PROGRAMA DE ACCIÓN Y DOCUMENTOS APROBADOS EN EL 10º CONGRESO DE CCOO

CCOO | 10

CONGRESO CONFEDERAL

Madrid 21 - 22 - 23 febrero 2013

Los días 21, 22 y 23 de febrero de 2013 celebramos el 10º Congreso Confederal de CCOO bajo el lema "Combatir la crisis, renovar el sindicato".

El congreso, como expresión última de la participación democrática de las afiliadas y los afiliados, eligió un nuevo equipo de dirección, hizo balance de nuestra actuación durante el mandato anterior, reformó nuestros estatutos y debatió las propuestas y estrategias que deberán orientar nuestra intervención sindical durante los próximos cuatro años.

El documento que ahora presentamos es, precisamente, el que contiene las propuestas y estrategias para el próximo período.

Bajo la forma de Programa de Acción hemos intentado dar contenido a los dos grandes objetivos sobre los que nos propusimos avanzar en este congreso y que con claridad expresan los lemas congresuales. En efecto, estábamos obligados a reflexionar sobre la naturaleza y consecuencias de la crisis, y sobre las políticas que, tanto en el plano mundial y europeo como en el de nuestro país, se han llevado a cabo para enfrentarla. Y, sobre todo, estábamos obligados a situar nuestras propuestas para disputar la salida de la crisis a favor de los intereses de la mayoría, de los trabajadores y trabajadoras. Así, en los cinco primeros grandes apartados del presente documento encontraréis nuestros planteamientos para intervenir sindicalmente en un mundo globalizado; el diagnóstico de la crisis económica y social que venimos sufriendo y las propuestas de CCOO para enfrentarla; el desarrollo de una de nuestras grandes apuestas a favor del necesario cambio del patrón de crecimiento de la economía española; el papel de la negociación colectiva en el gobierno de los

cambios, y la inequívoca apuesta del sindicato por los servicios públicos de calidad y la necesaria defensa de los mismos y las redes de protección social.

Al mismo tiempo, hemos debatido en profundidad sobre cómo los cambios que se están produciendo en el tejido productivo y en el mercado de trabajo afectan a la organización de los trabajadores y trabajadoras, en la defensa de sus intereses, y de cómo las políticas antisindicales que se vienen practicando, y que se han recrudecido a medida que se ha acentuado el conflicto social, están intentando anular la capacidad de acción del sindicato. Debates que nos han llevado a plantearnos una profunda renovación sindical, que tiene su epicentro en el anclaje del sindicato en el centro de trabajo y la empresa.

Las citadas reflexiones y propuestas las podéis encontrar en los apartados que van del seis al diez y en ellos podréis ver desde medidas encaminadas a favorecer la afiliación a otras que van en la dirección de flexibilizar nuestras formas de organización, hasta propuestas de mejora y transparencia de nuestras fuentes de financiación que deben pasar fundamentalmente por las cuotas de los afiliados y las afiliadas.

En definitiva, estáis ante el Programa de Acción de CCOO aprobado en su 10º Congreso Confederal que no es otra cosa que la "guía" que está obligada a seguir el sindicato en este mandato de cuatro años que acaba de empezar.

Fernando Lezcano

Secretario confederal de
Organización y Comunicación de CCOO

PROGRAMA DE ACCIÓN
Y DOCUMENTOS APROBADOS
EN EL 10º CONGRESO DE CCOO

CCOO 10

CONGRESO CONFEDERAL

Madrid 21 - 22 - 23 febrero 2013

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Realiza: Paralelo Edición, SA
Depósito Legal: M-23171-2013
Impreso en papel FSC

ÍNDICE

INFORME DE COYUNTURA AL 10º CONGRESO.
Renovación y reflexión colectiva 5
Informe balance 6
Elementos de coyuntura 9
El escenario presupuestario 2014-2020 de la UE 10
El empleo, un año después de la reforma laboral 12
Reforzar la protección social 15
España necesita de la UE tiempo y precio razonable 19
Contra el paro y por la regeneración democrática 21
Reforzar el papel del sindicato en la empresa y la sociedad 24

RESUMEN DEL DEBATE DEL INFORME GENERAL PRESENTADO AL 10º CONGRESO.
Solidaridad interna y gobierno sindical de los cambios 31
Industria y sostenibilidad 33
Estructura organizativa 34
Gestión integrada de los recursos 36
La financiación del sindicato 39
Sobre coyuntura 43
Presión y negociación 44

PROGRAMA DE ACCIÓN 47

Primer bloque temático 51

Eje 1. La globalización, crisis mundial y crisis europea. Retos para el movimiento sindical 53
Eje 2. Estimular el crecimiento económico y la creación de empleo 63
Eje 3. Promover el cambio de modelo productivo 79
Eje 4. Recuperar derechos laborales. La negociación colectiva y el poder contractual del sindicato 97
Eje 5. El modelo social. Las redes de protección y los servicios públicos de calidad como pilares del Estado de bienestar 125

Segundo bloque temático 147

Eje 6. Ser más sindicato. Crecer y mantener la afiliación. El sindicato en la pequeña empresa, la afiliación en colectivos específicos. Los servicios y el asesoramiento sindical como estrategia de atención y fidelización de los afiliados y afiliadas 149

Eje 7. La participación y la organización de la afiliación: la participación, la sección sindical y las estructuras territoriales. La capacidad representativa del sindicato. Las elecciones sindicales 165

Eje 8. La adecuación del sindicato a las nuevas realidades sociales y del tejido económico del país. El desarrollo federativo. La cooperación entre estructuras. La Federación de Pensionistas. Unos órganos de dirección que refuercen la confederalidad 173

Eje 9. La comunicación, la formación sindical y la política cultural de CCOO 181

Eje 10. La gestión de nuestros recursos. Estatuto del sindicalista y código de actuación en materia de género. El patrimonio sindical acumulado 189

RESOLUCIÓN GENERAL DEL 10º CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO 203

Refundación europea y plan de choque 204

La prioridad: las personas 205

El empleo y lo público, objetivos estratégicos 205

Cambio del modelo productivo 206

Reforzar los sectores y servicios básicos 207

Regeneración de la política y la democracia 207

Diálogo social, afiliación, negociación colectiva 209

Mayor presencia en la empresa y la sociedad 209

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN ELEGIDOS EN EL 10º CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO 211

Estamos comenzando el que hace el número 10 de los congresos de la Confederación Sindical de CCOO. Este acto, al que pondremos el punto y final el próximo día 23, es la culminación de un amplio proceso de reflexión colectiva, de actualización de propuestas y renovación de equipos de dirección, que se ha ido materializando en todos los ámbitos sectoriales y territoriales, y que, en parte, hemos querido representar a través del recorrido gráfico que hemos visto anteriormente.

Es el congreso de una organización, las Comisiones Obreras, nacida cuando el sindicalismo de clase estaba proscrito en nuestro país y se perseguía con saña cualquier expresión, no ya de oposición a la dictadura fascista, surgida del asalto sedicioso por las armas al legítimo régimen republicano, sino de reivindicación de mejora de las condiciones de vida o de trabajo. El mito fundacional de Comisiones se sitúa en la mina de La Camocha, en Asturias, en la que en 1957 un grupo de trabajadores formó una comisión para protestar contra las duras condiciones de trabajo logrando la destitución del representante del sindicato vertical fascista y convirtiéndose en representantes de los trabajadores. Otras "comisiones" venían creándose y siguieron haciéndolo en múltiples centros de trabajo, pero esta tuvo como elemento diferenciador que no se disolvió después de la protesta, acción a la que, pasado el tiempo, se le otorgó el carácter de "acto fundacional" de CCOO.

Se iniciaba así, hace ahora 56 años, un duro camino hacia la libertad y el progreso social y económico, en el que miles de hombres y mujeres –muy jóvenes en su inmensa mayoría– pusieron lo mejor de su vida a disposición de ese esfuerzo colectivo. Personas anónimas en su mayoría que en la generosidad del esfuerzo militante ni buscaban beneficios para sí ni notoriedad social. Algunas entraron en la historia sin pretenderlo, como los 10 del "Proceso 1001", detenidos en junio de 1972, apenas cuatro meses después del asesinato en Ferrol de Amador Rey y Daniel Niebla cuando participaban en una manifestación disuelta a tiros por la policía franquista. Este año se cumplen cuarenta del juicio que terminó con una condena total de 120 años de cárcel para quienes serían posteriormente conocidos como "los 10 de Carabanchel".

Son historia sin pretenderlo y están aquí, como siempre, en el congreso de su sindicato: Eduardo Saborido, Nicolás Sartorius, Fernando Soto, Francisco Acosta, Miguel Ángel Zamora, Pedro Santiesteban. Otros nos han dejado en plena juventud como Luis Fernández Costilla y Juan Muñiz Zapico. Y, cómo no, Marcelino Camacho Abad, a través de cuya figura acabamos de rendir homenaje a todas las personas del sindicato fallecidas entre el 9º y el 10º Congresos.

Como se dice en el informe, "*la reciente historia de España no puede entenderse sin ese aporte fundamental del movimiento obrero. La dictadura fascista, construida a partir del asalto sedicioso al régimen democrático republicano, cayó por la presión sostenida de la movilización de la ciudadanía española, con un indudable protagonismo de las Comisiones Obreras.*

La España plural que se desarrolla en democracia al impulso de aquel proceso es tributaria del mismo; y hoy, cuando las conquistas de 35 años son puestas en cuestión, cuando las políticas se dirigen por fuerzas ajenas, las más de las veces, a la voluntad de la ciudadanía, conviene volver la vista atrás y reencontrarnos con nuestra historia colectiva, la de las personas y los pueblos de España que la hicieron posible.

Veremos, entre otros y otras, a Marcelino Camacho Abad, del que todavía resuenan sus palabras al inicio del 9º Congreso Confederal. Palabras que no por repetidas han perdido su vigencia, si acaso es en momentos como el presente en los que cobran todo su sentido: '**Ni nos domaron, ni nos doblaron, ni nos van a domesticar**'*. Marcelino nos dejaba, casi dos años después, el día 29 de octubre de 2010, todo un legado de compromiso y rebeldía militante, de coherencia y determinación,* '**siempre adelante y siempre en la izquierda**'.

Hoy, en el 10º Congreso de su sindicato, las CCOO, le rendimos homenaje y con él a las decenas de miles de personas que hicieron posible esta obra inacabada, en permanente construcción, y cómo no a su familia –aquí están con nosotros Josefina, Marcel y Yenia– con la que compartimos dolor aquel día y ausencia en los que le han seguido".

Informe balance

El informe que ahora se presenta ante este 10º Congreso ha de ser entendido como parte integrante del informe balance que habéis debatido en cada delegación. Prescindiré en esta lectura, por tanto, de muchas de las referencias que allí se hacen, para concentrar esta intervención en los elementos más coyunturales y de propuestas concretas, tanto de orden interno como en relación con esta fase de la gestión de la crisis, a la luz de los escenarios presupuestarios de referencia para el periodo en España y en la Unión Europea.

No se trata de volver a analizar la naturaleza de la crisis, ni siquiera de volver a recordar las medidas que se han aplicado y cuál ha sido la valoración y respuesta que hemos dado. Se trata de tener claro lo que realmente está en juego y cómo operar en este escenario.

La crisis ha puesto fin a una fase de acumulación capitalista basada en la especulación financiera, que en España incorporó el ingrediente de la especulación inmobiliaria, y se configura para las élites que realmente gobiernan como el escenario idóneo para la

consolidación de otra fase de acumulación, que pretende más libertad de actuación para el capital y menos costes económicos. En el momento presente este nuevo proceso se está saldando con una ingente transferencia de rentas de trabajo a rentas del capital, a través de la reducción del papel del Estado en la economía y la sociedad, la destrucción de empleos, la reducción real de la capacidad de compra de la mayoría, y de la financiación, con los impuestos, de lo que en origen fue casi en su totalidad deuda privada y que en la gestión de la crisis se va convirtiendo progresivamente en deuda pública.

Para ello, desde las instituciones europeas, donde prevalece la hegemonía del neoliberalismo y las formaciones políticas conservadoras, se han promovido modificaciones en la normativa laboral para que el empresariado tuviese mayores capacidades para imponer los ajustes; de ahí las reformas laborales, las políticas de austeridad a ultranza con la consiguiente reducción del gasto público, para lo cual es indispensable reducir la calidad del Estado social y de las redes de protección social y la neutralización de quienes puedan ofrecer una línea de resistencia a estas políticas, como es el caso de los sindicatos de clase.

Las consecuencias económicas, sociales y políticas son conocidas: profundización en la crisis, destrucción de tejido empresarial y pérdida masiva de empleo, y renuncia a cambiar el patrón de crecimiento con la alarmante reducción del presupuesto en I+D+i...; pérdida de derechos laborales y sociales con caídas salariales, depreciación de pensiones, empobrecimiento generalizado, reducción de las prestaciones que afectan a todos los colectivos sociales, devaluación y privatización de los servicios públicos de sanidad y educación, práctica paralización de la atención a la dependencia, privatización de la justicia, aumento de la inmigración de jóvenes talentos, incremento de la pobreza y la exclusión social...; desprestigio de las instituciones y actores políticos, desafección ciudadana, pérdida de calidad democrática por las actitudes autoritarias, estímulo de las reivindicaciones soberanistas e incremento del riesgo de crecimiento del populismo y la antipolítica junto al aumento de los sentimientos xenófobos...

Pero lo fundamental es que estamos ante el final de un ciclo, y que en él se expresa el conflicto entre quienes quieren iniciar otro nuevo basado en las tesis neoliberales de menos Estado y quienes defendemos la refundación del Estado social y de derecho.

Es el fin del ciclo que se inauguró en Europa tras la Segunda Guerra Mundial y en España con la transición política. Procesos que fueron el resultado de un determinado equilibrio entre las partes enfrentadas en el conflicto de intereses. La crisis ha hecho que aquel equilibrio se rompa a favor de quienes representan los intereses del capital, y que estos se aprovechen de la actual coyuntura para imponer los cambios estructurales más favorables a sus intereses presentes.

Estamos en el punto álgido del conflicto social que enfrenta dos modelos opuestos de organización y gobierno de la sociedad.

Por ello, estamos ante un conflicto que enfrenta a las élites económicas partidarias del "Estado mínimo" y a las formaciones políticas que las representan con la mayoría de la sociedad. Para ellos el modelo social europeo era un mal menor que había que mantener en un mundo polarizado en bloques y con fronteras infranqueables, pero prescindible en otro de economía global en el que los costes de su financiación resultan ser una losa que lastra el funcionamiento de las economías y dificultan la competitividad de las empresas.

Son esos mismos que están rompiendo el pacto social que ha permitido a Europa vivir la etapa más prolongada de su historia en paz y libertad, resaltando el valor del trabajo y su papel central en la organización de la sociedad. El derecho al trabajo y el Derecho del Trabajo, que consagran la mayoría de las Constituciones europeas, se configuraron como el cemento que permitió que fraguase esa Europa a la que ahora algunos pretenden poner fin.

Esta convicción es la que ha fundamentado la apuesta estratégica llevada a cabo a lo largo de estos años: hemos presentado alternativas. Ante cada escenario, una alternativa. Desde la propuesta de *Pacto de Estado por la economía, el empleo y la cohesión social*, de mayo de 2009, hasta las *Propuestas sindicales* entregadas al Gobierno, grupos parlamentarios y organizaciones empresariales después de la huelga general del pasado mes de noviembre, nos hemos empeñado en validar el diálogo y la concertación social, como hicimos con la firma del ANC o el Acuerdo Económico y Social. Convencidos de que era en la crisis el marco en el que la concertación y el acuerdo, que habíamos impulsado en la larga etapa expansiva, resultaban más necesarios y podían mostrar todo su valor y potencial.

Hemos convocado movilizaciones sectoriales y generales cuando se han despreciado nuestras propuestas y la voluntad de negociación (tres huelgas generales en el período así lo acreditan), y hemos promovido la más amplia convergencia con la sociedad civil para enfrentar el fondo y la forma de estas políticas, empezando por reforzar la unidad de acción con UGT.

Y lo hemos querido hacer, con aciertos y errores, desde la autonomía sindical, fortaleciendo el sindicato en su doble faceta contractual y sociopolítica. Hemos querido estar más abiertos a la sociedad reforzando, al mismo tiempo, la condición de sindicato.

Lo hemos hecho desplegando nuestra estrategia en el plano internacional, desde la Confederación Sindical Internacional (CSI), participando activamente en la defensa de las posiciones sindicales en los foros multilaterales –como el G20, el FMI o la OCDE– y particularmente desde la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en cuyo último congreso participamos activamente y asumimos las máximas responsabilidades, y trabajando la cooperación sindical pese a las dificultades. Lo hemos querido hacer profundizando el trabajo institucional; cualificando la acción sindical y las propuestas en materia de empleo, igualdad, formación, salud laboral o política sectorial; movilizándonos y acordando para salvar el sistema público de pensiones y los sistemas de protección social, la educación y la sanidad públicas amenazadas por las

políticas de recorte y las iniciativas privatizadoras de los responsables políticos; desplegando una intensa actividad entre los más diversos colectivos y problemáticas, los jóvenes, la ciencia, la cultura, los autónomos y la economía social, la protección del medio ambiente...

Lo hemos querido hacer mejorando los niveles de representación y afiliación al sindicato. Hemos vuelto a ganar las elecciones sindicales y hemos conseguido que la caída de la afiliación no llegue a superar la caída de población asalariada, como lo pone de manifiesto el incremento de la tasa de afiliación durante la crisis.

Y lo hemos querido hacer reforzando al sindicato internamente, estimulando la creación de secciones sindicales, haciendo que fluya más y mejor la información, mejorando la organización de nuestros servicios jurídicos, a través de la formación sindical...; en definitiva, lo hemos querido hacer fortaleciendo la organización y mejorando la gestión de nuestros recursos humanos, materiales y financieros.

El balance arroja luces y sombras, y no pocas de estas nos atañen a nosotros. A ello se destina, desde una profunda revisión crítica, la última parte de este informe.

Elementos de coyuntura

La historia se repite. Iniciamos el 9º Congreso poniendo de manifiesto que el no reconocimiento por el Gobierno en 2008 de la gravedad de la situación impidió actuar a tiempo, y de forma adecuada, frente a la crisis cuando estaba dando sus primeros pasos, lo que en buena medida contribuyó a agravar la situación.

Hoy, casi cinco años más tarde, contra toda evidencia, con voces de advertencia que van mucho más allá de las del movimiento sindical, algunas como la del FMI, cuya directora gerente afirmaba, el pasado día 13 de febrero, en una reunión con la CSI que "*en España no se puede continuar de forma tan brutal el ajuste. Hay que ralentizarlo para evitar el riesgo de ruptura del contrato social*". Advertencias que hablan de la conveniencia de modificar la política que la UE aplica, por los evidentes problemas que esta genera.

Frente a estas opiniones, la evidencia de los estragos que las mismas provocan en términos económicos, políticos, sociales y de empleo. Frente al clamor social, que en la UE ha llevado a la primera convocatoria de movilización general de la historia el pasado 14 de noviembre, con un seguimiento más que apreciable, y que en España continúa extendiéndose por toda la geografía en forma de movilizaciones que cada vez afectan a más sectores de la población, las autoridades se empecinan en sostenerlas sin atender a las señales de alarma ni la creciente desafección ciudadana a riesgo de profundizar en la crisis política e institucional, en una situación que cabe calificar ya de auténtica emergencia.

El escenario presupuestario 2014-2020 de la UE

Hace unos días, el 7 y 8 de febrero, se celebró en Bruselas la reunión del Consejo de la Unión Europea destinada a establecer el "Marco presupuestario" de la UE para los próximos siete años. Los presupuestos fueron presentados, tanto por el presidente Van Rompuy como por Mariano Rajoy y otros jefes de Gobierno, con el habitual lenguaje engañoso de la UE. Pero la realidad es inapelable: por primera vez en la historia de la Unión se reducen los presupuestos respecto al anterior período: un 3,33%, si se toma como referencia el techo de "compromisos de gasto", y un 8,77% si se trata del techo de los "compromisos de pago". El acuerdo consagra hasta 2020 las políticas de austeridad que han llevado a la UE a la recesión y al desempleo masivo.

La reunión vino precedida de fuertes tensiones en el Consejo, la Comisión, el Parlamento y entre lo que podríamos calificar de dos bloques de países; uno liderado por Alemania, partidario de dar continuidad a las políticas de austeridad, y otro con liderazgo francés, partidario de incorporar políticas de crecimiento aún sin cuestionar la esencia del Pacto Fiscal. El debate se vio alterado por el "premier" británico, al anunciar la posible convocatoria de un referéndum que podría llegar a cuestionar el mantenimiento de Gran Bretaña en la UE.

A la vista del resultado del Consejo, ahora parece evidente que de lo que se trataba era de contrarrestar desde el chantaje la tímida ofensiva francesa y de algún otro país como España, evitar el incremento del presupuesto y garantizar el estatus británico.

Así las cosas, la posición defendida por la canciller alemana pasó, sin necesidad de modificarse, a ser una posición "centrada" entre dos supuestos extremos.

El resultado no ha podido ser más decepcionante. Ni las "toneladas de maquillaje" empleadas para dificultar la comprensión de las cifras, ni la presentación a la carta, conforme al interés del Gobierno de cada país, pueden disimular la realidad de unas previsiones presupuestarias que suponen una reducción real sobre el presupuesto del periodo anterior y que, además, han de distribuirse entre 27 Estados en lugar de 25.

Estos presupuestos de la UE consagran hasta 2020 las políticas de austeridad que, desde mayo de 2010, han llevado a la UE a una nueva recesión económica, al paro masivo y al fuerte aumento de la crisis y la desigualdad social, especialmente en los países del Sur y el Este de Europa, y a una profunda crisis política. No incluyen medidas y recursos efectivos para impulsar la actividad y la creación de empleo. Por el contrario son un factor para la continuidad de la crisis. Son especialmente graves las disminuciones en las partidas destinadas a la inversión en infraestructuras y en I+D+i.

Estos presupuestos son radicalmente incompatibles con las propuestas de la CES para reactivar la economía y el empleo, y con los planes de empleo de los jóvenes. Toda la retó-

rica comunitaria alrededor del drama del desempleo juvenil se viene abajo, como un castillo de naipes, cuando se pone en relación con la partida presupuestaria que se destina a la promoción del empleo joven. 6.000 millones de euros para el periodo contemplado, de los que solo 3.000 son nuevos recursos y los otros 3.000 partidas no utilizadas del periodo precedente.

La crisis en Europa afecta al funcionamiento de la economía mundial, que ha visto desacelerado su impulso en 2012, aunque con grandes diferencias entre los países emergentes y los más desarrollados.

Contrasta la apuesta suicida europea, por autodestructiva, con la de la Administración Obama, quien, en su último discurso a la nación, habla de reducir los desequilibrios fiscales pero enfatiza la necesidad de reducir los niveles de desempleo; llama a frenar el deterioro de la capacidad adquisitiva de las clases medias estadounidenses y propone un salario mínimo de 9 dólares hora para evitar que se consolide una situación en la que tener empleo no garantiza salir de la pobreza; como ya sucede en España y hasta en la Alemania, cuna de los "minijobs", donde millones de personas con empleo malviven con minisalarios que les mantienen por debajo del umbral de la pobreza.

Quienes reclaman la incorporación de esta figura contractual al mercado de trabajo en España, sin ser conscientes de lo que supone de reconocimiento del fracaso de la reciente reforma laboral que tanto alabaron, solo pretenden seguir devaluando el precio del trabajo y olvidan que aquí, entre nosotros, ya están presentes los miniempleos y no solo en la economía informal, por ejemplo en el tiempo parcial involuntario, el empleo en los hogares familiares y otras formas de contratación de las múltiples que existen en España a disposición de las empresas.

La Unión Europea ha terminado 2012 con la economía estancada y recesión en los países de la zona euro. Hasta Alemania ha experimentado un descenso en su actividad en el cuarto trimestre, muy lejos del fuerte incremento que este país conoció en 2011. La apuesta por el superávit fiscal que finalmente ha logrado Alemania, el primero desde 2007, sin duda ha influido en la ralentización de su economía y la del resto de la UE. Esto, unido al ritmo de consolidación fiscal exigido a todos los demás Estados miembros, ha sido determinante para el resultado final del año y el negro panorama que se presenta para 2013. Las recientes declaraciones del economista jefe del Fondo Monetario Internacional, Olivier Blanchard, sobre la infravaloración del multiplicador de demanda agregada por recortes en el gasto público y subidas de impuestos han confirmado lo ya percibido con los resultados obtenidos, sobre todo el año recién terminado.

La positiva evolución del sector exterior no ha logrado impedir una nueva caída de la actividad económica en España, cuyo PIB se ha visto recortado en un 1,4%. La mejora de las

relaciones comerciales con el exterior se produce por el doble efecto del incremento de las exportaciones y el descenso de las importaciones.

Mejoran las posibilidades de vender productos al exterior por efecto de la combinación del incremento de la productividad asociada a la devaluación del coste del trabajo, que compensa con creces la pérdida de la misma que provoca la subida de los precios, afectados por prácticas empresariales poco comprometidas con el control de la inflación, y que actúan de espaldas al Acuerdo de Convenios, también lo hace por el incremento del turismo hacia nuestro país.

El saldo exterior también refleja la situación de la economía. La caída de la misma reduce la dieta de los hidrocarburos y cae la importación de bienes de equipo y consumo procedentes del exterior.

Cabe, por tanto, pensar que se trata de una evolución positiva transitoria, que puede cambiar de signo en cuanto la economía recupere el impulso, sobre todo si tenemos en cuenta que la actual situación no está siendo aprovechada para inducir factores de desarrollo más sanos, asociados a la economía productiva, al impulso de la industria. Por el contrario se reduce la inversión productiva, el gasto en I+D+i y continúa, reformas laborales incluidas, cebándose un modelo de crecimiento insano.

El empleo, un año después de la reforma laboral

Como ya se dice en el informe balance, la mejora del sector exterior, siendo necesaria, no es condición suficiente para la recuperación económica y mucho menos para que comience la generación de empleo.

La situación del año 2012 amenaza con mantenerse con efectos similares en 2013. Esto es así por el efecto de unos PGE que reducen seriamente los márgenes de actuación de las Administraciones Públicas, a las que se aboca, a través de las políticas de recorte, a una muy seria destrucción de empleo. Algo que, por otra parte, desde hace meses viene anunciando el Gobierno: "*El ajuste en el sector privado prácticamente ha finalizado* –afirmación que está muy alejada de la realidad–, *sin embargo queda por realizar un importante ajuste en el sector público*".

Esto, unido a la caída del consumo privado, como consecuencia de la intensa destrucción de empleo y el deterioro de la capacidad adquisitiva de las rentas salariales, pensiones y prestaciones sociales; a lo que se suma la subida de los precios, la introducción de formas de copago, la subida de tasas e impuestos, empobrece a la mayoría y determina la evolución de la economía, que, por si no fuese suficiente, se ve además afectada por la caída de la inversión pública y privada y la ausencia de crédito, a pesar de la ingente cantidad de recur-

sos empleados para sanear el sistema financiero, en una parte sustancial ahora de titularidad pública.

El Gobierno salido de las urnas el 20 de noviembre de 2011 volvió a cometer el mismo error que el que había sido derrotado al creer que solo con la mejora del sector exterior España dejaría atrás los efectos de la crisis. Craso error que, con la aceleración de las llamadas "*reformas estructurales*", hace que el año haya terminado con 800.000 empleos a tiempo completo destruidos.

Destaca como principal problema la inaceptable tasa de paro (26% a final de 2012) que mantiene a casi 6 millones de personas sin capacidad de encontrar un empleo.

El año pasado empeoró aún más la dramática situación del empleo en España, con la desaparición de 850.000 puestos de trabajo; que añadidos a los destruidos durante la etapa previa suman ya 3,5 millones de empleos netos desde el comienzo de la crisis. 903.000 empleos asalariados destruidos en 2012. Casi la cuarta parte en el sector público. La diferencia entre el recorte de la cifra de ocupados y asalariados está en el incremento de empleo por cuenta propia (53.000) que poco o nada tiene que ver con el mal llamado "emprendimiento". "*Empleo refugio*", compuesto por trabajos a tiempo parcial ocupados por personas que no han podido encontrar un empleo a tiempo completo, y por *falsos autónomos*, figura que la reforma laboral facilita y fomenta.

La tasa de temporalidad se ha reducido del 34% en 2007 al 23,6% en 2012, aunque es un movimiento engañoso porque, con la actual normativa y ausencia de actitud para perseguir el uso indebido de esta modalidad contractual, sería casi seguro su repunte en una hipotética recuperación de la actividad económica en España.

Diga lo que diga la propaganda oficial, la reforma laboral que abunda sobre los efectos de la de 2010, amplificándolos, ha venido a facilitar y abaratar el despido. Como consecuencia se ha producido una aceleración de la destrucción de puestos de trabajo a partir de la misma, que afecta al conjunto del empleo asalariado tanto público como privado.

No cabe confundir destrucción de empleo y crecimiento del paro como de forma interesada intentó hacer el Gobierno al valorar los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre. El desempleo no crece al mismo ritmo, en cifras absolutas, que lo hace la destrucción de empleo por el efecto que provoca la reducción de la población activa. Descenso provocado por la combinación de desánimo social, salida de población inmigrante hacia sus países de origen, menor flujo de llegadas y la creciente salida, sobre todo de jóvenes, al exterior en busca del empleo que aquí no pueden tener.

La reforma laboral ha provocado, en el año que lleva de vigencia, un ajuste de empleo mucho más intenso que en 2009, a pesar de que entonces la actividad cayó tres veces más. Hasta el

punto de que ahora, con la reforma, por cada punto de caída del PIB se destruye casi el triple de empleo asalariado (650.000) que el que se destruyó en 2009 (230.000).

La reforma laboral ha suprimido los frenos y contrapesos para configurar unas relaciones laborales equilibradas que permitan distribuir el coste de la crisis entre capital y trabajo, entre medidas de ajuste interno y externo en las empresas. Lógica esta última sobre la que se construyeron los acuerdos por el empleo y la negociación colectiva en la etapa previa para detener la destrucción de empleo.

La nueva normativa desplaza todo el coste de la crisis sobre el trabajo y ajusta tanto el empleo como los despidos, lo que está empeorando sensiblemente las condiciones de trabajo de las personas que conservan su empleo, produciéndose así una intensa devaluación salarial en todos los ámbitos, incluido el núcleo de los trabajadores más estables. La rebaja de los salarios no puede apreciarse en toda su profundidad con las estadísticas disponibles, pero la pequeña y decreciente tasa de crecimiento del salario medio por hora en los tres primeros trimestres de 2012 disponibles indica que muchos trabajadores y trabajadoras están viendo recortado el poder adquisitivo de sus salarios. Esta conclusión es más evidente para los empleados públicos después de las múltiples medidas de reducción en 2010, congelación en 2011, 2012 y 2013 e impago de la extraordinaria en 2012.

La reforma debilita las relaciones colectivas de trabajo y la tutela judicial efectiva, así como el papel de la autoridad laboral, por la mayor capacidad para la acción unilateral que la ley otorga al empresario para imponer cambios sustanciales en las condiciones de trabajo. Caen los despidos con intervención judicial y aumentan los que no la tienen. Se reducen los despidos declarados improcedentes y nulos. Se incrementan los expedientes de extinción de empleo, ahora también en las Administraciones Públicas, que ya no requieren de autorización administrativa previa.

Y ya está provocando un serio incremento de la conflictividad laboral como consecuencia directa del debilitamiento de los mecanismos que deben encauzar el conflicto inherente a las relaciones de trabajo.

Crece la conflictividad asociada a las políticas de ajuste y privatización de partes sustanciales del sector público; lo hace también en los servicios públicos de gestión privada, en muchos casos actividades y servicios contratados con empresas que acuden a los concursos tirando los precios o asumiendo condiciones que resultan imposibles de cumplir en los saneamientos urbanos, el mantenimiento, la seguridad, los servicios de hostelería y otros, si no es reduciendo las plantillas y los salarios o a través del desvío a “negro” de una parte de su actividad y, en todo caso, por unas vías u otras deteriorando la calidad del servicio.

Crece también el conflicto en el sector privado afectado por el contexto económico en el que se desarrolla la actividad de las empresas. Son movilizaciones defensivas, para evitar la pér-

dida del empleo o la modificación de las condiciones de trabajo, para reclamar el pago de salarios adeudados..., y se incrementarán a lo largo del presente año.

En este contexto es necesario reforzar el papel del sindicato en la empresa, en los sectores y la relación con los trabajadores y trabajadoras. El conjunto confederal y las federaciones en particular tienen que abordar, sin dilación, el desafío que para el futuro de la negociación colectiva y cada uno de los convenios supone la aproximación de la fecha del 7 de julio en la que muchos convenios corren el riesgo de perder la ultraactividad, con lo que ello supondría para el futuro de las relaciones de trabajo en cada ámbito concreto.

Desde la coordinación confederal, cada organización deberá abordar un plan de trabajo concreto. A finales de 2012 la negociación colectiva solo alcanzaba al 56% de los trabajadores habitualmente cubiertos por un convenio, como resultado de la parálisis y enfrentamiento generados por la nueva legislación. Es necesario exigir la corresponsabilización empresarial en cada ámbito concreto de negociación, también en la relación con CEOE y CEPYME, firmantes del Acuerdo de Convenios, pero necesitamos preparar al sindicato en relación estrecha con los trabajadores y las trabajadoras para la defensa de los convenios colectivos, por lo que, en los próximos meses, esta debe ser una tarea de atención preferente para el conjunto del sindicato.

La economía española necesita mejorar en precios y calidad de los bienes y servicios para poder ganar cuota de mercado. Pero solo la reducción de los precios, vía ajuste desordenado del factor trabajo, no solucionará los problemas de competitividad de nuestro tejido empresarial y, por el contrario, tiene importantes repercusiones macroeconómicas que retrasan la salida de la crisis y agudizan los problemas sociales.

Reforzar la protección social

Entramos en el quinto año de la crisis. Su larga duración, unida a los efectos de las políticas que se aplican, está provocando un importante incremento de la desigualdad y la pérdida creciente de cohesión social.

Desde que se inició hay un millón de personas más en riesgo de pobreza. Situación que ya alcanza al 21,8% de la población. Los efectos del proceso acelerado de destrucción de empleo han sido paliados, en parte, gracias al sistema de prestaciones sociales que ha dado cobertura a una parte importante de las personas sin empleo. Pero también muestra sus límites.

En el mes de noviembre de 2012, 3 millones de personas cobraban algún tipo de prestación por desempleo. Un poco menos de la mitad (1,4 millones) mantenía una prestación contributiva por un valor cercano a 1.000 euros al mes. El resto, un poco menos de 1,6 millo-

nes, se debía conformar con el subsidio por desempleo (428 euros al mes). A pesar del aumento del número de beneficiarios durante 2012 sobre el mismo periodo del año anterior (+96.300 hasta noviembre), la tasa de cobertura era inferior al máximo alcanzado en 2010 (65,3% frente a 71,4%) y, de acuerdo a la información facilitada por el SPEE, 1.785.112 personas inscritas en el registro de paro del organismo no percibían ningún tipo de prestación a final del mes de noviembre.

En parte porque esa red fue diseñada en otro momento distinto al actual, en parte porque también ha sufrido recortes que han reducido los niveles de protección y porque muchas personas con necesidades no han tenido la oportunidad de generar derechos o han agotado los mismos, se muestra claramente insuficiente para atender las necesidades crecientes que la crisis genera y que superan en mucho lo que puede aportar una red nacida para proteger a las personas que pierden su empleo, sin tener en cuenta otras situaciones.

En 2007, CCOO advertíamos de la necesidad de "**Tejer una red de protección para reforzar la igualdad y la cohesión social**" –*Cuadernos de Información Sindical nº 11*, de octubre de dicho año–. Decíamos entonces, ante la evidencia de que estábamos entrando en un ciclo negativo, con alto riesgo (¡no sabíamos cuánto!) de destrucción de empleo:

"La bonanza económica ha tenido el efecto positivo de crear empleo, pero también ha generado un volumen importante de puestos de trabajo muy precarios..., la vulnerabilidad de estos empleos ante cambios en el ciclo ha debilitado la cohesión social".

"Quienes tendrán más dificultades para transitar hacia una economía más productiva"..., *"serán muchos de los que cubrieron esos puestos de trabajo. Los jóvenes que abandonaron sus estudios porque podían trabajar de cualquier cosa. Las mujeres que encontraron empleo en los servicios de menor valor añadido"... "Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes..."*

"El tránsito no será suave..."

"En consecuencia, los trabajadores que ya está dejando de emplear la construcción no son... automáticamente recolocables..."

"Es necesaria, por tanto, la intervención de los poderes públicos para resolver las desigualdades producidas por el mercado y para que las personas en situación más débil cuenten también en el tránsito hacia el nuevo modelo de crecimiento. Hay que empezar a tejer una nueva red de protección, con medidas coherentes entre sí y factibles económicamente, que facilite un tránsito no traumático a las personas más vulnerables..."

"Una red que debe contar con más elementos que las tradicionales e imprescindibles prestaciones de la Seguridad Social, ya que no todos los grupos que se han incorporado en la última etapa al mercado de trabajo han generado derechos".

"El sistema de protección por desempleo, las pensiones y prejubilaciones y la familia fueron el colchón amortiguador de la pérdida de empleo en otros momentos de cambio en el ciclo económico".

"Esos fueron los ejes de solidaridad que utilizó la sociedad española para no abrir una gran brecha de desigualdad social. Ahora, sin embargo, la temporalidad del empleo ha dificultado generar prestaciones por desempleo dilatadas. Está afectada una población laboral más joven que, lógicamente, no engancha a corto plazo con la jubilación. La renta familiar, base alternativa para sostener el desempleo y la vivienda, no existe entre la nueva población inmigrante –que además carece en muchos casos de la protección formal que ofrecen las leyes laborales".

Sin duda, la primera prioridad para la sociedad española es la de parar la destrucción de empleo, e inducir factores de desarrollo sostenible que permitan reducir, lo más rápidamente posible, las insoportables tasas de paro actuales y ofrecer una alternativa razonable a las personas en desempleo para atravesar la crisis y salir de su situación rápidamente, cuando la economía repunte.

La UE ha puesto el foco, aunque no los recursos necesarios, en el desempleo de las personas de menos de 25 años, que en España sufren una tasa de desempleo que ya supera el 55%. Sin lugar a dudas, un gravísimo problema que no cabe minimizar al que, por esto mismo, el informe balance dedica un amplio capítulo.

La última Encuesta de Población Activa nos dice, además de esto, que más de 2 millones de personas en paro no perciben protección económica de ningún tipo. Personas en su mayoría entre 25 y 45 años, muchas de las cuales son parte de los jóvenes que abandonaron sus estudios para incorporarse al sector de la construcción o los servicios y que, con el estallido de la burbuja inmobiliaria, perdieron sus empleos, y hoy gran parte de ellos con responsabilidades familiares, con hipotecas que pagar, carecen de recursos y en muchos casos de la formación necesaria para su reincorporación al mercado laboral. Personas que sin las medidas adecuadas seguirán en desempleo incluso cuando la economía empiece a crecer.

Los límites de la protección social en España son bien evidentes: 1.833.000 hogares tienen a todos sus integrantes en paro; más de 2 millones de personas carecen de ingresos; el 21,8% de la población vive por debajo del umbral de la pobreza; miles de personas pierden sus viviendas por no poder afrontar el pago de sus hipotecas; la red de escuelas infantiles no alcanza más que al 16% de los menores de tres años; los recortes han reducido sensiblemente la atención a las personas dependientes...

La sociedad española necesita redefinir la red de protección social y hacerlo en correspondencia con lo que la situación, de emergencia en muchos casos, demanda.

No es solo, que también, un problema de protección económica en situación de desempleo. La gravedad de la situación va mucho más allá y exige de un plan integral de rescate de las personas, comenzando por una Renta Mínima Garantizada, como derecho de ciudadanía, que no esté vinculada al hecho de haber tenido empleo y generado el derecho a prestaciones económicas, sino a la carencia de rentas.

La red de protección social hoy debe contemplar el acceso a la educación y la sanidad públicas, la atención a las personas dependientes, el acceso a la vivienda y la protección frente a los desahucios motivados por la carencia sobrevenida de recursos, la formación y la cualificación profesional...

España no tiene un problema de volumen de gasto público y menos en políticas sociales, en las que sigue presentando un diferencial de gasto importante con los países de la Eurozona. Si acaso tenemos un problema de eficiencia en el uso de los recursos públicos, que es el que se trata de corregir.

El tamaño del sector público no es el problema y, hoy más que en otro momento, necesita ser respaldado para que pueda cumplir con funciones muy necesarias para la población, pero también de estabilización del ciclo económico. El mayor problema del sector público tiene que ver con que ingresa 8,5 puntos de PIB menos que la media de la zona euro.

En España hay mucho fraude y pocas ganas de combatirlo, como pone de manifiesto la reciente amnistía fiscal y demuestra la deficiente legislación, aunque excesivamente garantista para los defraudadores, y los pocos medios humanos disponibles. La combinación de cambios en algunos tributos, como por ejemplo la eliminación del sistema de módulos; la recuperación de figuras impositivas como el impuesto sobre el patrimonio; la adecuada tributación de las sociedades, incluidas las de inversión; la introducción de alguno nuevo (la tasa sobre transacciones financieras) y la lucha contra el fraude fiscal deben aumentar la recaudación a un ritmo de 0,8 pp anuales hasta 2016. La vuelta al crecimiento debe colaborar a alcanzar en un tiempo razonable una presión fiscal similar a la media de los países de la zona euro.

No se trata, por tanto, de recortar sino de reforzar lo fundamental para poder construir servicios públicos mejores, con los cambios que necesiten, en los que los empleados públicos se sientan partícipes de las decisiones y funcionamiento, con el debido reconocimiento de su esfuerzo a nivel social y monetario.

El sistema público de pensiones debe seguir siendo la principal renta de sustitución para los trabajadores cuando finaliza su carrera laboral remunerada. El acuerdo alcanzado en 2011 pone las bases para reforzar un buen sistema de reparto que sea sostenible a largo plazo. Es preciso analizar continuamente su evolución para adecuarlo a las necesidades de la sociedad, asumiendo la responsabilidad de su viabili-

dad, pero en ningún caso hay que adoptar decisiones estructurales ante situaciones coyunturales.

La actual crisis, aunque muy grave y dañina, no será permanente. El Fondo de Reserva es un instrumento capital para cubrir la grave situación actual con una muy severa destrucción de empleo, de forma que permite un margen de maniobra mayor y demuestra el acierto en la forma de gestión de los saldos positivos alcanzados por el sistema de Seguridad Social durante la etapa expansiva.

El compromiso de CCOO con el futuro de la Seguridad Social no admite dudas, ni dentro ni fuera del sindicato. Queremos ser parte del gobierno de la Seguridad Social, que el diálogo social y el Pacto de Toledo sigan siendo los cauces para ese gobierno del que no nos iremos voluntariamente, por más que en ocasiones nos genere importantes tensiones.

No compartimos la decisión del Gobierno, atendiendo a la exigencia de Bruselas, de suspender la entrada en vigor de las reformas acordadas en materia de jubilación parcial y anticipada, para proceder a la revisión en negativo de ambas figuras. Como no compartimos la marcha atrás dada en relación con quién tiene la obligación del alta en la Seguridad Social de las personas que trabajan por horas en los hogares, algo que funcionaba y que con el cambio volverá a sumergir una parte de esta actividad.

En materia de control de la incapacidad temporal, el Gobierno parece estar cediendo a presiones externas para modificar el procedimiento de altas médicas, dando mayor protagonismo a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que, no lo olvidemos, siguen siendo asociaciones de empresas cuyo gobierno está mayoritariamente en manos de las empresas asociadas.

La última manifestación de esta tendencia es la propuesta de modificar la legislación actual para que las propuestas de alta de las mutuas, cuando no sean respondidas por los servicios públicos de salud o la inspección de la Seguridad Social en cortos plazos preestablecidos de tiempo, se consideren estimadas y emitido un parte médico de alta.

Es esta una modificación trascendente, de muy amplias consecuencias en materia de protección social que, sin perjuicio de nuestra oposición a la misma, no puede ser aprobada mediante un mero real decreto, al margen de procesos de concertación social y debate parlamentario. Instamos, pues, al Gobierno a retirar esa iniciativa.

España necesita de la UE tiempo y precio razonable

España necesita de la UE, en primera instancia tiempo, es decir un calendario que permita disponer de dos años más para alcanzar los objetivos del Plan de Estabilidad y Crecimiento

en materia de déficit y deuda, y un precio asequible, que tiene que facilitar el Banco Central Europeo, para acceder a cubrir las necesidades de financiación en los mercados de la deuda.

Esto abriría la posibilidad de disminuir el impacto negativo sobre la demanda interna española y, por tanto, conseguir una tasa de crecimiento positiva sin los niveles de afectación actuales al modelo social. Un crecimiento en la producción española y, por ende, de la creación de empleo, que aumentaría en caso de implementar una política fiscal expansiva en el conjunto de la Unión Europea.

Los países con superávit en la balanza comercial y cuentas públicas más saneadas deberían hacer un esfuerzo de incremento en su demanda nacional que permita dinamizar la actividad de todos los países miembros, dado que las dos terceras partes de las relaciones comerciales con el exterior son intracomunitarias.

El exceso de austeridad debe ser modificado hacia una política que la contemple para evitar acumular desequilibrios fiscales desmesurados, pero no para ahogar el crecimiento. Una política de estas características, por otra parte, dejaría de presionar al alza el tipo de cambio del euro y permitiría mayores ventajas a los bienes y servicios europeos para competir en el resto del mundo.

Con todo y con esto, difícilmente Europa saldrá de esta situación, y especialmente los países del sur, sin solidaridad europea. Por lo que estas decisiones deberían ir acompañadas de un plan estratégico de inversiones en la zona euro financiado con recursos comunes. El plan puede ir dirigido al impulso de las políticas de I+D+i e inversiones en tecnologías de información y comunicación (TIC) con el propósito de mejorar la competitividad mediante el mayor valor añadido de la producción europea. La financiación común de una especie de Plan Marshall del siglo XXI, tal y como la propone el plan presentado por la DGB alemana, permitiría aliviar la presión de los presupuestos de los países con mayores problemas y avanzar en la configuración de un presupuesto comunitario más amplio y profundo e, incluso, la financiación mediante eurobonos de políticas de este tipo.

La estabilidad de precios es un objetivo clave siempre, pero más en la actual situación. Para conseguirlo es necesaria la colaboración de todas las rentas (salarios y beneficios empresariales distribuidos) y, para ello, el AENC II mantiene plena vigencia en la distribución equilibrada de los esfuerzos entre trabajadores y empresas en 2013 y dirigiendo la mayor parte posible del excedente a la reposición y ampliación del capital productivo.

La negociación colectiva, por otra parte, debe aumentar su protagonismo en la economía española para conseguir una verdadera flexibilidad interna en las relaciones laborales, de forma que se pueda garantizar la causalidad tanto en la entrada al puesto de trabajo como en una no deseada salida. La negociación colectiva tiene que llegar a más empresas y tiene

que pelear por conseguir una mayor participación de los trabajadores en el presente y futuro de la empresa, para limitar los efectos de los malos ciclos, pero también para acceder a los beneficios cuando las cosas van bien. Un mayor protagonismo en línea con el fortalecimiento de la democracia industrial, que ahora podríamos rebautizar como democracia productiva.

El tejido productivo español se debe recomponer con otras bases distintas a la construcción masiva de viviendas. Las políticas públicas de vivienda se deben centrar en el alquiler y la rehabilitación, concediendo a la construcción residencial el puesto que le corresponde (alrededor de 250.000 al año cuando se depure el stock actual). El sector financiero debe dejar de concentrar su actividad en los préstamos inmobiliarios para transitar hacia otros sectores que necesitan más tiempo para andar, pero son más sólidos y solventes a medio plazo.

En todo caso es necesario recuperar lo antes posible el crédito a las empresas para asegurar el circulante y facilitar las inversiones. La banca nacionalizada, totalmente saneada por los contribuyentes españoles, debe tener objetivos transparentes en esta dirección desde este mismo momento. El componente privado debe combinar la dotación de sus activos deteriorados con la vuelta a la concesión de crédito.

La excepcional situación de desempleo necesita, no obstante, medidas excepcionales para conseguir reducir la dramática situación de las personas que tendrán más dificultad para encontrar un empleo debido a su reducida cualificación. El sostenimiento de un marco de relaciones laborales con los necesarios derechos de los trabajadores debe ser compatible coyunturalmente (de igual forma que se ha ampliado el plan PREPARA hasta que la tasa de desempleo disminuya por debajo del 20%) con medidas que permitan facilitar la inserción de este tipo de trabajadores. A este objetivo responde la negociación recientemente mantenida con el Gobierno y las organizaciones empresariales en torno a la estrategia española de empleo.

Contra el paro y por la regeneración democrática

Las elecciones generales de 2011 se produjeron en un contexto en el que la crisis y las políticas llevadas acabo para enfrentarla ya habían abierto una profunda crisis de confianza en la política y en las instituciones democráticas. Entonces esta caída de la confianza se vio agravada por el giro que el Gobierno socialista imprimió a sus políticas desde mayo de 2010, lo que supuso una severa ruptura del partido en el Gobierno con su base social y electoral, expresada en las masivas y contundentes movilizaciones llevadas a cabo en el último tramo de su mandato.

El resultado de tan nefasta gestión de la crisis fue en apariencia contradictorio. De un lado se producía una fuerte contestación social contra las políticas de austeridad y de otra ga-

naba las elecciones, con mayoría absoluta, un partido que iba a profundizar en ellas; aunque hay que reconocer que en su programa y en toda la campaña electoral negaron que iban a hacer lo que luego hicieron.

La hegemonía de la derecha política era un hecho, aunque se construyese fundamentalmente sobre la ausencia de alternativas factibles desde la izquierda más que por mérito propio. La distribución del poder local, autonómico y general así lo puso de manifiesto.

Un año después nos encontramos ante el más brutal deterioro de la situación política que podíamos imaginar: un incremento sustancial de la desconfianza en las formaciones y la misma acción política, que se expresa cuando los ciudadanos colocan a los partidos políticos como una de sus principales preocupaciones detrás del paro y la situación económica, en la caída de la intención de voto del partido en el Gobierno que de celebrarse ahora las elecciones quedaría muy alejado de la mayoría absoluta, una poco significativa mejora del partido en la oposición que dista mucho de configurarse como alternativa de gobierno, una fragmentación de la representación parlamentaria en el Congreso que apunta a imposibles alianzas y a la inestabilidad y la ingobernabilidad...

Las causas de este deterioro, que no tiene precedentes en la historia reciente, se encuentran en una conjunción de factores:

– El coste social que está generando la crisis y las políticas que se implementan desde las instituciones. El empobrecimiento es generalizado y la penuria es extrema entre algunos colectivos; el desempleo y la falta de expectativas que cada vez expulsa a más gente a la emigración, sobre todo de jóvenes cualificados; el miedo a perder el trabajo; los continuos recortes en los derechos y servicios sociales cuando la gente más los necesita; la violencia social que suponen los desahucios...

– Los sacrificios que se les piden e imponen a los ciudadanos no dan resultado y pese a ello se insiste en las mismas políticas.

– La constatación de que los sacrificios solo los hacen unos, la mayoría, pues otros incluso medran con la crisis y se benefician de ella.

– Los responsables de la crisis que padecemos no solo no son castigados sino que además "se van de rositas", premiados con sueldos y pensiones astronómicas.

– El hartazgo que genera que las formaciones políticas prometan unas cosas en sus programas y campañas electorales y hagan otras cuando tienen responsabilidades de gobierno.

– El desprecio al diálogo y la negociación.

– El vaciado de contenido de instituciones democráticas como el Congreso, al que se le resta cada vez más la capacidad de debate por un uso de todo punto injustificado y abusivo del real decreto ley. La reforma de la Constitución pactada por el PSOE y el PP es un claro ejemplo de cómo se actúa en tema tan sensible de espaldas a la ciudadanía.

– El modo paternalista e hipócrita con el que se dirigen a la gente que sufre.

– Las actitudes prepotentes y dogmáticas que desprecian la discrepancia, con las que se defienden las políticas que se llevan a cabo desde el poder político.

– El modo autoritario y coercitivo con el que se responde a quienes reaccionan y se movilizan.

– Y un fenómeno que, sin ser nuevo ni exclusivo de quienes participan en política, ha alcanzado cotas de verdadera alarma social, que es la corrupción. Los ciudadanos ya no tienen estómago para tolerar por más tiempo que mientras a ellos se les recortan salarios, derechos, servicios tan esenciales como la sanidad o la educación, otros acumulan fortunas en paraísos fiscales y además se benefician de la amnistía promovida por el Gobierno como si únicamente pretendiese favorecer a corruptos defraudadores.

La resultante de todo ello es que la gente ve que desde la acción política no se le dan soluciones, sino que únicamente se agravan sus problemas. Situación esta que genera una fuerte indignación, que a su vez tiene una doble expresión ya conocida en precedentes históricos: de un lado, se canaliza a través de una fuerte contestación que exige cambios radicales con una profunda vocación social y, de otro, se abonan las exigencias de una salida autoritaria donde el racismo y la xenofobia son una de sus características. Ambas pueden tener un denominador común en la antipolítica.

No estamos ante un fenómeno coyuntural que pueda atribuirse a la intensidad y gravedad de la crisis. Es mucho más que eso. Es la incapacidad del sistema para dar respuestas a la gente que no supongan una humillación permanente. Es la sensación de que las instituciones democráticas no sirven para nada pues "mandan" otros, a los que la política no se propone o no es capaz de meter en cintura.

Estos son síntomas evidentes de que estamos ante un final de ciclo, de que el entramado institucional y cultural levantado al calor de la transición democrática y no pocos de sus actores han agotado sus potencialidades.

En una situación de esta naturaleza no podemos asistir como observadores pasivos a un mayor descrédito y deterioro de la situación política, salvo que queramos ser corresponsables, por acción u omisión, de salidas autoritarias que sabemos qué funestas consecuencias pueden deparar.

Situación que no se puede enfrentar con medidas parciales, que puedan quedarse únicamente en la apariencia de que "todo cambia para que todo siga igual". No se trata de una ley de transparencia o de financiación de los partidos, ni siquiera de que estas se amplíen al conjunto de actores político-sociales.

Se trata de una batería de iniciativas que avancen en la profundización democrática que, junto a la transparencia y a la limpieza de la financiación pública de las formaciones político-sociales, promueva una democracia más directa y participativa como la que podría conseguirse si se modificase la ley electoral introduciendo la proporcionalidad hoy secuestrada por la Ley D'Hondt y las listas abiertas. Una batería de medidas para la regeneración democrática que tuviese su amparo legal en una reforma de la Constitución de 1978.

Hay que exigir un nuevo pacto constitucional que impulse una reforma de la Constitución en la que se plantee resolver al tiempo el modelo de Estado, también agotado, dándole una perspectiva federalista a la vez que se refuerza el carácter social de nuestro modelo económico.

Pero está demostrada la incapacidad de los principales actores políticos para promover soluciones de esta naturaleza. Solo es posible imaginar un cambio en ellos si ven el riesgo de ser superados por la Historia y eso solo es posible desde la presión social.

De ahí que sea tan importante sacar a cientos de miles de personas el próximo 10 de marzo en las manifestaciones convocadas en toda España contra los dos fenómenos que mejor expresan la situación presente: el paro y la corrupción, por el empleo y la regeneración democrática.

Reforzar el papel del sindicato en la empresa y la sociedad

La crisis de confianza frente a las instituciones también nos afecta como sindicato. No se trata de cómo nos vemos y valoramos nosotros. Se trata de cómo nos ve y valora la sociedad. Nos puede parecer injusto, pero es así.

Sabemos de la brutal campaña de desprestigio que desde los poderes económicos y políticos, sirviéndose de un potente entramado mediático conservador, se ha cernido en nuestra contra durante todo este tiempo para evitar que encauzásemos la necesaria contestación social a las políticas que promueven, pero ello no debe impedirnos discernir cuánto hay como consecuencia de esta campaña y cuánto hay fruto de nuestras prácticas, insuficiencias y errores en la opinión que tienen los trabajadores y trabajadoras de nosotros.

No se trata de que hagamos un sondeo de opinión para dilucidar qué parte corresponde a cada cosa, se trata únicamente de que nos miremos a nosotros mismos de la manera crítica con la que miramos a los demás.

El sindicato, como representante de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, es uno de los sujetos a través de los que se expresa el conflicto social. La crisis y las formas de enfrentarla revelan la naturaleza de clase del conflicto, a la vez que ponen en cuestión los canales a través de los que este venía gestionándose.

Esta nueva realidad, junto a los desajustes propios de un sindicato relativamente joven, que se configuró a mediados del siglo pasado en la tradición industrialista y que viene de ser un movimiento, nos obligan a repensarnos si consideramos que todavía tenemos sentido y si queremos seguir jugando un papel determinante en la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, en el marco de una sociedad más justa e igualitaria.

Repensarnos hoy supone entender la nueva realidad en la que operamos, interpretar adecuadamente los desajustes que sufrimos e introducir los cambios conceptuales, estratégicos, organizativos y de actitud que correspondan.

En este sentido, la primera consideración que deberemos hacernos es la de ser más sindicato. Y solo lo seremos si somos más sindicato en la empresa y más sindicato en la sociedad; si reforzamos, y así se percibe, la autonomía política, institucional y financiera.

En la empresa y los centros de trabajo es donde se expresa de manera más directa y viva el conflicto capital-trabajo, el centro de trabajo es donde disputamos la primera distribución de la riqueza que el trabajo crea, de ahí que no se pueda entender un sindicato si no está fuertemente asentado en las empresas.

Pero el sindicato también disputa la distribución de la riqueza que se produce fuera del marco de la empresa, en la organización política de la sociedad. La disputamos también cuando concebimos el Estado como organizador social, garante de derechos y distribuidor equitativo de la riqueza generada por el trabajo, cuando concebimos de una determinada manera las políticas recaudatorias, cuando cuestionamos el uso de los recursos económicos recaudados, cuando reivindicamos que esos recursos se destinen a garantizar el bienestar y a proteger ante la adversidad a las personas desde que nacen hasta que mueren.

Por esta razón no se es sindicato si no se está en la empresa, pero no cumpliríamos con toda nuestra función si no disputásemos el conflicto capital-trabajo también en la organización política de la sociedad.

De esta consideración se derivan dos líneas de actuación a futuro que revisten un carácter estratégico: reforzar el sindicato en la empresa y estar más presentes en la sociedad configurando amplias complicidades con otros actores de la sociedad civil.

El sindicato en el centro de trabajo requiere de impulsar la constitución de secciones sindicales que garanticen la vida regular del mismo a través de la participación de nuestros

afiliados y afiliadas. Requiere planificar nuestro anclaje en las grandes empresas, donde se dirime el poder sindical, haciendo un seguimiento riguroso de nuestro trabajo en ellas. Requiere planificar la presencia del sindicato allí donde todavía no estamos implantados. Requiere adoptar fórmulas flexibles de organización ante nuevas realidades empresariales donde confluyen diversas ramas de actividad. Requiere promover y practicar la colaboración entre las diversas estructuras, y requiere de cambios en ellas de manera que las simplifiquemos y las reduzcamos, para ganar en eficacia y poder transferir los mayores recursos económicos y los mejores efectivos humanos posibles a la empresa y el centro de trabajo.

Pero los cambios que necesitamos para anclar más y mejor el sindicato en la empresa no son únicamente estructurales, también deben ser de actitudes. Los representantes del sindicato deben ser el referente natural de los trabajadores, personas ejemplares tanto en su actividad profesional como sindical, deben estar donde está la gente, porque no son algo distinto, deben verlos como parte de los suyos, cercanos y accesibles siempre.

A la luz de la experiencia acumulada, el sindicato debería reflexionar sobre los elementos de participación sindical en la empresa y en particular al respecto de la presencia en los consejos de administración de las mismas. El papel preponderante de los ejecutivos, dentro o fuera del consejo de administración de las empresas, sobre ese órgano colegiado; el control y limitaciones en la información facilitada; la aparición de comisiones delegadas (de retribuciones, de inversiones, de nombramientos...) han facilitado la opacidad y dificultado el control de los ejecutivos y comités de dirección, así como el papel como administradores de esos consejos.

La presencia de representantes de los trabajadores o designados por las organizaciones sindicales en esos consejos de administración no ha tenido la importancia y efectividad que hubiera sido necesaria y que pretendíamos. No hemos podido contrarrestar, en demasiadas ocasiones, la falta de transparencia. El balance de nuestra presencia en los consejos para los trabajadores y las condiciones de trabajo de las sociedades ha sido, en general, positiva, pero nuestra labor como administradores ha tenido las mismas carencias que las del resto de miembros de los consejos de administración, muchas.

Por ello debemos reflexionar sobre la conveniencia de mantener inalterada esta situación, allá donde se mantiene. Parece más lógico que, sin renunciar a ámbito alguno de influencia y representación de los intereses de los trabajadores, promovamos cambios normativos, inicialmente en las empresas de más de 250 trabajadores, que permitan que la presencia del sindicato, es decir de los trabajadores, en los órganos de dirección y administración de las empresas se instrumente: bien como representantes con voz y derecho a información plena, pero sin voto, en los órganos de administración; bien a través de órganos específicos de vigilancia y control sobre la marcha de la empresa, con una regulación precisa de competencias y capacidades, al margen del consejo de administración.

Cambios estructurales para estar más implantados en las empresas y cambios de actitud por parte de los sindicalistas son los dos elementos que dotan de contenido a la expresión "**sindicalismo de proximidad**" que acuñamos a lo largo del mandato que ahora expira.

También debemos desplegar una estrategia precisa para organizar a aquellas personas que, independientemente de su voluntad, están fuera de la empresa o mantienen una relación distinta al asalariado convencional en ella. Me refiero a las personas sin empleo, a los pensionistas, a los profesionales, a los autónomos y muy especialmente a los jóvenes.

Son los colectivos que más nos necesitan y que por estar fuera del ámbito donde el sindicato desarrolla su primera y fundamental relación con los trabajadores y trabajadoras, más distantes aparecen al hecho sindical. El caso de los jóvenes es paradigmático. Su situación laboral, cuando la tienen, es la más precaria, son los que engrosan de manera más abultada las listas del paro, los que piden una oportunidad de insertarse en el mercado laboral con menos expectativas de poder desarrollar su proyecto vital, y los que por su corta existencia no tienen la experiencia, y por tanto la conciencia, suficiente para ver la utilidad del sindicato para enfrentar sus problemas.

El sindicato debe ser de y para los jóvenes, de lo contrario el futuro de los jóvenes será más aciago y el del sindicato estará limitado en el tiempo.

Abordar la problemática de estos colectivos y poder organizarlos es una de las razones que nos deben llevar a estar más presentes en la sociedad. Es en la intervención en la organización política de la sociedad donde podemos forzar las soluciones que demandan y donde podemos convertirnos en referentes para ellos.

Intervenir en la organización política de la sociedad quiere decir tener propuestas y alternativas, encauzarlas a través del diálogo y la concertación social y en su caso de la movilización.

En el momento presente la movilización social se convierte en el recurso casi único desde el que podemos canalizar la gestión del conflicto.

Pero el conflicto actual, que enfrenta a la mayoría social con las minoritarias élites político-económicas, requiere de la más amplia convergencia de los actores sociales desde la asunción de que ninguna organización por sí sola puede aspirar a representar la pluralidad de intereses en cuestión ni, por tanto, hegemonizar la gestión del conflicto.

De ahí que **debamos promover la mayor confluencia posible con otras organizaciones representativas de la sociedad civil** con las que podamos compartir diagnósticos, objetivos y lucha.

No estamos hablando de una política de alianzas al uso, forzada por la complejidad del conflicto, es algo que trasciende de ello para convertirse en una cuestión estratégica.

Tiene más que ver con la contribución a tejer redes de participación social donde los intereses de los trabajadores y trabajadoras se expresan en toda su plenitud al proyectarse también en su dimensión ciudadana; tiene más que ver con participar del fortalecimiento del entramado social que da contenido a la palabra democracia; tiene más que ver con nuestra contribución a higienizar las devaluadas instituciones levantadas tras la Constitución de 1978, que con una cuestión meramente táctica.

Las estrategias dominantes para enfrentar la crisis, en las que van de la mano la reducción del gasto y el debilitamiento de la capacidad de actuación del movimiento sindical, han supuesto una drástica reducción de los recursos públicos destinados tanto a la financiación de nuestra actividad como a los programas finalistas que gestionamos.

La caída de recursos para la actividad sindical, regulada en los Presupuestos Generales del Estado, no ha llegado a limitar nuestra acción, antes al contrario la hemos incrementado en estos cuatro años (proceso electoral, acciones centrales y descentralizadas, tres huelgas generales...), pero sí ha puesto de manifiesto la dependencia de estas partidas y la distancia que nos separa de la suficiencia financiera respecto a nuestros ingresos por cuota.

De los recortes o retrasos de los recursos por programas finalistas hay que decir con claridad y sin complejos que esta reducción ha ido en detrimento de los trabajadores y trabajadoras que se beneficiaban de estos programas, como el de formación para el empleo, y no de nuestros ingresos pues la práctica totalidad de estos recursos se agotan en la actividad o se devuelven si esta no ha llegado a realizarse. Este hecho inapelable no puede ocultar, por un lado, que estos programas han sido utilizados para desprestigiar al movimiento sindical y que hoy estamos bajo sospecha de amplios sectores de la ciudadanía, y, por otro, que hemos volcado mucho esfuerzo en ellos sin obtener la rentabilidad sindical acorde ni siempre los hemos gestionado de la mejor manera.

Nos encontramos así con un serio problema de imagen, ante el reto ineludible de depender esencialmente de nuestros ingresos por cuota y ante la necesidad inaplazable de mejorar en todas nuestras organizaciones la gestión de los recursos económicos, materiales y humanos.

El coste de imagen que supone la gestión de los programas finalistas como el de formación para el empleo no puede suponer una renuncia a ellos, pues son un derecho de los trabajadores y trabajadoras, que los financian a través de sus cotizaciones, y una contribución al desarrollo social y económico del país, pero sí debemos abrir un debate, antes de que tengamos que hacerlo por imposición de terceros, sobre la participación sindical y empresarial en los mismos. Deberíamos poder debatir sobre cómo participar

en la formación para el empleo sin correr los riesgos de gestión y reputacionales que ahora corremos. **¿Podemos participar en la planificación y control de la formación sin participar directamente en la gestión e impartición de cursos?** Rotundamente sí, y la clave está en lograr una mayor vinculación de la formación con la negociación colectiva.

Avanzar tan rápido como podamos en la autosuficiencia financiera no quiere decir que nos pleguemos ante quienes hacen demagogia y promueven la antipolítica.

La financiación pública de la actividad política, sindical o social es una característica de las sociedades democráticas avanzadas, que velan por que el entramado institucional que garantiza el ejercicio de la democracia en sus diversas facetas funcione y que los diversos intereses que a través de él se expresan puedan hacerlo desde la autonomía y no supeditados a financiaciones espurias que podrían, como de hecho sucede, pervertir la misma naturaleza del sistema.

No hacerlo así significaría volver a sistemas más propios del antiguo régimen que de las democracias actuales, donde se participaba en el hecho público en función del estamento social al que se pertenecía o del nivel de renta. Una y otra cosa excluían a la mayoría de la sociedad, precisamente la que más necesita de la participación política por ser la más desvalida.

Nosotros reivindicamos la financiación pública, pues es la garantía de que todos los intereses pueden estar representados en el juego democrático. Y lo hacemos desde la autoridad moral que nos da el que nuestra función esté reconocida en la Constitución y el que desde hace más de una década nuestras cuentas estén auditadas, tanto interna como externamente. Ahora que alguna formación política acusada de corrupción dice que va a someter a auditoría sus cuentas debemos recordar, a propios y extraños, que nosotros empezamos a hacerlo mucho antes de que se hubiesen desatado los casos que hoy conocemos y la alarma social alcanzase las cotas en las que estamos.

A aquellos medios que se empeñan en poner el ventilador para aminorar el desgaste de las fuerzas políticas conservadoras hay que poder decirles que no todos somos iguales, ni siquiera lo parecemos.

Caminar hacia la autosuficiencia y al tiempo gestionar de manera eficaz unos recursos cada vez más escasos, afrontando la delicada situación en la que se encuentran algunas de nuestras organizaciones, requiere ir más allá de los criterios y pautas de actuación comunes en los que venimos trabajando en este último período.

La autonomía de nuestras organizaciones es un hecho que no está en cuestión, pero en la medida en que un “fallo” en la gestión de cualquiera de ellas puede afectar la reputación

de todas las CCOO, es razonable plantear que todas nos rijamos por criterios comunes que construyamos entre todos y que a todos nos comprometan en su aplicación.

Necesitamos dotarnos de instrumentos confederales que a la vez que afinan las normas y procedimientos tengan la capacidad de intervención suficiente para garantizar que ninguna situación concreta que pueda afectar a alguna de nuestras organizaciones supone un riesgo para el conjunto del proyecto.

Como veíamos al principio de esta intervención, este sindicato, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, tiene historia, tiene presente y queremos reforzarnos para ganar el futuro.

Tenemos la obligación de recordar lo que somos: una herramienta al servicio del mundo del trabajo, que en una sociedad de relaciones complejas quiere ser protagonista fundamental en el proceso de generación de riqueza y su distribución.

Que antes y ahora lucha por una sociedad más justa, inclusiva, donde las mujeres y los hombres que la integran sean valorados y tratados como iguales independientemente de su posición económica, sus creencias, su sexo, su orientación sexual o su procedencia.

Por eso, para eso, con el mismo espíritu de siempre, como los mineros de la marcha del carbón, como todos y todas quienes han seguido su estela y se movilizan por todos los lugares y pueblos de España, con ellas y ellos debemos ser el cauce que convierta España en un clamor contra la injusticia. Que afirme cada vez más alto que ¡sí se puede!

Resumen del debate del Informe general presentado al 10º Congreso

SOLIDARIDAD INTERNA Y GOBIERNO SINDICAL DE LOS CAMBIOS

Reproducimos la intervención de Ignacio Fernández Toxo, como secretario general saliente, en respuesta a los distintos portavoces de las delegaciones sectoriales y territoriales que subieron a la tribuna del 10º Congreso Confederal de CCOO para dar su opinión sobre los informes de gestión y de coyuntura.

El debate de los informes presentados a este 10º Congreso ha sido intenso y, además, el conjunto de las cosas que se han planteado son aceptables.

Algunas expresan viejas controversias que tenemos en el sindicato; otras vienen del año 94, como por ejemplo las que hacen referencia al sistema público de pensiones y también a los acuerdos sobre negociación colectiva, a las que me referiré más tarde.

Acabamos de escuchar al representante de la CSI en el mundo árabe, y en este sentido me gustaría empezar mi intervención diciendo que estamos tan ensimismados en nuestra poquedad europea que nos parece que todo el mundo es Europa; que nuestra crisis es de países ricos (o menos ya en este momento), y la verdad es que hay realidades mucho más duras para el mundo del trabajo, no solo en el Magreb, en África, sino en otros muchos lugares del planeta que exigen que les dediquemos un poco más de atención.

Afortunadamente, no solo discutimos de las cosas cuando estamos en congreso, sino que también desplegamos una intensa actividad en el ámbito internacional, en las relaciones con las organizaciones a través de la cooperación, ahora mutilada como consecuencia de la eliminación, prácticamente total, de recursos en el Estado.

Ese cauce de solidaridad se ha estrechado y ahora tendremos que echarle mucha imaginación para seguir trabajando y cooperando con organizaciones, con pueblos, con trabajadoras y trabajadores que necesitan incluso lo más elemental; mucho más que las necesidades tan grandes que vemos aquí en la Europa desarrollada y en la España que forma parte de esa Europa.

Voy a intentar dividir el resto de mi intervención en dos bloques: uno, referido a las cuestiones internas, y otro, que está más desarrollado en el Informe balance, a las cuestiones de coyuntura.

No obstante, no querría olvidarme de algunos aspectos centrales. Hay cosas a las que no me referiré porque las doy por integradas, otras simplemente las señalaré, como por ejemplo las referidas a la función social de los medios públicos de comunicación, que están atravesando una situación tremendamente complicada (una muestra muy clara la tenemos aquí, en la propia vicepresidenta de este congreso, despedida de Telemadrid); al marco presupuestario de la UE y a la ausencia de dimensión social; a la clamorosa falta de sensibilidad por parte de las instituciones y el propio Gobierno de la nación con los problemas de los trabajadores y trabajadoras; al REASS que conviene que desarrollemos un poco más (ha sido una conquista histórica la que se ha logrado en el último acuerdo de pensiones), pues la integración después de muchísimos años de reivindicación del mundo agrario en el Régimen General de la Seguridad Social no quiere decir que se haya terminado el trabajo, sino que quedan muchas cosas por realizar respecto a la integración completa, con derechos plenos.

Durante el debate de los informes se ha hecho una referencia crítica al papel de la movilización del sindicato en relación con la dación en pago. Yo resalto el valor de los pasos que se han dado por impulso, fundamentalmente, de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH), con la que tenemos una amplia coincidencia. Pero el sindicato no puede olvidar que el origen de esta movilización ha estado en Catalunya y después en el conjunto del Estado.

El sindicato ha estado, desde el principio, como dinamizador de la ILP para la dación en pago. No diré que hemos sido nosotros, pero sí que el gran esfuerzo realizado por las organizaciones del sindicato en la recogida de las firmas está en la clave del éxito. Ya veremos si no se devalúa en el tratamiento parlamentario que se dé a la ILP.

Resaltar el valor de los servicios públicos. Se han hecho muchas referencias a esta cuestión desde las federaciones del Área Pública, fundamentalmente, pero también desde otras organizaciones. También en relación al papel de la política industrial y a la necesidad de incluir factores de cambio. La importancia de la investigación, el desarrollo, la innovación, la reforma energética, el modelo energético en nuestro país, que influyen más en la competitividad que los salarios o las condiciones de trabajo, que por otra parte se van devaluando como consecuencia de los efectos de la situación económica y las reformas laborales desarrolladas.

Todas ellas son cuestiones que afectan al conjunto del sindicato. No son para especialistas sectoriales y, por tanto, han de ser abordadas desde la coordinación confederal.

Industria y sostenibilidad

Sobre este aspecto, decir que no es incompatible la existencia de un amplio tejido industrial con la transición hacia una economía sostenible también en términos ambientales, y en esa dirección el sindicalismo y CCOO han dado pasos importantes. El tejido industrial tiene que conciliarse definitivamente con la idea de la transición justa a empleos sostenibles, porque las actividades altamente consumidoras de carbono no son sostenibles a medio y a largo plazo, y esto lo tenemos que interiorizar y tiene que formar parte de la actividad común, de las referencias que el sindicato realice.

En ese sentido, junto a la defensa del sistema público sanitario y educativo, la política industrial supone un compromiso para que la próxima Comisión Ejecutiva Confederal aborde estas cuestiones en una de sus primeras reuniones. Veremos cómo queda el Comité Confederal y de qué forma podemos mejorar la coordinación del conjunto en este terreno.

También con respecto a la protección social hablamos de renta mínima garantizada como derecho subjetivo, derecho ciudadano, sujeto a prueba de rentas; no para todo el mundo de forma universal, como lo están otro tipo de subsidios o de ayudas públicas en nuestro país.

Asimismo debemos hablar de la participación sindical en la empresa y, en particular, de nuestra presencia en los consejos de administración.

No sé si merece la pena, teniendo en cuenta la experiencia, mantener invariable nuestra posición de presencia en los consejos de administración de las empresas –no solo de las entidades financieras–, por la función que cubren, por el riesgo reputacional que ha comportado para el sindicato y por lo cautivos que están los consejos de administración de la dirección real de las compañías.

Tal vez no es el momento para grandes avances respecto al tema de la participación, pero deberíamos reflexionar sobre si otras formas que ya operan en otros lugares de Europa no son un cauce más adecuado para conseguir algo a lo que no queremos renunciar, y que es una presencia efectiva en el control, el seguimiento de las empresas y de sus estrategias por lo que afectan a las relaciones de trabajo, a las condiciones en las que estas se desarrollan en su ámbito.

Sobre los comités de vigilancia hay modelos de referencia. Podemos explorar, pero la situación que se ha generado en nuestro país respecto a este tema hace obligatoria dicha reflexión.

Como también es necesaria la reflexión en relación a la participación del sindicato, directamente, en la impartición de formación. Podemos hacer como que no nos enteramos, pero tenemos un problema reputacional asociado a este tema, porque han hecho

una indecente campaña, cierto. Pero son actividades que comportan riesgo, que exigen control.

Afortunadamente tenemos los instrumentos, la red FOREM entre otros que aquí se citaron. Gente muy cualificada en el conjunto del país, pero nosotros no podemos sustraernos a los efectos de esa indecente campaña desplegada por un periodo prolongado de años e inspirada por quienes quieren apropiarse de los recursos de formación.

Nosotros debemos conducir la formación, fundamentalmente, al ámbito de la negociación colectiva, de la acción sindical, del convenio en la empresa y en los sectores porque si no tiene ese vínculo, entre otras cosas, pierde eficacia. Luego decidiremos si operamos directamente o no en la impartición de cursos.

Habría que ver si somos capaces de intentar hacer una valoración del coste/beneficio. Es como se miden las cosas también en términos sindicales, y no solo cuantitativamente sobre la gente que ha realizado los cursos. Tenemos que reflexionar rápido para tomar decisiones. No podemos estar empantanados en discusiones sobre cuestiones que son fundamentales para el cómo nos ven fuera, que es lo que importa, y el cómo nos relacionamos a través de esas actividades con el mundo del trabajo, con los trabajadores y trabajadoras.

Estructura organizativa

Hay una cosa que es de Perogrullo. Si tuviéramos la oportunidad de empezar de nuevo, haríamos un molde totalmente distinto. Nosotros somos herederos de una estructura de integración sindical sectorial que copiamos del sindicato vertical, desprendiéndonos de la parte de la presencia empresarial.

No hace tantos años que teníamos 24 federaciones en el sindicato que se han ido concentrando. Este es un proceso en permanente evolución, además no cabe hacer fotos fijas. Esa ensoñación que algunos perseguimos durante bastante tiempo, y que ha condicionado la evolución del sindicato, de que íbamos a hacer la asignación sectorial perfecta que acabara con el problema no es posible. Porque esto es una película en movimiento, porque las empresas cambian, porque los sectores se transforman, porque aparecen nuevas actividades..., por un sinfín de cosas que conocéis perfectamente. Por tanto, qué es lo que cabe primar: la cooperación entre las diversas estructuras del sindicato.

Entendiendo, además, que esta fase es distinta a otras; que los problemas a los que se enfrentan la clase obrera y el sindicato para interpretar sus intereses y la defensa de los mismos no son iguales, y que no podemos comparecer ante ellos con las mismas inercias

que en el pasado o que hace cinco años, cuando la crisis todavía no se había hecho tan patente.

Nosotros tenemos que afinar nuestra estructura. Tenemos que huir de procesos reactivos, compulsivos, o como se les quiera denominar, de concentración sectorial. Y los procesos que se hagan tienen que tener lógica, adscripción sectorial, y la lógica se la tienen que dar la relación con el mundo del trabajo, la negociación colectiva, etc. Tienen que tener lógica en sí mismos. Además, son decisiones que afectan al conjunto confederal y tienen que tener en cuenta al conjunto confederal. No vale que dos organizaciones se lleven bien y decidan que se integran. Afecta al conjunto confederal y la decisión la tienen que tomar los máximos órganos de dirección del sindicato.

Este no es el congreso en el que vamos a iniciar o del que vamos a salir con un mandato de un nuevo proceso de fusiones.

No estoy de acuerdo con lo que está pasando en el sindicalismo internacional y europeo. Esa superconcentración para engordar con lo de dentro, en lugar de crecer fuera que es la necesidad, no va a dar como resultado unas organizaciones más eficaces para los trabajadores y trabajadoras que queremos representar. Lo de concentrar en tres federaciones el conjunto sectorial sería un atraso que pagaríamos caro, y con creces, en la relación con la gente.

Hay espacio para bastantes más y no tiene que ser una obsesión integrar federaciones. Cuando se haga, debe tener una lógica aplastante. Es básico dotar de eficacia a la organización resultante superior a aquellas que existían antes de la fusión. Hemos aprendido de los procesos que se han hecho. Ahora bien, todavía tenemos un problema de concurrencia competitiva de nuestras organizaciones, fundamentalmente las sectoriales. Y a esto tenemos que dar respuesta.

Hemos dado pasos en dicha dirección. Hemos creado una comisión para la solución de los problemas de intervención en la negociación colectiva. No sé qué valoración se hace de la eficacia que pueda estar teniendo, porque nadie ha comentado nada.

Tenemos un problema de concurrencia competitiva electoral entre CCOO, y esto no es tolerable. No podemos terminar en los tribunales denunciando una organización de CCOO a otra del sindicato por quién negocia el convenio colectivo de no sé qué ámbito. Son pocos casos, afortunadamente, pero si nos descuidamos crecerán. Por tanto, tenemos que solucionar estas cuestiones que dificultan la relación con los trabajadores y trabajadoras, tanto en lo que a la negociación colectiva se refiere como a las elecciones sindicales, y la dirección del sindicato tiene que intervenir más directamente en cada uno de los ámbitos en la resolución de dichos problemas cuando fallan otros instrumentos.

Cuando falla el acuerdo, hay que tener soluciones, porque la gente no puede estar esperando a que nosotros dejemos de pelearnos para que después vayamos a ver si les podemos resolver los problemas.

Tenemos que generar más sinergias. Solo voy a poner un ejemplo de una de las muchas cosas que se pueden hacer. Como las organizaciones internacionales se han concentrado, ahora tenemos tres, a veces cuatro, federaciones del sindicato que forman parte de la misma internacional, y cuando se reúne el comité de dirección o el órgano que sea, van 8 personas de CCOO a dicha reunión. ¿Por qué no van dos? ¿Por qué no coordinamos aquí primero, en lugar de estar viajando continuamente a ese ámbito?

Y como eso muchas otras cosas que se pueden hacer: en el terreno de las publicaciones, en el de los servicios informáticos y en otras muchas cosas. ¿Para qué queremos treinta televisiones digitales del sindicato? ¿Podemos plantearnos disponer de una prensa sindical con un mínimo de capacidad de presencia de las CCOO?

Arreglamos el problema de los logos en el período anterior. ¿Por qué no arreglamos ahora otras cosas? CCOO es donde se afilia la gente. Las submarcas las utilizamos más en el interno que en la proyección externa.

Gestión integrada de los recursos

En mi primera intervención hice referencia a la UAR y del debate he sacado algunas ideas. Creo que es una experiencia de éxito, podemos intentar repetirla para la gestión de otras cosas sin que nadie entienda que se invaden sus competencias.

Somos un sindicato y en la forma de contratación tenemos una dispersión terrible. No se está planteando el ir hacia un convenio único de la CS de CCOO, esto es una discusión de mucha importancia que convendría realizar con calma y con argumentos sólidos. Tenemos problemas de gestión de los recursos humanos en la relación cotidiana. Ahora tenemos un problema serio de sostenimiento, de capacidad de sostenimiento de los recursos humanos en distintos ámbitos del sindicato.

Hay organizaciones que han salido al mercado a buscar quien le gestione las cuentas, las finanzas y otras cosas.

¿Por qué no pensamos en la posibilidad de dotarnos de recursos propios que simplifiquen y ayuden a las organizaciones para que no tengan que dedicar o contratar fuera recursos que se pueden ofrecer desde el marco confederal? Una dirección integrada de recursos

humanos como servicio confederal. Una dirección integrada de servicios financieros como servicio confederal al conjunto de las organizaciones.

Reasignación de recursos, de recursos humanos en primera instancia. Se hizo un plan de optimización. Alguien se quejaba de que no ha tenido apenas efectos. Los recursos son del conjunto del sindicato y tienen que servir para que funcione el conjunto del sindicato.

Tenemos una doble estructura porque hemos optado por un modelo sindical, porque no queremos intervenir solo en el centro de trabajo, en la relación concreta más corporativa con los trabajadores y trabajadoras. También disputamos la distribución de la riqueza en la sociedad y por eso tenemos la estructura territorial. Es nuestro modelo, no es el de otras organizaciones de la tradición socialdemócrata. Es nuestro modelo que nos ha permitido ser la primera organización sindical de este país, y tiene que seguir haciéndolo.

Debemos hacer una distribución más eficaz de los recursos y tener en cuenta que no todo el mundo tiene la posibilidad de dotarse de una base afiliativa por la composición del tejido económico. La solidaridad no es hacia los ricos, es hacia quien tiene menos posibilidades, y en este sentido tenemos organizaciones como las de Navarra, Euskadi, Galicia, Canarias y Baleares, por la insularidad, y otras por razones de tamaño que necesitan más esfuerzo del conjunto confederal.

No se pueden repartir los recursos solo con criterios de volumen afiliativo. Nosotros queremos ser el primer sindicato en Euskadi, Navarra, Canarias, Baleares y en todo el país.

Se ha hablado del modelo representativo y de elecciones sindicales, que no es exactamente una cuestión de orden interno, pero que tiene mucho que ver con el posicionamiento del sindicalismo confederal, del sindicalismo de clase en este país en la relación con la sociedad y con los trabajadores y trabajadoras.

En estas cosas hay que tener mucha cautela. Nosotros tenemos una representatividad que está asociada a la afiliación (tasas bajas de afiliación en España). Somos todavía tributarios de una dictadura que proscribió al sindicalismo de clase de la evolución de las fuerzas productivas de la economía en nuestro país, cuando conquistamos las libertades y la capacidad de hacer sindicatos.

Tenemos una legitimidad y una representatividad en las elecciones sindicales. Nuestra representatividad en las elecciones sindicales difiere según los territorios, según los sectores y el tamaño de las empresas.

CCOO somos la primera organización sindical de este país, porque tenemos más capacidad de extensión que ninguna otra, que es donde consolidamos la mayor ventaja en términos porcentuales no solo con UGT sino con el resto del sindicalismo organizado. Y la concurrencia es mucho más fuerte, mucho más dura, mucho más difícil a medida que va creciendo el tamaño de las empresas.

Tenemos que ver que hay una falla en nuestro sistema representativo: del orden de 5 millones de trabajadores y trabajadoras (ya lo decíamos en el año 2007) no tienen derechos sindicales plenos, no pueden votar en las elecciones sindicales. Podemos reflexionar sobre esto para intentar buscar una solución. Algunas propuestas ya se hicieron al respecto, se discutieron en otros ámbitos y otros congresos. No soy muy partidario de las fórmulas de agrupación por distritos, por comarcas, por provincias; tal vez en este ámbito de empresas pudiera ensayarse, pero en otras que tienen capacidad de hacer elecciones por sí mismas no soy muy partidario de ir a esa fórmula. Igual nos resuelve algunos problemas, pero nos genera otros.

Nosotros necesitamos (no solo por cuestiones electorales, sino para tener una mayor presencia real entre los trabajadores y trabajadoras) seleccionar las 400/500 empresas más importantes del país que tienen distribución territorial y asignación sectorial para, en cooperación del conjunto de las organizaciones del sindicato, elegir las cuatro más importantes de, por ejemplo, A Coruña o Cádiz, y establecer un plan específico de objetivos individualizado para cada una de ellas, incluyendo el de la afiliación y el de la organización. Porque tenemos tendencia a decir de forma genérica que hay que crear secciones sindicales, que hay que afiliar (hasta hacemos campañas), y esto no sirve para nada.

Tenemos que individualizar, identificar, para ver qué problemas distintos tienen y cómo trazamos un plan concreto de objetivos, evaluable periódicamente para poder corregirlo y ver al final de cada mandato si nos ha dado resultado y dónde tenemos los problemas. Tenemos que mejorar la manera de evaluarnos, a través de los resultados, de los datos, a partir de los objetivos que establecemos todas y cada una de las organizaciones del sindicato.

La tercera fuente de legitimidad, y la que más le afecta a los trabajadores y trabajadoras, es nuestra participación en la negociación colectiva. Por eso quieren desmantelarla y, por tanto, la capacidad de intervención del sindicato en los sectores y en las empresas que es el fin último de las reformas laborales. Sobre todo de la última.

En el debate del informe alguien apuntaba una cosa que en UGT se planteó hace bastantes años y que no sé si la recuperarán o no: el cobro por la negociación de los convenios colectivos. Aquel famoso “canon sindical”.

Pensémonos tranquilamente las cosas en el actual momento de recesión económica, con la influencia de las reformas, y que no es un momento de conquistas, de mejoras; si acaso de defensa de la posición. No sé si sería el momento más adecuado para plantear a la gente que tiene que pagar porque le negocien y tenga eficacia el convenio colectivo.

Tengo dudas de si en cualquier otro momento lo es, porque no vaya a ser que nos estén esperando en la segunda vuelta del camino y nos quedemos sin la eficacia general de los convenios, en un país con una tasa de afiliación muy baja y donde casi el 60% de las empresas no hacen elecciones sindicales. Valoremos esas cosas.

La financiación del sindicato

Soy un firme defensor de la financiación pública, de la actividad pública, y el sindicato (harían bien en hacerlo los partidos políticos y otras instituciones) tiene que defender este principio constitucional con la cabeza muy alta, porque si no se buscarán otras vías. No voy a hacer referencia sobre quién paga la política y qué beneficios espera conseguir del pago que realiza.

Nosotros no queremos ser tributarios de esto. La actividad pública tiene que tener financiación pública y el sindicato, que trasciende en su actuación del ámbito de la empresa, de la relación concreta de trabajo, que negocia con eficacia general, independientemente de las personas que estén afiliadas al mismo, tiene que tener una parte de su actividad financiada con recursos públicos procedentes de los PGE de las Administraciones Públicas. Con controles, con garantías, con una ley de financiación si se quiere.

Nosotros hemos demandado hace tiempo una ley de participación institucional. Si quieren que asuman el reto, discutimos de estas cosas, las hacemos a campo abierto. No tenemos ningún interés en ocultar cómo se financia, cómo funciona la organización. Nuestra dependencia política es de los trabajadores y trabajadoras, de la gente que quiere construir una organización.

Una parte de la independencia nos la tiene que dar el volumen afiliativo, las cuotas de la gente que llega al sindicato. Tenemos que discutir también de otras fuentes de financiación.

Nosotros prestamos servicios al conjunto de la gente, jurídicos y otros, que tienen un coste de sostenimiento. Esto de gratuidad absoluta como si fuéramos el buen samaritano no nos lo va a agradecer la gente que paga una cuota por afiliarse al sindicato para obtener los servicios. La gente que no esté afiliada tiene que pagar en el momento que quiera acceder a dichos servicios, y si no en el mercado los hay.

El sindicato realiza intervenciones muy especializadas, por ejemplo en los ERE. Nosotros tenemos que decidir cómo participan en la financiación de esos servicios especializados del sindicato aquellas personas que no están afiliadas a la organización.

Diferenciaría dos situaciones: una, cuando los expedientes de regulación de empleo u otras formas de ajuste en las empresas se financian con recursos públicos, ningún retorno. Otra, cuando se financian con recursos privados, cobro del servicio a precio de mercado.

Intentaremos que no sean los trabajadores y trabajadoras afectados quienes lo paguen, pero hay que ir por derecho, hablando con ellos y ellas, que lo sepan desde el primer momento. Me consta que esa es la práctica habitual en bastantes organizaciones del sindicato y allí donde no lo sea, tiene que pasar a serlo.

Tenemos que ser transparentes, no podemos dar pie a la sospecha y a que el retorcimiento de los argumentos se vuelque contra el sindicato, en una actuación que está haciendo un beneficio para el conjunto de la gente. Estas cosas hay que regularizarlas para que nos vean como queremos ser, como nos vemos nosotros, que es fundamental.

Como decía, la afiliación no va solo de campañas, de actos puntuales. Va de integrar las dinámicas afiliativas en toda la acción sindical. Nos hemos descuidado, lo sabemos todos y todas, con excepciones, porque hay gente que se esfuerza y para la que cada afiliado o afiliada nueva es un triunfo y lleva con orgullo la ficha al sindicato, a la sección sindical. Y hay mucha gente así.

Hay que trasladar la idea de que la afiliación que nace, fundamentalmente, en la relación concreta de trabajo es la primera tarea del conjunto de la organización y de las personas que tienen algún tipo de responsabilidad en la misma. Y debemos tratar de extenderlo al conjunto de la gente que se ha afiliado.

Asimismo tenemos que reducir ese diferencial de apoyo al sindicato que se manifiesta en las elecciones sindicales, que es muy importante. Nos vota muchísima más gente que la que se afilia y a veces no se afilian ni los delegados y delegadas.

Yo llamaría también a la reflexión sobre otra cosa que se ha dicho en el debate de los informes. Primero, consolidar la presencia del sindicato en el lugar concreto y después elecciones sindicales. Pongámoslo en relación con lo que apuntaba anteriormente y, si estamos de acuerdo, pensémoslo bien.

El equilibrio de esa triple legitimidad, o fuentes de legitimación sindical, es muy importante y la electoral fundamental. Si no compitiésemos con nadie yo no tendría dudas, pero competimos, y queremos seguir siendo la primera organización sindical de este país.

También tenemos que ver la relación inversión y eficacia de la misma. Me refiero al plan PYME. Creo que es de dudosa eficacia lo que se ha hecho. Tengo la impresión de que se perseguían otras cosas. El problema es que ahora no tenemos recursos para eso y tenemos que movilizarlos de otra manera. Tenemos que ver cómo hacemos un reajuste interno importante, como el que estamos haciendo en este congreso, para priorizar la relación con la gente en los lugares concretos, en las PYME, en las pequeñas, en las medianas y en las grandes empresas; no vaya a ser que estemos apuntando el foco a donde tenemos el menor problema, siendo un problema la escasa organización que hay en nuestro país en los centros de trabajo.

Estas cosas tenemos que evaluarlas bien y tomar decisiones.

No soy partidario de crear una organización para encuadrar a las personas en paro. Sí creo que el sindicato debe buscar la manera de establecer una relación más estrecha con la gente que está en paro. Tenemos que encuadrar a estas personas en sus lugares naturales y no hacer guetos de parados en el sindicato. No creo que así vayamos a obtener una posición de ventaja, o una mayor eficacia para intervenir en relación con los problemas de esos seis millones de personas que están en el desempleo en nuestro país. No tiene las mismas características la gente que ha salido, como ejemplo, del sector servicios con la que ha salido de la industria o de cualquier otra actividad.

Necesitan otra cosa distinta a un encuadramiento organizativo. Que el sindicato sea un instrumento útil desde la formación y, por tanto, para facilitarles capacidades para reinsertarse en el mercado laboral, hasta convertir el sindicato en un cauce que favorezca el acceso al empleo.

Nos tienen que ver como algo más que una organización que les ofrece venir a reunirse al sindicato cada cierto tiempo. No creo que sea eso lo que hay que ofrecer a la gente en paro.

También tenemos que ganar en eficiencia. Gran parte de las cosas que he dicho en mi intervención (sobre todo las relacionadas con la gestión financiera y los recursos humanos, la reestructuración organizativa) tiene que abordarla el sindicato en el año en curso. Aquí todos coincidimos; luego pasa el tiempo, no se hace nada y llegamos al siguiente congreso a calentarnos la cabeza con las cosas que teníamos que haber hecho.

2013 tiene que ser el año en el que el sindicato se proponga dar un salto cualitativo importante, al menos, en esos tres campos que son fundamentales para dotarnos de más eficacia en la relación con los trabajadores y trabajadoras, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, los pensionistas, los jubilados, etc.

No hay ningún interés espurio en relación con la propuesta que se hace con la Federación de Pensionistas. Hay 9 millones de pensionistas y jubilados en nuestro país. Tenemos

30.000 personas afiliadas en la FPyJ y venimos así desde que el sindicato es legal. Démonos una tregua en la discusión interna. Hagamos un ensayo. Veamos si de otra manera conseguimos fijar la afiliación, porque se nos va la gente afiliada que cuando termina su relación laboral no quiere seguir ni en la FPyJ ni en otras.

Hagamos un ensayo en la línea de lo que se está planteando y que el siguiente congreso evalúe el resultado de lo que se haya hecho.

Me referiré al Comité de Dirección, aunque es parte de la discusión de estatutos.

En el debate del informe, el secretario general de la CONC hacía una discusión muy potente en relación al modelo territorial, a los problemas que se han generado con el reverdecimiento de los problemas identitarios.

Nosotros somos una organización confederal, que es mucho más que federal trasladado a las organizaciones políticas, y tenemos un instrumento de gobierno confederal que es el Consejo y una dirección confederal legítima que va a ser elegida en este congreso, como las otras que fueron elegidas.

Muchos venimos de un tiempo lejano, desgraciadamente para nosotros, y hemos seguido la vida de las formaciones políticas españolas, sobre todo de aquellas que estaban más próximas al espectro donde se movía la inmensa mayoría de la gente de CCOO. Han surgido partidos que se han desgajado totalmente, que tienen no solo autonomía sino independencia plena con respecto al partido matriz. Pero esa tendencia no se para donde parece más visible, Catalunya, Euskadi, Galicia, sino que va hasta Extremadura, La Rioja...

¿Por qué no ha pasado esto en CCOO? Alguien puede decir que es porque la gente ve al sindicato más útil. Bueno, la política también es útil y conviene que lo sea cada vez más. Nosotros tenemos estructura sectorial que vertebra el conjunto del Estado y creo que la gente de los territorios que componen la Confederación Sindical de CCOO está comprometida con este proyecto. Pero hay gente que vive en un entorno, que está sometida a las tensiones de dicho entorno y que tiene que dar respuesta a las mismas

Facilitemos en la Confederación ese espacio de confluencia que sea cómodo para el conjunto de las organizaciones, no para abdicar de lo fundamental, pero sí facilitándolo, y el Comité de Dirección puede jugar un papel en ese terreno, convirtiéndose en un órgano de dirección. Lo creo sinceramente.

Lo pensaba hace doce años, cuando propuse por primera vez esta idea. Luego se cambió una preposición y pasó a ser otra cosa. Merece la pena que evitemos las tensiones. No

creo que este sindicato vaya a tener el mismo recorrido que otras organizaciones políticas en este país; pero si ponemos alguna cautela para conjurar los riesgos, ¿qué daño nos hace? Creo que todo lo contrario, que integra más, que favorece las complicidades del conjunto de las organizaciones confederadas.

Sobre coyuntura

En este país tenemos una crisis multiforme. Una crisis que es política, institucional, trufada de corrupción, que es crisis económica, social, de empleo, etc., y la impresión es que si no se resuelve la crisis política difícilmente se va a poder encarar con garantías de éxito la solución de la crisis económica. Porque la crisis política lastra, desde la pérdida de confianza del conjunto de la ciudadanía y la pérdida de eficacia de las instituciones del Estado, cualquier decisión, cualquier medida que se adopte y sus efectos en el terreno de la política económica.

España necesita una reforma constitucional, porque se ha agotado el modelo que nace con la Constitución del 78 y porque hay cosas que no deben ser tabú (ley de partidos, ley electoral, ley de financiación...). Es fundamental para recuperar la confianza de la ciudadanía y para colocarnos en condiciones de enfrentar esta fase tan dura de la crisis económica que atraviesa nuestro país.

El sistema financiero tiene una dimensión económica evidente. No me voy a extender. El impacto del crédito que no fluye tiene una dimensión social y es un problema cómo se ha configurado a partir del desmantelamiento de las cajas, de riesgo, de exclusión financiera de colectivos y de partes del territorio de nuestro país, de aquello que tenía la caja de proximidad y que jugaba, además, un papel muy importante con la obra social.

Una amenaza seria de configuración de un régimen de oligopolio financiero en nuestro país. Y para el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de esos sectores, que están sufriendo en mayor medida los efectos de este proceso de reestructuración.

Por no hablar de cosas que este sindicato ya dijo en 2009 y antes, porque a veces tendemos a valorar poco el esfuerzo de elaboración de propuestas que hace la organización. Y es que contrataron dos auditorías para llegar a la misma conclusión que había señalado el Gabinete Económico Confederal de CCOO, en cuanto a las necesidades financieras del sector para su saneamiento y la banca pública.

Ayer, cuando presenté el informe al congreso, propuse al Gobierno que no discutamos esto: la banca ya es pública, ya está nacionalizada. Ya tenemos un instrumento público. Ahora

hay que intervenir con él. Ahora que se está saneando con los impuestos de la ciudadanía, aunque en primera instancia el dinero venga de fuera, que reviertan los beneficios al conjunto de la ciudadanía a través del crédito a las familias y a las empresas. Porque hay que desatar los nudos de financiación que tiene la economía española y son impuestos y son sistema financiero y es financiación externa.

Nosotros podemos salir a la calle para decir que la deuda es ilegítima. Si este país tomase un día la decisión de no pagar la deuda (este año tenemos 230.000 millones de euros de necesidades de financiación), la economía española se colapsaría. No estamos a las puertas de un proceso revolucionario, todo lo contrario.

Nosotros no defendemos mejor los intereses de la gente declarando la deuda ilegítima y en su caso llamando al impago de la misma. Otra cosa es lo que estamos haciendo, que es reclamar tiempo y precio adecuado para que la economía española pueda enfrentar el reto desde el desarrollo de la actividad económica, de reducir sustancialmente las tasas de desempleo que tiene nuestro país. Podemos quedar muy bien en la foto, pero va a quedar fatal la gente. Esto no es Islandia, que es en términos poblacionales como A Coruña.

Daría para muchas más cosas y en estas cuestiones el sindicato tiene que ser tremendamente serio y riguroso, sin quitarle ni un ápice de seriedad a quien propone que digamos que la deuda es ilegítima.

No sé si habrá que ir a una reestructuración de la deuda como se fue en Grecia, pero tenemos el Fondo de Reserva de la Seguridad Social invertido en deuda pública española.

Presión y negociación

SI hay desequilibrio en estos momentos es a favor de la movilización. Diré más, si hay desequilibrios en ese binomio presión/negociación es a favor de la movilización, y tenemos que reequilibrar por el otro lado.

Claro que hay que apostar por el pacto, aprovechar el impulso de la movilización, como siempre ha hecho esta organización, tanto en los convenios colectivos en el ámbito de las empresas como en las relaciones generales en la sociedad. Nosotros no podemos salir de una huelga y no plantear perspectivas a la gente, y la perspectiva no es otra huelga, es cambiar o conseguir que el impulso de la huelga cambie las circunstancias que nos obligaron a convocarla.

Este es un momento difícil, muy duro. Los Gobiernos resisten porque no depende de ellos, en gran medida, la toma de decisiones, los márgenes de maniobra. Por eso, la acción tiene

que ser europea, y en este sentido fuimos el 14 de noviembre a una movilización europea histórica, de envergadura en nuestro país, pero también en el resto de los países de la UE. Y en ese sentido tenemos que caminar.

Hemos convocado tres huelgas generales en un contexto de movilización sostenida, que es la estrategia que definimos en alianza con la sociedad, para evitar que nos pase, como en 2011, la ruptura con una parte muy importante de la sociedad. Esa que se estaba movilizando con el epicentro en Sol y en otros muchos lugares de España y que veía al sindicato (hoy ya no es así) como parte del problema y no como parte de la solución, que es como queremos que nos perciban.

Alianzas sociales, claro, y eso a veces conlleva ondear un poco más bajas las banderas rojas para que se confundan con el resto de banderas.

Ahora el conflicto se desplaza al centro de trabajo, como consecuencia de la prolongación de los efectos de la crisis, porque no es cierto que el ajuste haya finalizado en el sector privado.

Continúa en el sector público y continúa en el privado, y cada vez hay más procesos y tenemos que intentar que converjan. Uno de ellos, el de la negociación colectiva, dándole una perspectiva de conjunto. Busquemos una fecha, un plazo de tiempo; organicemos la defensa de los convenios colectivos, la defensa del salario que es el instrumento, la herramienta, ya que si no lo hacemos se verá afectada por el fin de la ultractividad con las consecuencias que eso puede tener.

Estos que hablan tanto de unidad de mercado y quieren desplazar la negociación colectiva a las empresas no sé qué favor le están haciendo a la unidad de mercado en nuestro país.

En relación al tema de las pensiones. Sé el efecto que a nosotros nos causó el acuerdo de pensiones. Pero si pudiera volver a tener la responsabilidad de tomar la decisión de proceder a la firma de aquel acuerdo, lo volvería a hacer y volvería a proponerlo al sindicato.

Nadie puede demostrar que como consecuencia del acuerdo han perdido capacidad adquisitiva las pensiones. Ni de este, ni de los anteriores. Del incumplimiento de la ley sí, por el Gobierno socialista primero y por el Gobierno del PP después. Por eso han perdido poder adquisitivo, no por los acuerdos.

Los acuerdos de diálogo social son el factor de sostenibilidad del sistema de pensiones en España y nosotros tenemos que defender, a capa y espada, la presencia activa del sindicato en el gobierno del sistema público de pensiones, a pesar de que nos genere incomodidades.

Cuanta más solidez de argumentos tengamos menos dificultades encontraremos para explicárselo a la gente.

No soy un experto en Seguridad Social, aunque algo he aprendido en este tiempo. Lo que sí sé es que si explicamos nuestra posición, y no nos dedicamos a poner a parir las cosas que hace el sindicato, la gente nos entiende.

Con las pensiones públicas ni una sola broma. Que nos echen si pueden, que no vamos a dejarnos.

El acuerdo de pensiones no es la coartada para que el Gobierno actual dé una nueva vuelta de tuerca al sistema de pensiones. Antes al contrario. Va a tener que explicar muy claramente por qué se opuso en el Parlamento (después de decirnos en privado que estaba de acuerdo) y votó en contra en función de qué interés, y por qué ahora quiere avanzar en una línea que sí debilitará el sistema público de pensiones y la calidad del mismo.

A nosotros nos legitima mucho más haber firmado aquel acuerdo que el haber sostenido invariable la posición, muy digna seguramente, con una huelga pero dejando abierto en canal el sistema público de pensiones en nuestro país.

Creo que no era un buen negocio para la sociedad española. No quisimos hacerlo y afortunadamente, a pesar de las incomprensiones de una parte de la gente, el acuerdo está en vigor y blinda (si no lo desmantelan y nosotros no lo impedimos) el sistema público de pensiones por un largo periodo de tiempo.

Presión y negociación, claro que sí. Esas son las señas de identidad de este sindicato. Hemos hecho tres huelgas generales durante la crisis. No sé si tendremos que hacer más.

No estamos preparando la siguiente huelga. Ahora es el momento de la negociación y el acuerdo. Eso es lo que ahora más necesita la sociedad española.

¡Viva las Comisiones Obreras!

PROGRAMA
DE
ACCIÓN

CCOO 10

CONGRESO CONFEDERAL

Madrid 21 - 22 - 23 febrero 2013

ÍNDICE Programa de Acción

Programa de Acción 47

Primer bloque temático 51

Eje 1. La globalización, crisis mundial y crisis europea. Retos para el movimiento sindical 53
Análisis de situación 53
Objetivos y propuestas 59

Eje 2. Estimular el crecimiento económico y la creación de empleo 63
Análisis de situación 63
Objetivos y propuestas 68

Eje 3. Promover el cambio de modelo productivo 79
Análisis de situación 79
Objetivos y propuestas 86

Eje 4. Recuperar derechos laborales. La negociación colectiva y el poder contractual del sindicato 97
Análisis de situación 97
Objetivos y propuestas 106

Eje 5. El modelo social. Las redes de protección y los servicios públicos de calidad como pilares del Estado de bienestar 125
Análisis de situación 125
Objetivos y propuestas 135

Segundo bloque temático 147

Eje 6. Ser más sindicato. Crecer y mantener la afiliación. El sindicato en la pequeña empresa, la afiliación en colectivos específicos. Los servicios y el asesoramiento sindical como estrategia de atención y fidelización de los afiliados y afiliadas 149
Análisis de situación 149
Objetivos y propuestas 156

Eje 7. La participación y la organización de la afiliación: la participación, la sección sindical y las estructuras territoriales. La capacidad representativa del sindicato. Las elecciones sindicales 165

Análisis de situación 165
Objetivos y propuestas 169

Eje 8. La adecuación del sindicato a las nuevas realidades sociales y del tejido económico del país. El desarrollo federativo. La cooperación entre estructuras. La Federación de Pensionistas. Unos órganos de dirección que refuercen la confederalidad 173
Análisis de situación 173
Objetivos y propuestas 176

Eje 9. La comunicación, la formación sindical y la política cultural de CCOO 181
Análisis de situación 181
Objetivos y propuestas 184

Eje 10. La gestión de nuestros recursos. Estatuto del sindicalista y código de actuación en materia de género. El patrimonio sindical acumulado 189
Análisis de situación 189
Objetivos y propuestas 191
Reivindicación y renovación ética del sindicalismo. Notas finales 198

1. Situación internacional y nacional. La globalización. Crisis internacional y española. Estimular la economía y reducir el déficit. Importancia de los sistemas financiero y fiscal. Por un nuevo modelo productivo. Negociación colectiva y diálogo social. Mantener y reforzar nuestros sistemas de protección social, servicios sociales, servicios públicos esenciales y el modelo del Estado de bienestar.

2. Este primer bloque se ocupa de analizar lo que está sucediendo en el entorno nacional e internacional y presentar las respuestas sindicales. Enmarcarlo en el proceso de fondo que viven las sociedades actuales y valorar las herramientas de actuación en España y en el ámbito internacional, para que el movimiento sindical y, en suma, los trabajadores y trabajadoras influyan y determinen la evolución futura de los acontecimientos, desde una perspectiva propia y equilibrada que responda a la intensidad del conflicto social existente.

3. En primer lugar se aborda el fenómeno de la globalización y cómo afecta al modelo de sociedad, desplazando al trabajo como eje vertebrador hacia el ciudadano como consumidor. La disfunción entre poderes económicos multinacionales, con perspectiva y capacidad de actuación global, frente a una estructura política basada aún sobre el concepto de estado-nación, más lenta y con perspectiva más limitada para construir réplicas adecuadas a los nuevos ámbitos de decisión económica que se imponen. Promover instituciones internacionales capaces, con competencias suficientes y democráticas, al tiempo que reforzamos la capacidad de actuación agregada del sindicalismo internacional para poder interactuar eficazmente en este entorno.

4. A continuación se analizan los aspectos esenciales de la crisis y los sectores claves para abordarla en el marco de la crisis española, entendiendo que las actuaciones que se proponen sobre los mismos son condición necesaria para enfrentar la actual situación. La necesidad de reconstruir el sistema fiscal, dañado seriamente por más de una década de actuaciones oportunistas y erróneas sobre el mismo; la necesaria reestructuración del sector financiero español y europeo, sus costes e implicaciones; el cambio en el modelo de actuación en el mercado inmobiliario, junto a referencias finales a otros sectores estratégicos, como el transporte e infraestructuras o los medios de comunicación públicos, ocupan este apartado.

5. En tercer lugar, dando continuidad lógica al apartado anterior, nos ocupamos de abordar las causas profundas de la intensidad de la actual crisis económica en España,

como consecuencia de un modelo productivo insano, basado en actividades intensivas en mano de obra y baja cualificación, que se ajusta ante las situaciones de dificultad, destruyendo masivamente empleo y que utiliza elevadas e inaceptables tasas de temporalidad en su desenvolvimiento cotidiano. Se proponen aquí las actuaciones necesarias para impulsar un modelo basado en la cualificación de las personas, la estabilidad en el empleo, el incremento de la productividad y el valor añadido del factor trabajo, acompañados de una estructura industrial y de servicios estable, cualificada y que permita una distribución de la renta más justa.

6. En cuarto lugar se abordan los marcos contractuales que suponen el eje central de actuación del sindicato, la negociación colectiva, el diálogo social y los espacios de concertación. La sucesión de actuaciones en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras, que se suceden desde el inicio de la crisis, debe encontrar respuesta en las herramientas de acción sindical, junto a la movilización, la negociación colectiva como instrumento más próximo a la realidad de las relaciones laborales y recuperar los espacios de concertación en el diálogo social. Junto a ello se aborda el trabajo específico en materia de género, con jóvenes y pensionistas, además de abordar la herramienta de acción sindical en la que trabajamos desde hace tiempo actuando sobre la responsabilidad social empresarial y a través de la inversión socialmente responsable en los ámbitos de la previsión social complementaria.

7. Finalmente, un eje dedicado al modelo social, hoy en cuestión en toda Europa y, por supuesto, en España. La importancia de las redes de protección social, de la concertación para definirlas y sostenerlas, como en el caso del sistema de pensiones, y la grave situación que hoy atraviesan aspectos centrales de nuestro sistema de protección y servicios sociales, citando aquí la sanidad, la educación y la atención a las personas dependientes como aspectos que ocupan y preocupan en la actuación de CCOO. También se aborda la situación de los servicios públicos, afectados intensamente por los ajustes presupuestarios, la pérdida de empleo y el empeoramiento de la calidad de los servicios, con impacto muy negativo sobre el conjunto de la población. Reivindicar al sector público, gestionado con criterios de equidad, universalidad, control del gasto y calidad de servicio, es un lugar común de nuestras valoraciones y propuestas.

Análisis de situación

8. Nos encontramos inmersos en una nueva fase del capitalismo denominada globalización, identificada como el conjunto de cambios tecnológicos, institucionales e ideológicos que está transformando profundamente las formas de producción de bienes y servicios, el concepto y organización de las empresas, las formas de trabajo, la relación de las personas con esa nueva realidad, los cambios en las identidades de los sujetos sociales y las relaciones de poder.

9. La coincidencia y relación dialéctica entre innovación tecnológica, cambios institucionales y nuevos paradigmas ideológicos está generando una reestructuración interna del propio sistema capitalista. Lo que antaño fue el tránsito del capitalismo mercantil al capitalismo industrial, ahora lo es de este al capitalismo financiero. Durante décadas, organizaciones económicas internacionales, como el FMI y la OMC, han contribuido con sus políticas a la desregulación financiera y a la subordinación de los poderes públicos frente a los poderes financieros y los mercados, así como a la mercantilización de los servicios públicos.

10. La inadecuación entre el espacio regulador de la política y la sociedad, que es local o nacional, y el espacio de actuación de la economía y los mercados, que es global, produce una pérdida en la capacidad reguladora de las instituciones políticas y sociales, y, en paralelo, un incremento de la de los mercados, con el consiguiente debilitamiento de la capacidad reguladora y normativa de la ley y de la negociación colectiva. Consecuentemente se produce también un debilitamiento de la capacidad de intervención y de poder del sindicato en la empresa y en la economía.

11. El mercado ha reforzado su papel en el eje de las relaciones económicas, y como elemento vertebrador de toda la sociedad, de las relaciones sociales y políticas, influyendo y condicionando gravemente al poder político.

12. La centralidad del consumo intenta sustituir a la centralidad del trabajo de la sociedad industrial y, como consecuencia, se persigue imponer la identidad de consumidor frente a la de trabajador.

13. Así, derechos sociales básicos se transforman en simples bienes de consumo. El derecho a la educación o a la salud pasa a ser tratado como bien económico que está sujeto, según esta concepción, a los parámetros del mercado. Por ejemplo, en forma de asegura-

miento privado en el caso de la sanidad. O la consideración de la vivienda, que pasa de ser un derecho social a una mercancía y, en último término, a un producto financiero refugio de elevada rentabilidad.

14. La globalización, ante todo, transforma profundamente la forma de producir bienes y servicios, influyendo en las relaciones y procesos de producción.

15. Se transforma el modelo de empresa, que pasa de la empresa integrada a la empresa en red. También se modifican las formas de trabajo, las relaciones de los trabajadores entre sí y con la empresa. Se ataca la identidad de los trabajadores, que tiene efectos individualmente, como personas, y colectivamente, como sujeto social. La transformación de las relaciones de poder en el seno de la empresa y en la sociedad afecta a las estructuras sociales y políticas. Se construye una nueva cultura, nuevos valores para articular el nuevo concepto de empresa y de sociedad.

16. El concepto de "sectores económicos" se diluye con las formas organizativas de producción en red, porque la participación de sectores distintos en un mismo proceso productivo es frecuente y porque las fronteras en la delimitación de los sectores productivos se hacen cada vez más porosas. Incluso en lo que hoy son las fronteras entre industria y servicios, entre servicios públicos y servicios privados, entre servicios de mercado y servicios excluidos del mercado.

17. En el proceso productivo organizado en red se produce una ruptura y es frecuente encontrar procesos productivos en que la empresa que controla el proceso no corresponde a la empresa que establece las relaciones laborales con los trabajadores. Y, pese a que es la primera la que suele tomar las decisiones estratégicas que terminan afectando a las condiciones de trabajo de los asalariados de las empresas periféricas, son estas las que ostentan la condición laboral de empresarios, pero no siempre la plena capacidad de decidir y, por tanto, tampoco de negociar.

18. El proceso productivo en red permite la externalización productiva, que a la vez genera formas de organización económica que se terminan convirtiendo en nuevos paradigmas sociales que perpetúan formas intensivas de explotación laboral y social. No se trata, en este sentido, solo de una nueva organización productiva o económica, sino de una nueva organización social, en la que el eje de esta nueva estructura social es la externalización de riesgos y costes a terceros, siempre desde los "centros" a las "periferias".

Crisis mundial

19. La "globalización" se ha llevado a cabo bajo la hegemonía absoluta del capital financiero, siguiendo los designios e intereses de sus máximos ejecutivos, y sin regulaciones efectivas.

20. El modelo económico neoliberal, cuyas principales características aparecen sintetizadas en el llamado "Consenso de Washington", ha promovido de forma sistemática el interés de minorías privilegiadas en contra del interés de las mayorías, en particular de los asalariados. Al propiciar la desigualdad en la distribución de la renta, recurriendo en muchas ocasiones al debilitamiento de la negociación colectiva y la capacidad contractual de los sindicatos, ha promovido tanto los procesos especulativos como los de endeudamiento que están en el núcleo originario de la crisis.

21. Los más ricos actúan para ser mucho más ricos, y el papel corrector y regulador del Estado desaparece. A los asalariados y las clases medias, con una capacidad adquisitiva erosionada, se les ofrece, en compensación, crédito fácil y barato, en particular para adquirir su vivienda y alimentar, de paso, los enormes beneficios especulativos de promotores y constructores. Este fenómeno explica la enorme burbuja inmobiliaria y la especulación financiera asociada a ella, su estallido está suponiendo la progresiva desaparición (de asalariados, autónomos y pequeños empresarios) de las clases medias, las personas autónomas y el pequeño empresario, surgidos al calor del desarrollo económico precedente y un incremento notable de la pobreza y la exclusión social.

22. La globalización ha producido también una redefinición del mapa geopolítico mundial a favor de los países emergentes. A pesar del agresivo militarismo de sucesivos gobiernos estadounidenses, con especial relevancia el de George W. Bush, no se ha pasado del enfrentamiento de dos grandes bloques a la hegemonía de una única potencia, EEUU. Sus pretensiones han fracasado en todos los órdenes (económico, político y militar). Hoy en día caminamos hacia el multipolarismo, con peso creciente de procesos de integración regionales.

23. Las clasificaciones tradicionales por nivel de desarrollo resultan obsoletas. En unos años China, país emergente, será primera potencia económica mundial con una renta per cápita reducida.

24. La falta de democracia y de derechos sindicales y laborales, o las muchas limitaciones a estos últimos, así como el nivel de vida muy bajo, en una parte de los países emergentes, inciden directamente en las presiones contra los salarios y los derechos laborales en todos los países del mundo, en particular en los países desarrollados. La globalización económica sin regulaciones democráticas y sin globalización de los derechos se convierte en un factor de presión constante contra los salarios y los derechos.

25. La quiebra o el deterioro de los sistemas fiscales avanzados, de fuerte progresividad, suficiencia recaudatoria y gran potencialidad de redistribución de la riqueza, es el instrumento político preferido del modelo neoliberal para imponer su ideología e intereses. Además de promover directamente la desigualdad en la distribución de la riqueza, es consustancial a la política de reducción del Estado con su secuela de reducción de prestaciones y servicios, privatizaciones...

26. La permanencia de los paraísos fiscales, consentida cuando no utilizada por la mayoría de los gobernantes del mundo, incluidos los de muchos estados democráticos, y por las empresas multinacionales (EMN), es uno de los mayores escándalos políticos y morales de nuestros días. En los paraísos fiscales coincide el dinero de organizaciones criminales internacionales con el de responsables de bancos y otras EMN y grandes fortunas. Los gobiernos democráticos dicen luchar contra la criminalidad internacional organizada, pero no erradican ese eslabón imprescindible para su existencia que son los paraísos fiscales. Simplemente, porque no quieren o no se atreven.

27. Los gobiernos más poderosos del mundo respondieron al desencadenamiento de la crisis financiera, en septiembre de 2008, reactivando y elevando el nivel del G20 al de reunión de Jefes de Estado y de Gobierno. Se trataba de coordinar la política económica de los gobiernos de las naciones económicamente más fuertes de entre los países desarrollados y los emergentes.

28. A pesar de las contradicciones ideológicas y políticas de su declaración final (Bush era aún presidente en funciones), la más efectiva de las cumbres del G20 fue la primera, celebrada en Washington en noviembre de 2008, aun siendo discutibles sus decisiones. Se acordó salvar el quebrado sistema financiero internacional inyectando enormes cantidades de dinero público, y evitar el hundimiento de la economía mundial mediante medidas de estímulo de la demanda. Por encima de sus ideologías, los gobernantes más poderosos del mundo resucitaron a Keynes.

29. Las declaraciones de las cumbres de 2009 (Londres y Pittsburgh) hicieron creer a muchos que los gobiernos más poderosos del mundo habían aprendido la lección sobre los riesgos de la desregulación financiera y el neoliberalismo salvaje. Que se iba a reformar –o "refundar"– el capitalismo eliminando sus excesos. Sus conclusiones sobre regulación financiera, impuesto a las transacciones financieras (ITF), fin de los paraísos fiscales, protección social, marco para un desarrollo sostenible, empleo decente, están generalizadamente sin cumplir.

30. Las cumbres de 2010 –Toronto y Seúl–, especialmente la primera, supusieron un severo retroceso sobre las anteriores. Dos hechos importantes lo explican: por una parte, la UE cambia radicalmente de política y preconiza recortes presupuestarios y sociales generalizados; por otro lado, el sistema financiero de los EEUU vuelve a ganar dinero y, por tanto, recobra su capacidad de "influir" en políticos, académicos y medios de comunicación.

31. La Confederación Sindical Internacional (CSI) –junto con las federaciones sindicales internacionales, en Global Unions– ha sabido establecer procedimientos de diálogo social articulado –gobiernos nacionales, interlocutores sociales, instituciones multilaterales, cumbres del G20–, de modo que los análisis y propuestas del sindicalismo internacional han

sido escuchados y, en ocasiones, recogidos. Algunos logros formales se han conseguido –incorporación de la OIT, creación de la Conferencia de Ministros de Trabajo, reconocimiento formal de los interlocutores sociales–, pero todavía no se ha logrado, ni mucho menos, establecer las bases necesarias para un gobierno democrático de la economía mundial.

32. La historia de la génesis y desarrollo de esta crisis, además de una historia de injusticia y desigualdad insoportables, es también, por el momento, la historia de la incapacidad de las democracias para hacer valer los intereses generales sobre los intereses de la minoría poseedora del dinero, de los recursos financieros. El ámbito para lograr que esto cambie no será probablemente el de 20 o 22 países autoproclamados como los más importantes, sino el del sistema de las Naciones Unidas, si esas mismas naciones aceptan una reforma que las democratice en profundidad y las haga más eficaces.

La crisis europea

33. Las instituciones de la UE, bajo el mandato del gobierno alemán, llevan obligando a todos los gobiernos de la UE a aplicar como única receta económica las políticas de austeridad y reformas estructurales (léase recortes de derechos y prestaciones sociales). Concebidas como el único modo de enfrentarse a la crisis de las deudas soberanas de los llamados Estados periféricos de la UE, dos años y medio después de su inicio, el balance de estas políticas solo se puede calificar de absoluto fracaso, económico, social y político.

34. La crisis de la deuda griega y de su ocultación del déficit público real se transformó en crisis de las deudas soberanas de numerosos países, entre ellos España, y en crisis del euro. Los objetivos de reducción del déficit público en un corto espacio de tiempo no se han cumplido porque eran imposibles de cumplir. La Unión Europea ha impulsado el rescate de economías que, como las de Grecia, Irlanda y Portugal, estaban siendo duramente castigadas desde los mercados financieros. Sin embargo, estos rescates, de los Estados y de las entidades financieras, no han sido verdaderas ayudas a la ciudadanía de dichos países, han aumentado el endeudamiento de estos países y han ido acompañados de duras condiciones (ajustes salariales, de gasto público, pensiones, reformas laborales...), obligando a asumir a la mayoría de la sociedad, especialmente a trabajadoras y trabajadores europeos, un claro proceso de socialización de pérdidas.

35. Las consecuencias sociales y políticas son de una extraordinaria gravedad: aumento de la pobreza, absoluta y relativa, aumento de la desigualdad social, ruptura de la cohesión social, aumento de las tendencias sociales y políticas de extrema derecha y populistas, del racismo y la xenofobia. Y, finalmente, deslegitimación de las instituciones políticas de la UE, por su falta de democracia y su incompetencia. El proyecto político europeo ha sido colocado por unos políticos que aplican políticas conservadoras irresponsables en la situación más difícil de su existencia.

36. Estas políticas erróneas y fracasadas han sido consagradas en diversos instrumentos jurídicos europeos. A una legislación que obstaculiza el papel del movimiento sindical, como pusieron de manifiesto las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de la UE en los casos Laval, Viking, Ruffert o Louxemborg, se han venido a añadir los seis reglamentos del Plan de Gobernanza económica, el Pacto por el Euro Plus, los planes nacionales de estabilidad y reforma y el nuevo Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria. Este último solo se preocupa del modo de imponer la reducción del déficit y deudas a costa de lo que sea; ni se plantea tener una política fiscal común o armonizar la fiscalidad europea. Arrebata a los Estados más dependientes, como consecuencia de su elevado endeudamiento exterior, la soberanía nacional para elaborar su presupuesto y se la da a personas que no responden ante institución democrática europea alguna.

37. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) rechaza el nuevo Tratado y los instrumentos jurídico-políticos mencionados. Esto es la primera vez que ocurre en la historia de la UE.

38. Uno de los aspectos más preocupantes de estos instrumentos es que plantean, de modo inequívoco, que los principales factores de recuperación de la competitividad sean la reducción de los salarios y los costes laborales y las prestaciones sociales, y que para ello se debilite la negociación colectiva y, por tanto, la fuerza de los sindicatos. Esto es algo insólito en la historia de la UE, que se pretende extender al conjunto de la Unión, y está suponiendo romper el pacto social sobre el que se desarrollaron los Estados de bienestar tras la Segunda Guerra Mundial y la propia Unión Europea.

39. Los responsables de la situación no parecen conscientes de la profundidad de la crisis política de la UE, del grado de deslegitimación de sus instituciones. La existencia de la UE está en juego.

40. La crisis de la UE es ya ante todo una crisis política. Lo es porque es la incompetencia de los políticos europeos –empeñados los más influyentes en imponer la visión más a corto plazo y partidista de sus intereses nacionales a los intereses europeos– la que impide que se implementen las políticas más eficaces y justas para salir de la crisis. Y es también una crisis, ante todo política, por la ausencia de una auténtica democracia europea que legitime los nuevos elementos de gobierno económico supranacional.

41. El sindicalismo europeo ha respondido a esta ofensiva contra los derechos laborales y sociales con movilizaciones de carácter general, realizadas en mucha mayor medida en los países del sur y del este de Europa, aunque también en Francia y Reino Unido. Estas movilizaciones han sumado el mayor número de huelgas generales desde el final de la Segunda Guerra Mundial. Los logros de estas movilizaciones han sido, por el momento, muy limitados.

42. La CES ha convocado también acciones europeas, euromanifestaciones y jornadas de acción descentralizadas. Algunas de estas últimas han tenido una extensión territorial más amplia que en otros períodos. Sin embargo, el impacto mediático y político de estas acciones europeas ha sido escaso. El sindicalismo europeo está aún lejos de crear una correlación supranacional de fuerzas suficiente para cambiar la orientación de estas políticas regresivas definidas por la UE.

43. El debilitamiento y el vaciamiento de contenido del diálogo social europeo, bipartito y tripartito, es un proceso anterior a la crisis. Con la crisis y el giro radical de mayo de 2010 esto se ha agudizado. Las cumbres sociales tripartitas se han convertido en reuniones donde predomina el diálogo de sordos. En todo caso habría que decir que la presión de la CES puede haber contribuido a que el crecimiento y el empleo vuelvan a estar colocados en la agenda de la UE.

44. El congreso de la CES, celebrado en Atenas en mayo de 2011, confirmó la apuesta mayoritaria del sindicalismo europeo por reforzar la UE, ligado eso sí a los imprescindibles cambios que restauren y refuercen el componente social del proyecto y su funcionamiento democrático. También aprobó algunas propuestas para solucionar la crisis europea que van sumando apoyos cada vez más generales. CCOO, junto con UGT, promovió el debate sobre las formas de acción supranacionales, incluida la huelga general europea. Posteriormente, también hemos promovido, en sus órganos de dirección, el debate sobre el nuevo contrato social europeo.

Objetivos y propuestas

45. En el marco de la CSI y de las federaciones sindicales internacionales (FSI) debemos promover las acciones conducentes a generalizar los derechos sindicales y laborales y el trabajo decente, tanto en el ámbito de las empresas multinacionales y sus redes de producción mundiales como en el de las instituciones políticas y económicas mundiales.

46. La cooperación sindical internacional para el desarrollo es un objetivo irrenunciable. Requiere movilizar voluntades y recursos. Intervenir y cooperar sindicalmente, apoyar a los sindicatos de países en desarrollo y trabajar en alianza con organizaciones de la sociedad civil son cada vez más necesarios en la disputa capital-trabajo y para un desarrollo basado en los derechos humanos, la protección social, la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental.

47. En el marco de la CES y la acción sindical nacional en los Estados miembros debemos promover un cambio profundo en las políticas europeas que permita salir de la crisis, volviendo al crecimiento económico sostenible social y medioambientalmente y a la creación de empleo.

48. En este mismo ámbito, debemos diseñar y poner en práctica una estrategia sindical que tenga como objetivo principal la refundación de la Unión Europea sobre dos pilares: un nuevo contrato social europeo y la democratización profunda de todas las instituciones de la UE.

Propuestas

49. Participar en el marco de la CSI y las FSI en las actividades del Labour 20 (L20), como espacio de encuentro de sindicatos de los países presentes en el G20 que reúne a las economías más avanzadas y las de países emergentes, así como en las del propio G20.

50. Promover la formulación por el movimiento sindical internacional de una alternativa de regulación y gobierno democrático de la economía mundial, reformando en profundidad el sistema de Naciones Unidas y sus agencias económicas y sociales. Incluir en dicha alternativa la creación de un Consejo de Seguridad Económico y Social, reconociendo la participación en las organizaciones internacionales de los interlocutores sociales.

51. Actuar para el fortalecimiento de la OIT y de la capacidad de hacer cumplir sus convenios por parte de los Estados. Promover la coherencia entre todas las organizaciones del sistema de Naciones Unidas, en particular entre las de carácter económico (FMI, BM y OMC) y la OIT.

52. Participar en las actividades sindicales mundiales (OMC) o interregionales con Europa, relacionadas con los tratados comerciales o los procesos de asociación interregionales, para defender la inclusión de cláusulas y otros instrumentos que garanticen tanto el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, el trabajo decente y el respeto al medio ambiente como los principios del comercio justo.

53. Participar activamente en campañas cuyos objetivos sean la defensa de los derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo, así como los procesos de democratización de las sociedades. En particular se desarrollarán en defensa de la democracia y los derechos sindicales y laborales en los países árabes; de los derechos sindicales y laborales donde los sindicalistas sufren la muerte y las peores formas de represión por su actividad en defensa de los trabajadores (Honduras, Guatemala, Colombia...), y en apoyo a los derechos nacionales, políticos y humanos de los pueblos saharaui y palestino. Reclamamos al Gobierno de España y a la Unión Europea que, para lograr que el Estado de Israel cumpla las resoluciones de la ONU sobre Palestina y ponga fin a la violación de los derechos humanos en los territorios ocupados, se ponga fin al Acuerdo de Asociación Preferente UE-Israel, y a cualquier tipo de relación económica con los asentamientos israelíes allí establecidos. Difundir el papel que en estos pueblos desempeñan las mujeres, sensibilizando a la sociedad acerca de su posición

y su papel de independencia. Concienciar a las mujeres sobre sus derechos sociales y políticos, a fin de garantizar una participación eficaz en el presente y en el futuro, apoyando la labor de formación política y profesional para poder llegar a una emancipación y toma de decisiones efectiva.

54. CCOO apuesta por la solidaridad internacional y la globalización de derechos; seguirá cooperando con las organizaciones sindicales de los países en desarrollo en una coyuntura de crisis y en la medida de los recursos disponibles, manteniendo al menos la aportación solidaria del 0,7% por cuota de los afiliados para acciones de cooperación sindical internacional y sin perjuicio de que se puedan buscar otras fuentes de financiación que permitan ampliar y mejorar nuestro trabajo en materia de cooperación.

55. Promover, en el ámbito de la CES, a través de las relaciones bilaterales y del trabajo coordinado confederalmente en las FSE, una alternativa a la crisis de la deuda y la recesión europeas con, entre otras, las siguientes medidas:

56. Establecimiento de deuda común en euros: eurobonos. Desarrollo de la supervisión bancaria pública europea.

57. Nuevo papel del BCE que incluya entre sus objetivos el crecimiento y el empleo y le permita actuar como prestamista de última instancia.

58. Establecimiento de un impuesto a las transacciones financieras (ITF).

59. Regular el sistema financiero, garantizar su solvencia al servicio de la economía real. Crear la Agencia Independiente Europea de Calificación de la deuda soberana.

60. Erradicación de los paraísos fiscales.

61. Alcanzar la estabilidad presupuestaria y reducir el endeudamiento mediante una estrategia basada en la promoción del crecimiento y el empleo, una política fiscal adecuada y el establecimiento de unos plazos más largos.

62. Establecer *programas de inversión en investigación y desarrollo científico*s europeos, financiados por el BEI y emitir eurobonos. Centrarlos en redes de transporte, comunicaciones y en actividades de economía verde.

63. Aplicaciones de planes de inversión urgentes, con fondos europeos, en las economías más negativamente afectadas por los planes de rescate como Grecia o Portugal.

64. Hacer, de inmediato, de la fiscalidad y de la lucha contra el fraude y la elusión fiscal y contra el dumping fiscal contenidos de una gobernanza económica de la UE reforzada.

65. Iniciar las acciones necesarias, en España y en la UE, para difundir estas propuestas ante instituciones, partidos políticos, medios de comunicación, organizaciones sociales...

66. Impulsar en el ámbito europeo las movilizaciones sindicales y sociales necesarias para lograr el cambio de las políticas dominantes. Articular las movilizaciones europeas con las nacionales. Reactivar el debate sobre la huelga general europea.

67. El nuevo contrato social europeo es tanto un concepto/idea fuerza como una estrategia a medio y largo plazo, que pretende restaurar y profundizar una UE basada, entre otros, en los siguientes principios e instrumentos:

68. Una fiscalidad común europea progresiva que permita la suficiencia a Estados e instituciones europeas y sea un instrumento poderoso de redistribución de la riqueza.

69. Una política económica que recobre como objetivo principal el pleno empleo, conseguido con empleos de calidad y, por supuesto, el pleno respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo consagrados por la OIT.

70. Restauración y reforzamiento de la negociación colectiva y el diálogo social, y de la autonomía de los interlocutores sociales.

71. El establecimiento de normas laborales y sociales básicas europeas que garanticen estándares elevados de derechos y cohesión social.

72. Servicios públicos, en particular los educativos y de salud, de calidad y gestión pública, con acceso universal y gratuito a sus prestaciones. Consolidación de la atención a la dependencia a través de un adecuado marco de desarrollo.

73. Gobierno económico de la UE que, entre otras competencias, tenga la fiscal.

74. No es posible avanzar en esta dirección sin una reforma profunda de los Tratados que incluya democratizar las instituciones –elección por parte de la ciudadanía europea de todos sus máximos responsables– y un título, o tratado, dedicado a derechos sociales. Impulsar la democratización de las instituciones de la Unión Europea. El Parlamento Europeo, directamente elegido por los ciudadanos, debe reforzar su protagonismo como poder legislativo, reforzando su posición actual, así como su capacidad de control del ejecutivo y el resto de instituciones comunitarias.

75. Establecer, desde la autonomía sindical, las alianzas políticas y sociales necesarias para la consecución de unos objetivos que, obviamente, trascienden el campo estrictamente sindical y que son, sin embargo, imprescindibles para defender las condiciones de vida y trabajo de los asalariados españoles y europeos.

Análisis de situación

76. La crisis financiera internacional, que llegó a generar dudas sobre su carácter sistémico, se trasladó con rapidez a la actividad productiva de las principales economías del mundo. Medidas de expansión monetaria y económica reducen su efecto, elevando la deuda pública, pero no evitan la recesión. En España desencadena y agrava nuestra propia crisis, derivada del crecimiento excesivo del sector inmobiliario, intereses bajos y el riesgo del sector financiero al financiar la burbuja sin control del Banco de España.

77. La evolución de la economía española en los últimos cuatro años es negativa, con un descenso continuado de actividad, acentuado en 2012 con un segundo periodo recesivo desde el inicio de la crisis, y acompañado de un proceso de destrucción de empleo que supera todos los precedentes.

78. La probabilidad de recuperación en el corto-medio plazo no es optimista. Lo dificulta la evolución económica internacional; la opción de la UE, secundada por distintos gobiernos en España, de afrontar la crisis con políticas de ajuste y devaluación interna; nuestro deficiente modelo productivo, menos competitivo que nuestro entorno en los últimos quince años, al desaprovechar la época de crecimiento para transformarse y abordar las situaciones de crisis. Soportamos, además, un elevado endeudamiento privado, alentado entre otras cuestiones por prácticas financieras irresponsables, que ante la insuficiente tasa de ahorro en España han precisado financiación exterior, lo que nos hace hoy más dependientes.

79. Las políticas de ajuste perjudican la convergencia de nuestro modelo social con el de la Unión Europea y la zona euro. El deterioro del modelo social europeo es más intenso en países como España, que se sitúan en la media baja de desarrollo del mismo. Contribuyen también a esta crisis social los casos de corrupción y el grave distanciamiento de una parte de la ciudadanía de las instituciones democráticas, de los representantes políticos y sociales. Las diversas formas de respuesta social han evidenciado estos problemas.

80. Sobre todo ello, los análisis y propuestas de CCOO tienen larga trayectoria. Hemos caracterizado reiteradamente la situación económica y los efectos negativos del modelo de crecimiento en que se basó nuestro "milagro económico" (Gabinete Técnico Confederal, 2003 y 2007, entre otros). Lo abordamos en el 9º Congreso y en estos cuatro años ha sido una constante en las valoraciones y análisis que han motivado nuestras propuestas, en la

exigencia de acuerdos equilibrados, en los procesos de movilización y, como es lógico, en los acuerdos alcanzados.

81. La economía española necesita estímulos económicos compatibles con el necesario proceso de saneamiento para lograr un adecuado control del déficit y la deuda. Los estímulos deben venir de mejorar la cuota de mercado de bienes y servicios españoles, incrementar la demanda, interna y/o externa, con una adecuada política de difusión y apoyo a la comercialización internacional, y recuperar tasas adecuadas de inversión privada y pública, compatible con estos objetivos.

82. Solo la demanda externa ha mejorado en los últimos tiempos, pero de forma insuficiente. La interna está muy deprimida por la combinación del alto endeudamiento acumulado por las familias en los años de burbuja inmobiliaria y el temor a la crisis. Ambas cuestiones, junto al crecimiento del desempleo, abonan la tendencia al ahorro y no al consumo.

83. La inversión pública, tras los estímulos no bien orientados de la primera parte de la legislatura anterior (Plan E...), tiene un papel cada vez menor en los presupuestos y la iniciativa privada, española o internacional, no parece dispuesta a invertir a corto plazo en España.

84. Los ingresos del Estado, entendidos en su conjunto (impuestos más cotizaciones sociales y otras fuentes), son coherentes con ese cuadro e inferiores a la media de la UE (35,1% del PIB frente al 44,6% en la UE-27, y aún mayor –hasta el 45,3%– respecto de la zona euro, en 2011). A ello se suma la insuficiente e ineficiente estructura fiscal española, que sucesivos gobiernos han debilitado reduciendo la recaudación de la imposición directa, sustituyéndola por imposición indirecta o impuestos vinculados al ciclo económico, en nuestro caso al mercado inmobiliario.

85. Una peculiaridad de nuestra situación tiene que ver con el sector financiero y su importancia estratégica en la economía actual. En el resto del mundo, especialmente EEUU y Europa (Alemania, Reino Unido, Italia, Francia...), desde 2008 se han aportado capital y garantías para sostenerlo y, probablemente, exigirá aún más esfuerzo por el impacto que sobre los bancos de esos países aún tienen los activos tóxicos que activaron la crisis financiera internacional.

86. La inadecuada supervisión y regulación de los mercados financieros están en la base de la crisis financiera actual, en la que los gestores han asumido riesgos excesivos y prácticas nocivas.

87. La escasez de crédito es un obstáculo determinante para reactivar la economía y el consumo. Esto justifica la necesidad de intervención para reactivar la labor de intermediación financiera.

88. En los últimos cuatro años, el crédito comercial a las empresas se ha reducido a la mitad, lo que ha contribuido a la destrucción de miles de empresas y un número mucho mayor de empleos.

89. En España, la intervención ha sido tibia e inadecuada hasta 2012. Finalmente, el rescate y la recapitalización del sector financiero, con cuatro años de retraso, hacen la solución más costosa para afrontar las consecuencias de nuestros activos tóxicos derivados de la burbuja inmobiliaria.

90. El sector financiero español se ha sobredimensionado en diez años, agravado por la dependencia de financiación externa (más de 730.000 millones de euros). La gran concentración de préstamos hipotecarios y la obligada refinanciación de deuda con el exterior agravan los efectos de la crisis y provocan el cierre y destrucción de miles de oficinas y puestos de trabajo, entre otras razones por la desaparición del crédito al circulante de las empresas más pequeñas.

91. La necesaria aportación de recursos públicos, ante la insuficiente aportación privada, para capitalizar estas entidades consume importantes cantidades. Una valoración prudente de CCOO cifró en 60.000 millones de euros el capital necesario. Los acontecimientos han confirmado esa valoración y, finalmente, se ha asumido la necesaria capitalización para restablecer la intermediación financiera, básica en sociedades como la nuestra. El rescate de la Unión Europea elevó a 100.000 millones de euros la posible financiación europea para capitalizar entidades.

92. La intervención del Estado en el sector financiero provoca cambios sustanciales en él. Ha desaparecido, de hecho, la casi totalidad de cajas de ahorros, constituido bancos por parte de aquellas, a lo que se une la nacionalización de entidades por parte del Estado. Se configura así una titularidad pública (Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria), de dimensión muy relevante tras la nacionalización del Banco Financiero y de Ahorros (accionista de referencia de Bankia). El coste de la nacionalización es mayor al asumir el saneamiento de estas entidades.

93. La utilización de cifras millonarias para sanear al sector financiero, en un marco de ajuste presupuestario que afecta a servicios básicos y estratégicos, no se acompaña de la necesaria transparencia, de una adecuada exigencia de responsabilidades a los gestores, supervisores y auditores, y de un debate sobre las medidas y procedimientos por los que los fondos públicos destinados a este fin van a ser restituidos. Más aún, cuando el cómputo como deuda pública del esfuerzo dedicado a sanear la banca española, con su correspondiente impacto en el déficit público español, a causa del coste financiero soportado, presiona negativamente el gasto e inversión públicos y está afectando en términos de recortes sociales. Todo ello, unido a la exigencia de mantener la reducción del déficit en un plazo inadecuado. En consecuencia, se produce también en

España una socialización de las pérdidas del sector financiero, soportadas por la ciudadanía y, especialmente, por los trabajadores. Además, esta intervención no está yendo acompañada de la necesaria transparencia, de una adecuada exigencia de responsabilidades a los gestores, supervisores y auditores, y de un debate sobre las medidas y procedimientos por los que los fondos públicos destinados a este fin van a ser restituidos.

94. El modelo de cajas de ahorros, herramienta esencial de inclusión financiera para amplias capas de la población y territorios que despertaban menor interés en los bancos tradicionales, ha sido en su mayor parte destruido en esta crisis. La incapacidad en la gestión en unos casos, la miopía de gobiernos autonómicos y sectores económicos, que impidió actuar a tiempo y con criterio adecuado en los procesos de concentración y reestructuración societaria, la presión para acabar con ese modelo societario por parte de instituciones internacionales (FMI) y la falta de voluntad política de los gobiernos por preservar las cajas, con el apoyo tácito del supervisor, han resultado obstáculos insalvables en la mayoría de las ocasiones, dando satisfacción a demandas interesadas del resto del sector que ha eliminado y absorbido competidores.

95. Un resultado perverso de todo lo anterior es la reducción, cuando no desaparición, de la Obra Social de las cajas de ahorros, que llegó a superar los 2.000 millones de euros anuales, con el consiguiente deterioro de actividad asistencial y cultural, que no está siendo reemplazada por actuaciones públicas, más aún en el entorno actual de recortes y ajustes presupuestarios.

96. Por otra parte, España concentra en exceso el ahorro en la compra de vivienda, apartándose del patrón de ahorro de otros países de la Unión Europea. La insistencia en políticas públicas que fomentan la construcción y adquisición de vivienda, unido al desprecio a políticas de fomento de la vivienda en alquiler, han dado beneficios a corto plazo a nuestra economía, pero en el medio plazo provocan un elevado endeudamiento del conjunto de la sociedad, la acumulación de activos inmobiliarios sobrevalorados y un sector financiero en situación muy delicada. Otros problemas derivados de este modelo de urbanismo es la exclusión del acceso a la vivienda de amplias capas de la población, la sobreexplotación de un recurso frágil y limitado como es el territorio, los mecanismos inadecuados de financiación de las Administraciones locales, así como el coste de oportunidad para la economía española del exceso de recursos invertidos en construcción de vivienda, en detrimento de otros destinos de inversión productiva más rentables social y económicamente, y más adecuados a las necesidades de la economía española.

97. Tenemos más viviendas por habitante (25 millones para 17 millones de hogares y 46 millones de habitantes) que en el resto de Europa, pero el menor salario medio, el mayor endeudamiento hipotecario de la población y el mayor coste de la vivienda –en compra o alquiler– hacen que en España sea más inaccesible y un mayor factor de exclusión social que en Europa.

98. Pese a la burbuja inmobiliaria, el número de viviendas de protección oficial (VPO) en el total del parque inmobiliario español está en torno al 12% desde 2001 (2.776.037 viviendas en 2008). La mayoría de estas viviendas protegidas es destinada a la venta. España se caracteriza por ser uno de los países europeos con un parque de vivienda social en alquiler más bajo de la UE-27, representando un 1% sobre el parque total de vivienda y un 9% sobre el parque de alquiler.

99. Finalmente hay otros sectores de valor estratégico que requieren un diseño y seguimiento con criterios de interés general en los que el sector público debe jugar un papel significativo, sin perjuicio de su actuación como elemento de reactivación económica. Abordaremos aquí, por sus especiales características, tres cuya importancia exige establecer mecanismos de supervisión y garantías adicionales en su desarrollo, dimensión y régimen de producción o prestación de servicios: infraestructuras y transportes, medios de comunicación y energía.

100. Tenemos un modelo desequilibrado de infraestructuras y transporte, que apuesta en exceso por el transporte por carretera frente a otros modos; fragmentación y competencia entre redes y autoridades públicas, incluso duplicidad de redes en algunos corredores, en otros falta inversión y gasto en mantenimiento y reposición (red de carreteras o ferroviaria convencional).

101. Aún están sin finalizar importantes ejes estructurantes de la red en los diferentes modos, que fruto de las restricciones impuestas a la inversión pública tienen un incierto futuro.

102. El establecimiento y desarrollo de redes modernas de transporte contribuyen a conseguir importantes objetivos como son, sin duda: fortalecer la cohesión económica y social, el buen funcionamiento del mercado interior y mejorar la cooperación y vertebración territorial. Infraestructuras, sistemas o redes de transporte que, por otro lado, tienen efectos externos de tipo económico y medioambiental, más o menos acusados, dependiendo del modo de transporte.

103. Lamentablemente, en demasiadas ocasiones las decisiones sobre infraestructuras se han desviado hacia la confrontación electoral, abocando a inversiones con criterios clientelares y no justificados en términos económicos y de interés general, consumiendo recursos sin profundizar y vertebrar el sistema de transporte con objetivo claro y planificación coherente.

104. Los medios de comunicación juegan un papel esencial en la sociedad actual. El proceso de concentración y la orientación de muchos de ellos más a generar opinión, no siempre independiente, frente a la información veraz, contrastada y que busca la objetividad, exigen abordar la conveniencia de garantizar esas funciones.

105. En el campo de la energía, la política errática del Gobierno, con continuos vaivenes, ha frenado el creciente desarrollo de las energías renovables y su potencial creación de empleo. Ha reducido, igualmente, las posibilidades de lograr la sostenibilidad energética, la no dependencia de los combustibles fósiles y el paulatino abandono de la energía nuclear.

Objetivos y propuestas

106. Necesitamos ampliar y diversificar nuestro tejido productivo, mejorar nuestra competitividad interna y externa, retornar a cifras positivas de crecimiento económico y hacerlo de manera suficiente para que podamos generar empleo, sin duda el principal objetivo en estos momentos.

107. Para ello es necesario el sector privado con participación y apoyo del sector público, que puede jugar un importante papel en la reactivación económica con un esfuerzo de concertación entre los distintos interlocutores para mejorar, vía precios, la competencia de los bienes y servicios que ofertamos, actuando de forma equilibrada sobre sus distintos componentes: costes de producción y distribución, costes laborales y beneficio empresarial, fundamentalmente.

108. Este reto necesita estímulos y apoyos externos. En primer lugar, una política monetaria flexible y expansiva, como la que se viene practicando por el Banco Central Europeo, aún insuficiente al menos en lo que a garantías de mantenimiento se refiere. Precisamos también una política fiscal más ambiciosa, más alineada con el contenido del artículo 31 de la Constitución Española y, por tanto, con la progresividad recaudatoria y la redistribución a través del gasto público.

109. Esta política fiscal debe progresar con distinta intensidad en épocas de crisis o de bonanza para: contribuir a una demanda interna suficiente, invertir mejorando nuestra capacidad productiva y de distribución, sostener y reforzar nuestros servicios públicos básicos (sanidad, enseñanza...) y, muy especialmente, proteger adecuadamente a las personas en situación de necesidad, prestaciones por desempleo, financiación adecuada a personas en situación de dependencia...

110. Recuperar la actividad económica exige: reformar el sistema fiscal y desarrollar actuaciones decididas y eficientes contra el fraude y la economía sumergida; reconstruir el sistema tributario, de forma coherente con el contenido del artículo 31 de la Constitución Española: recaudación con criterios de progresividad y redistribución de riqueza a través del gasto y la inversión pública. CCOO seguirá reivindicando la derogación de la última reforma de la Constitución Española por su contenido antisocial.

111. La crisis económica debe afrontarse desde el esfuerzo equilibrado y bajo criterios de equidad del conjunto de la sociedad, frente a las políticas orientadas principalmente a incrementar la competitividad a través del abaratamiento del coste del factor trabajo.

112. Las medidas fiscales y el control del fraude deben abordarse también en el marco supranacional para evitar competencia desleal y comportamientos adversos de los mercados financieros. Es también una condición necesaria para evitar satisfacer las necesidades mencionadas, recurriendo a más déficit y deuda, lo que genera una carga excesiva en concepto de intereses.

113. Promover una reforma eficaz y justa del sistema financiero, reforzando su control y supervisión pública, así como de las transacciones internacionales.

114. Reactivar el crédito es básico, pese al reto de reducción de deuda, especialmente privada, que tiene la sociedad española. Es necesario poder financiar proyectos empresariales viables. Exigir más provisiones al sector es insuficiente y desvía recursos, minorando la oferta de crédito. Contribuir al desarrollo de proyectos de banca ética, economía solidaria y finanzas alternativas, dentro de sus posibilidades, contribuye en la misma dirección.

115. Recapitalizar con dinero público las entidades financieras que lo precisen es inevitable y condición necesaria, no suficiente, para mejorar el crédito en la economía española y la cuota de mercado de las empresas. Normalizar el crédito ayuda a controlar precios de bienes y servicios.

116. Es preciso impulsar otra política de vivienda y del mercado inmobiliario, facilitando el acceso y reduciendo el coste. Segregar activos inmobiliarios de las entidades financieras hacia sociedades inmobiliarias es una oportunidad para ello. Precisamos un esfuerzo sostenible de fomento del mercado de alquiler, especialmente dirigido a jóvenes, rentas más bajas o tercera edad. Aprobar una modificación de la regulación hipotecaria que incluya la figura de la dación en pago, para los casos de residencia habitual, de manera que si el banco ejecuta la hipoteca y se queda con la vivienda, la totalidad de la deuda (principal más interés y costas judiciales) quede liquidada. También se hace necesario instar al Gobierno de España a aprobar una moratoria o implementar las medidas necesarias para paralizar los desahucios de las familias en situación de insolvencia sobrevenida e involuntaria.

117. Reivindicamos el papel que los medios de comunicación públicos, especialmente las radiotelevisiones, deben jugar como base de una democracia participativa, proporcionando una información veraz, imparcial, independiente del poder político, económico y de grupos de presión, plural en fuentes y actores, alejada de la espectacularidad y el sensacionalismo. Para ello, entre otros, deberá garantizarse la participación de las organizaciones sindicales en sus órganos de vigilancia y seguimiento, más allá de la participación directa de sus trabajadores y trabajadoras y sus representantes en los consejos de redacción, etc.

118. Una apuesta consecuente por el transporte también debe tener como objetivos específicos garantizar la movilidad de las personas y bienes en las mejores condiciones sociales, ambientales y de seguridad posibles. Crear redes modernas, que fortalezcan la cohesión económica y social, el buen funcionamiento del mercado interior, la cooperación y la vertebración territorial, todo ello con criterios de eficiencia económica e interés general.

119. Reducir la necesidad de desplazarse, que no su posibilidad, y orientar la demanda hacia modos más eficientes de transporte reducen el consumo de energía, la contaminación atmosférica y el ruido, la ocupación espacial, el tiempo de desplazamientos, el número de accidentes; exigen menos inversiones en infraestructuras y una mejora general de habitabilidad en la ciudad. Debe hacerse mediante una transición justa desde el actual modelo energético vinculado al transporte.

120. La reactivación económica es un objetivo esencial y condición necesaria para recuperar tasas aceptables de actividad y empleo, combatiendo el mayor problema de nuestra economía y de millones de personas, el desempleo. Es preciso identificar vías de reactivación económica, necesidades y posibilidades de actuación sobre ellas en una estrategia orientada al crecimiento y a la creación de empleo, compatible con un ajuste realista de nuestro exceso de endeudamiento.

121. Promovemos un consenso en el país por la reactivación económica y el empleo, con la participación concertada de Gobierno y oposición, y participación de las organizaciones empresariales y sindicales a través de los instrumentos de diálogo social que tienen resultados y experiencia contrastada en España. La negociación colectiva y el diálogo social son herramientas necesarias para abordar de forma equilibrada las altas tasas de desempleo y su elevada dispersión territorial, de género, sectorial, de edad, origen o nivel formativo.

122. El papel del sector público en la reactivación económica, con políticas de Estado adecuadas; la aportación del sector privado a través de esfuerzos equilibrados entre los distintos intereses representados, definidos en negociación colectiva, concertación bipartita y tripartita, con resultados más que contrastados, son elementos que no podemos desaprovechar por más tiempo.

Propuestas

123. **El papel de la Unión Europea**

124. Dotar al Banco Central de una orientación estratégica más ligada al crecimiento y el empleo y no limitada al control de la inflación.

125. Ampliar el plazo de cumplimiento del proceso de saneamiento de las cuentas públicas recogido en el Pacto de Estabilidad vigente en la Unión Europea, alineándose con las previsiones de recuperación económica (entre dos y cuatro años). Este compromiso ha de ser compatible con desarrollar políticas anticíclicas orientadas a la recuperación económica y la creación de empleo.

126. Es preciso avanzar en medidas de armonización fiscal que establezcan un tipo mínimo común en el Impuesto de Sociedades y sus desgravaciones con criterio limitativo. Generar un impuesto supranacional europeo para aumentar el presupuesto de la UE. Crear un Tesoro europeo, una unión bancaria con supervisión y fondos de garantía de depósitos unificados, y una Agencia Europea de la Deuda, con capacidad para emitir deuda pública europea. Llevar también a este ámbito una propuesta de impuesto sobre las transacciones financieras que, entre otras cuestiones, desincentive las operaciones a corto, y, por último, establecer mecanismos coordinados de lucha contra el fraude fiscal.

127. Con un presupuesto de la UE suficiente, que permita poner en marcha un proyecto europeo de desarrollo, con el objetivo de generar transferencias sustantivas intrarregionales, capaces de alterar los modelos productivos de los países periféricos, incrementando la productividad y el empleo en esos países.

128. Reconstruir un sistema fiscal justo, suficiente y eficiente

129. Es prioritario generar una cultura fiscal sana en el conjunto de la población, acabando con la elevada tolerancia ante el fraude fiscal o a la Seguridad Social actualmente existente. Demandaremos al Estado, en toda su extensión (central, autonómico o local), la realización de campañas de sensibilización y penalización del fraude. Desde CCOO debemos impulsar y desarrollar, en todos nuestros ámbitos de actuación, orientaciones en esta misma dirección.

130. La recaudación debe mejorar. La progresividad fiscal en las rentas del trabajo y del capital en el impuesto de las personas físicas se debe mantener y reforzar de forma estructural y no solo coyuntural.

131. El sistema de estimación objetiva o de módulos en el IRPF para autónomos debe ser objeto de revisión y sustitución por el de estimación directa para garantizar una tributación adecuada a la marcha de la actividad y evitar la elusión fiscal legal y generalizada que hoy existe. No obstante, la aplicación de las normas de tributación directa puede atender a situaciones específicas, especialmente para autónomos dependientes y autónomos sin trabajadores, siempre desde la perspectiva de conseguir un marco fiscal y tributario más justo y equitativo, que contribuya a erradicar la economía sumergida y la elusión fiscal.

132. Conviene revisar y actualizar el mínimo exento vigente, aumentar la recaudación y la relación directa entre esfuerzo y recepción de políticas públicas.

133. Es preciso eliminar los incentivos y bonificaciones en el Impuesto de Sociedades para que los tipos nominales y efectivos se aproximen al máximo. Las únicas excepciones deben ligarse a la no distribución de beneficios, su reinversión en actividades productivas y el compromiso con el empleo.

134. Asimismo, el tipo de gravamen del Impuesto de Sociedades debe aumentar para las empresas que gestionan patrimonios personales como única actividad. Debe mejorarse el control y la progresividad de la fiscalidad de las sociedades de inversión de capital variable (SICAV).

135. Recuperar figuras fiscales, como el Impuesto de Patrimonio o el de Sucesiones y Donaciones, garantizando la tributación efectiva a través de los mismos, así como extender el cumplimiento de otras existentes como el Impuesto de Bienes Inmuebles, revisando las exenciones a instituciones y organizaciones para garantizar una recaudación efectiva y generalizada de esta figura fiscal.

136. Generar nuevas figuras fiscales sobre entidades de crédito o tasas por realizar esta actividad para, entre otros fines, constituir fondos de contingencia que permitan, entre otras cuestiones, financiar eventuales tomas de participación del Estado en entidades financieras y prevenir situaciones de crisis en el sector financiero, sin perjuicio de demandar un impuesto sobre transacciones financieras en el marco internacional.

137. También es necesario desarrollar figuras fiscales asociadas a criterios medioambientales (fiscalidad verde), de forma compatible con la utilización de criterios de progresividad fiscal.

138. Los instrumentos contra el fraude fiscal, laboral y en cotizaciones a la Seguridad Social son herramientas imprescindibles que deben reforzarse de manera efectiva. Mejorar la legislación contra el delito fiscal. La utilización de los signos externos de riqueza y su coherencia con las rentas declaradas son elementos infrautilizados en España que tienen gran recorrido.

139. Medidas para eliminar el fraude laboral, haciendo aflorar el empleo sumergido que afecta de forma singular a mujeres, inmigrantes y jóvenes.

140. **Crisis del sector financiero**

141. La necesaria recapitalización del sector financiero español debe extenderse al europeo. Ese esfuerzo de recapitalización debe contar con financiación europea a través de los mecanismos de estabilidad financiera constituidos para devolver al sistema financiero europeo el ritmo de comportamiento perdido desde 2008.

142. Recuperar esa financiación es clave. El papel del sector público parece imprescindible para ese objetivo. A través de líneas de crédito ICO con carácter inmediato y activando la intermediación financiera en el menor plazo posible.

143. El sector debe contribuir de manera decisiva a financiar el coste derivado de la necesaria capitalización de las entidades que lo precisan, para provisionar adecuadamente las minusvalías implícitas que tienen paralizada la actividad crediticia. Este criterio se aplicó en la crisis bancaria de los 80 en el siglo XX.

144. El consumo ingente de recursos públicos para sanear el sector es una ocasión para mantener una parte del sector financiero bajo titularidad pública, con una red de oficinas suficiente y personal especializado para actuar como intermediario financiero en España. La nacionalización de entidades hace al Estado propietario o accionista mayoritario, lo que puede y debe permitir que sea operador público. Es esta la vía más adecuada hoy para intervenir en un sector estratégico, cuyo funcionamiento fallido en los últimos años genera importantes daños en nuestra economía. Todo ello, para dotar al Estado de mecanismos de actuación económica y ante situaciones de restricción crediticia, con adecuado control de riesgos y garantías de gestión profesional y de calidad, que garanticen la solvencia y retornos adecuados al capital público aportado.

145. En todo caso, si el Gobierno, como anuncia, finalmente vuelve a privatizar las entidades nacionalizadas, debe evitar que el conjunto de los ciudadanos asuma con sus impuestos el coste de la reestructuración sectorial recuperando lo aportado en su integridad o en el máximo nivel posible. Para ello hay diversos mecanismos, como: los costes financieros por la concesión de avales, préstamos o garantías otorgados por el Estado; un incremento de la aportación del conjunto del sector al Fondo de Garantía de Depósitos, para que a través de este y en un plazo razonable devuelvan al Estado las aportaciones realizadas; el establecimiento de una tasa sobre actividades financieras para constituir fondos que prevengan el coste de las crisis bancarias; venta de activos inmobiliarios, otros activos o participaciones societarias de entidades nacionalizadas, considerando al hacerlo la importancia estratégica de las mismas.

146. Utilizar recursos públicos debe ir unido a la depuración de responsabilidades de gestores, auditores y supervisores responsables de la actual situación. Se debe limitar la retribución de directivos e impedir el reparto de dividendos mientras existan necesidades de capital y/o de retorno de la inversión pública realizada.

147. Esta exigencia de transparencia y responsabilidad es completa y proporcional a lo que corresponda en cada caso. Los gestores de las entidades son los principales responsables de la gestión realizada; por su parte el supervisor, especialmente el Banco de España, lo es por el fracaso evidente en su labor de detección y corrección de excesos y errores cometidos; la labor de los auditores es cuestionable y merecedora de atención para

establecer responsabilidades y, finalmente, los órganos de administración que no han podido o sabido ejercer sus funciones de control y gobierno de forma adecuada.

148. Se acredita, una vez más, que la separación entre propiedad económica (accionistas) o participación social (en el caso de las cajas de ahorros), de un lado, y gestores (directivos), de otro, padece un mal funcionamiento estructural que dificulta el adecuado control de los gestores por los órganos de administración. Esto influye en que, en ocasiones, no haya sido más efectiva nuestra presencia, por otro lado muy minoritaria, en esos órganos de gobierno.

149. No obstante proliferan voces que intentan relacionar la presencia de representantes de partidos políticos, organizaciones empresariales y sindicales, impositores y otras entidades representativas con la situación del sector financiero. Sobre esto debemos ser muy firmes, reivindicamos el trabajo desarrollado en los órganos de administración de entidades financieras, dentro de las limitaciones que han tenido que afrontar nuestros representantes. Sabemos que la actuación en estos órganos es mejorable en algunos casos, pero la calidad del trabajo de nuestros representantes no es menor, en modo alguno, de la que acreditan los miembros de consejos de administración de entidades cotizadas y sociedades anónimas en las que no están los trabajadores. Estos problemas son comunes a las estructuras societarias de carácter mercantil. Por ello, además de mejorar nuestra actuación, hay que modificar también la normativa de aplicación para garantizar que estos órganos cumplen su función. Por nuestra parte, debemos mantener y mejorar, si cabe, la transparencia e información interna sobre nuestra actuación.

150. Intentar cargar las tintas sobre representantes políticos o sociales, para sustituir los consejos por otros seudoprofesionales que en nada mejoran la calidad de los mismos, responde a un criterio más ideológico que práctico, que pretende la expulsión de los representantes de la sociedad. Esta reflexión y el reconocimiento de nuestras propias debilidades son la base necesaria para comprometernos a mejorar nuestra actuación futura en defensa de los intereses de los trabajadores, que también representamos aquí.

151. Finalmente, reducir la capacidad instalada y el proceso de concentración del sector que estamos viviendo, además de penalizar gravemente el empleo, conlleva serios riesgos de exclusión financiera. El Estado debe actuar con la orientación de evitar la creación de un oligopolio de facto, que pondría en riesgo de exclusión financiera a amplios sectores sociales y territorios.

152. **Vivienda y sector inmobiliario**

153. Con cantidades limitadas se puede activar, mediante subvenciones al alquiler, relacionadas con circunstancias familiares y nivel de renta, un uso más racional de la vivienda y absorber una parte significativa del parque excedente actual. Arbitrar medidas e instrumentos de intermediación que faciliten e incentiven la puesta en alquiler de viviendas va-

cías, al tiempo que se desincentiva o penaliza la existencia de viviendas vacías en zonas con oferta insuficiente a la demanda existente.

154. Centrar el esfuerzo en garantizar que exista un parque suficiente y de calidad de viviendas en alquiler (gestionadas tanto desde el ámbito público como mejorar y profesionalizar la gestión privada de viviendas) y que la población que accede a ellas es solvente; es decir, que el alquiler no supere un 30% de sus ingresos.

155. En cuanto a las situaciones de impago de hipotecas sobre la vivienda habitual es necesario profundizar en los mecanismos de renegociación de deuda, así como impulsar alternativas a la ejecución hipotecaria por el alquiler con opción a compra o la adopción de una moratoria hipotecaria, como medios para proteger los intereses de propietarios y acreedores, y evitar el inicio o continuación del procedimiento judicial de ejecución y desahucio. Todas las entidades financieras deben plantear opciones y medidas sociales para evitar los efectos de un impago por situación de necesidad, las que además han recibido inyecciones de dinero público, en mayor medida.

156. Es necesario establecer medidas equilibradas, con participación de las entidades financieras y las Administraciones Públicas, junto a los deudores, para evitar la pérdida de la vivienda habitual por un valor de tasación inferior al capital pendiente de pago en el préstamo hipotecario y, al tiempo, mantener la obligación de pago sobre el capital, intereses y costas. Esta situación provoca un fenómeno de exclusión financiera prolongada para una parte de la sociedad.

157. Las personas con hipotecas objetivamente inasumibles precisan mecanismos de ayuda para garantizar sus necesidades básicas. La mencionada flexibilidad en la renegociación de deuda, la modificación legislativa necesaria elevando el porcentaje mínimo del precio al que se puede subastar y corrigiendo las lagunas actuales que posibilitan adjudicaciones por el 50%, incumpliendo la elevación ya aprobada hasta el 60%"para evitar adjudicaciones por un importe abusivo en relación con el valor de tasación, la permanencia en el domicilio habitual en régimen de alquiler con ayudas públicas para contribuir a financiar, aun parcialmente, el coste de la medida son, entre otras, iniciativas que pueden resultar de utilidad. Los servicios sociales de la Administración local correspondiente podrán colaborar canalizando las iniciativas públicas de acreditación de la situación objetiva de necesidad.

158. Estos instrumentos se destinarían a deudores con dificultades relacionadas con circunstancias económicas personales y familiares sobrevenidas, que afectaran a su situación económica hasta impedir el pago de las obligaciones contraídas.

159. Estas fórmulas, en muchos casos, no dejan de ser una quita sobre las condiciones pactadas, pero pueden proteger la propiedad del activo para el comprador y reducir los fallidos

para la entidad bancaria, al tiempo que se culmina el debate sobre la revisión de la legislación hipotecaria y civil, y la posibilidad de incluir la dación en pago en nuestra legislación.

160. Esta figura, que modificaría las condiciones de concesión de préstamos hipotecarios para adaptarse al riesgo real contraído, puede contribuir a disciplinar el comportamiento de las entidades de crédito en la gestión de préstamos hipotecarios, orientando el crédito a financiar actividades más necesarias para el desarrollo económico del país y reorientar el modelo productivo. Ello, junto a la apuesta por el fomento y desarrollo del parque de viviendas en alquiler, y facilitar cambios estructurales en el patrón español de acceso a la vivienda y la adaptación de su precio, permitiendo liberar recursos para otro tipo de créditos. Conviene orientar hacia ese objetivo la reciente legislación sobre segregación de activos inmobiliarios de entidades financieras. La creación de registros municipales de demandantes de vivienda permitiría conocer y planificar mejor las actuaciones dirigidas a los oferentes y demandantes de vivienda en alquiler, de un lado, y podría ser de utilidad para una mejor planificación urbanística de pueblos y ciudades.

161. Aún siendo conscientes de que esta opción puede implicar un encarecimiento del préstamo y una probable reducción del valor de la vivienda financiado, debe regularse la posibilidad de que el prestatario opte en las nuevas hipotecas que se concedan por la dación en pago en caso de situación de insolvencia que ocasione el impago de las mismas. Para los préstamos ya concedidos, como una alternativa adicional a las descritas para personas con hipotecas objetivamente inasumibles, la dación en pago con carácter retroactivo, no prevista en los contratos suscritos, es una opción aplicable a las hipotecas sobre la vivienda habitual, atendiendo a las circunstancias económicas y personales en cada caso, que debe saldar, cuando se produzca, la totalidad de la deuda.

162. Apoyo normativo mediante una ley de bases para la rehabilitación urbana sostenible, adecuándola a los nuevos requisitos del Código Técnico de Edificación y a la Estrategia Europea para una Competitividad Sostenible del Sector de la Construcción y sus empresas, que elimine la actual dispersión normativa y facilite alcanzar esos objetivos, junto con otros, para propiciar ciudades más sostenibles, socialmente más confortables, generar empleo y dotarlas de mayor cohesión social con un nuevo enfoque en nuestro patrón de crecimiento económico.

163. La rehabilitación urbana sostenible del patrimonio deteriorado o degradado de las ciudades recupera estos elementos, pero su finalidad es más amplia, con objetivos medioambientales (con eficiencia energética), sociales y económicos. La mejora de la calidad de vida y la recuperación económica se beneficiarían de la rehabilitación integral de cascos urbanos y rurales, orientada a la mejora del bienestar urbano y residencial, adaptando edificios y ciudades a las personas y su seguridad. Mención especial merece, en este sentido, la recuperación y mejora de centros históricos, del patrimonio artístico y cultural.

164. Estas medidas, orientadas tanto a abordar situaciones de especial gravedad para muchas personas como a recuperar la actividad en el sector de la construcción, son necesarias para dar respuesta a las consecuencias de la crisis económica y recuperar el empleo en el sector.

165. **Medios de comunicación**

166. La garantía de información democrática exige que la Radiotelevisión pública estatal posea una red informativa suficiente, implantada con criterios solidarios, en España e internacionalmente, para asegurar, con autonomía, información propia, socialmente relevante y estructuralmente diversa para la ciudadanía.

167. Extender estos criterios al resto de radiotelevisiones públicas. Reducir los efectos buscados con la nueva Ley General de Comunicación Audiovisual. La eficiencia en la gestión de recursos públicos se podía lograr también con la legislación anterior, que disponía de instrumentos suficientes para revisar los costes de producción, de ser preciso, y la financiación necesaria, cumpliendo criterios objetivos sin afectar a normas europeas de competencia y con requisitos suficientes para compensar los costes sin incurrir en ayudas del Estado.

168. **Infraestructuras y transporte**

169. Trasladaremos en aquellos foros donde se toman dichas decisiones y participemos nuestra oposición al abandono en inversiones en mantenimiento y reposición de las redes de transporte, como la ferroviaria convencional, o en las vías secundarias por su relación directa con la mejora de la seguridad vial, y al ser en estas donde se produce el 75% de los accidentes de tráfico. Es necesario actuar en el ámbito de la movilidad, facilitando las conexiones ferroviarias de mercancías en el conjunto del Estado y de Europa.

170. Integrar costes externos y de infraestructura en el precio del transporte, además de fomentar la utilización de los modos con menor impacto ambiental y la inversión de los recursos obtenidos en nuevas infraestructuras, deben equilibrar sistemas de tarifas e impositivos y no perjudicar la competitividad y el empleo, de forma compatible con el papel que el sector público debe jugar en relación con los modos básicos de transporte.

171. En los espacios nacional y europeo, cualquier propuesta de planificación integral de infraestructuras de transporte debe: integrar una red transeuropea del transporte en un espacio sin fronteras interiores; procurar una movilidad sostenible y segura de personas y bienes; reforzar la cohesión económica y social; favorecer la intermodalidad entre distintos medios de transporte, la intercomunicación y la cohe-

sión territorial; generar un modelo compatible con los objetivos medioambientales; impulsar el crecimiento y la competitividad de la economía, desarrollando sectores productivos y de servicios directa e indirectamente vinculados (infraestructuras, bienes de equipo, tecnología, servicios...), creando empleo y con una gestión eficiente de recursos públicos.

Análisis de situación

172. La magnitud del impacto de la actual crisis económica en España no puede atribuirse exclusivamente a factores de índole internacional, sino que debe buscarse, en gran medida, en los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el notable crecimiento registrado en la última etapa de expansión. La especulación urbanística contiene una clara dimensión de insostenibilidad ambiental, consumo del territorio y recursos escasos, degradación del medio natural y altísima intensidad energética que condenan el modelo a entrar en crisis, aun si la dimensión financiera no se hubiese manifestado antes.

173. Tal y como se ha analizado en el eje anterior, en dicho período se produjo, además de un exagerado crecimiento de la actividad de la construcción asociado a la burbuja inmobiliaria, una especialización en actividades con bajos niveles de innovación y productividad, que asociado a una fragmentación desmedida de nuestro tejido empresarial, donde solo el 45% de las empresas tiene trabajadores asalariados y el 2% de estas emplea a más de cincuenta personas, ha conformado un tejido productivo escasamente competitivo y muy vulnerable en términos económicos. Este modelo se ha podido desarrollar deteriorando la calidad del empleo, con lo que se ha generado mucho pero muy precario, con un elevadísimo nivel de temporalidad injustificada y bajos salarios.

174. A lo largo de todo el mandato hemos mantenido que para salir de la crisis era tan necesario introducir estímulos a la actividad económica y acometer las reformas del sistema fiscal y del financiero como establecer las bases para un cambio de modelo de crecimiento.

175. Así, el cambio de modelo se coloca como una prioridad de país si queremos que una vez superada la crisis el crecimiento económico subsiguiente se construya sobre bases más sólidas y equilibradas y, por tanto, menos vulnerables a los cambios de ciclo. Debe evitarse que la salida de la crisis se dé por la vía de persistir en el modelo de crecimiento inmobiliario y falta de respeto al territorio que nos ha llevado hasta ella.

176. El territorio como base para la vida y la actividad humana debe respetarse, así como el uso sostenible de los recursos que en él se encuentran. De lo contrario, fenómenos como incendios, erosión, pérdida de biodiversidad, contaminación y riesgos para la salud pública cre-

cerán y pondrán en riesgo el bienestar social y la actividad económica. Rechazamos la urbanización del suelo rústico y la especulación con el dominio público de nuestras costas.

177. El objetivo final del cambio de modelo productivo es lograr que el incremento del valor añadido de las empresas se traduzca en un reparto más equitativo, entre beneficios y remuneración de asalariados, de la riqueza generada; para ello, lograr mayor estabilidad en el empleo es condición necesaria. Este incremento del valor añadido debe hacerse dentro de una visión a medio plazo en la que la sostenibilidad medioambiental debe considerarse una ventaja competitiva.

178. La **política industrial** es un elemento estratégico para conseguir un cambio en el modelo de crecimiento económico. La industria es clave para explotar la nueva economía del conocimiento y como motor del crecimiento. Crea empleo en toda la economía, asume el 57,9% de la inversión privada en I+D, demanda servicios empresariales y suministra recursos a los servicios.

179. En el actual contexto económico se requiere una estrategia política dirigida a garantizar el futuro industrial, manteniendo y desarrollando el tejido productivo y el empleo. El empleo industrial continúa perdiendo peso en la economía, pasando del 24% en el año 1990, el 20% en 2000 hasta el 15,3% actual, con un mayor volumen de caída que en el conjunto de la Eurozona y por debajo de la media de la UE-15, donde representa el 17,4%.

180. La aportación de la inversión extranjera ha sido un motor de la actividad de la economía española en los últimos treinta años; sin embargo, una de sus debilidades reside en el número de empresas de sectores industriales que están en manos extranjeras, porque, en caso de pérdida de competitividad, provoca que las decisiones sobre reestructuración no se adopten en España.

181. La política industrial europea no ha sido ajena a los cambios derivados de la liberalización financiera, industrial y de los servicios, consecuencia del incremento de la competencia y del desarrollo de la globalización de los mercados.

182. Esta recomposición está en la base de un proceso de reestructuración financiera de las empresas cuya tendencia dominante es la reducción del endeudamiento en favor de la autofinanciación, orientándose el criterio empresarial hacia el beneficio a corto plazo y a una política de reparto de dividendos dominada por la lógica de "creación de valor" para el accionista.

183. La crisis pone de manifiesto todas las debilidades de nuestra economía y, en particular, la debilidad del tejido industrial. Los diferentes gobiernos, con independencia de su signo político, han venido renunciando implícita o explícitamente a establecer un horizonte

a largo plazo de sus actuaciones, en la idea de que había de ser el mercado quien definiera la configuración del sistema productivo.

184. Ello ha supuesto la renuncia del **sector público empresarial** a cualquier protagonismo en la constitución de sectores innovadores dentro del sistema productivo.

185. La transformación y disminución del sector público empresarial (SPE) en el conjunto de la UE ha sido un rasgo distintivo de los últimos años. Este proceso ha presentado elementos comunes en sectores industriales, financieros y de industrias de red (transporte, comunicación, electricidad, gas y agua), lo que ha llevado a una convergencia decreciente en toda la UE.

186. El desarrollo de un enfoque horizontal de la política industrial ha prevalecido en Europa, situando a las **industrias de red** en el centro de sus preocupaciones. De hecho, el proceso de finalización del mercado interior comunitario, la Estrategia de Lisboa y la Estrategia Europa 2020, las han venido identificando como uno de los elementos centrales de las políticas de mejora de la competencia y como factor determinante en la disminución de trabas y cargas adicionales para las empresas y, muy especialmente, en el ámbito industrial.

187. Desarrollo industrial y demanda energética están intrínsecamente asociados, por lo que se debería utilizar la **política energética** integrada como una palanca de cambio de tendencia en el desarrollo de nuevos conceptos y nuevas estrategias a favor del desarrollo industrial. Es preciso ser conscientes del hecho de que la competitividad de las empresas será cada vez más dependiente de las condiciones que adopten las tecnologías con el fin de aumentar la eficacia energética y de los recursos, por lo que una energía duradera, accesible y segura debe ser un pilar esencial de la política industrial.

188. Otro elemento esencial es nuestra dependencia energética de combustibles importados. El grado de dependencia energética de España es del 89,2% (2008). La factura del petróleo supone alrededor del 50% de su déficit comercial, ocasionando una notable pérdida de renta y de competitividad exterior. Ello y la falta de eficiencia del sistema que limita nuestro desarrollo y nos hace más vulnerables, como muestra el análisis de la estructura sectorial de la demanda, donde el transporte es el mayor consumidor, seguido de la industria, el sector residencial, los servicios y la agricultura y pesca.

189. Necesitamos otra política energética para cambiar nuestro modelo de crecimiento y necesitamos otro modelo para hacer una economía más sostenible social y medioambientalmente. Los objetivos de la política energética deben ser: la garantía y suficiencia del suministro, la sostenibilidad ambiental, la máxima reducción de costes y asegurar el acceso al suministro a toda la población.

190. Según todos los escenarios previsibles, el mundo se enfrentará en el futuro a un incremento de la demanda energética y del precio de los combustibles fósiles, a una re-

ducción de los países exportadores y a la necesidad de dotar de mayor ambición a los objetivos de reducción de emisiones si se quiere evitar un incremento mayor de 2 ºC de la temperatura media de la Tierra.

191. La burbuja inmobiliaria, principal causa de la grave crisis económica por la que atraviesa nuestro país y de la "vulnerabilidad frente a los mercados", fue originada intencionadamente mediante la puesta en marcha de brutales políticas neoliberales materializadas en la Ley 6/98, sobre Régimen del Suelo y Valoraciones, origen de los fenómenos urbanístico-especulativos sobre los que se asentó el supuesto "milagro económico", convirtiendo un bien de primera necesidad, como es la vivienda, en un mero activo financiero y creando un caldo de cultivo inmejorable para los fenómenos de corrupción.

192. Esta ley del "todo urbanizable" del gobierno Aznar estableció además la aberración de equiparar valor legal del suelo con valor especulativo, convirtiéndose así en una de las principales causas de la ruina de conocidas entidades financieras que, sobre esta base legal, pudieron inflar artificialmente sus balances. Dichas entidades financieras han sido rescatadas con dinero público, generando un problema de déficit público antes inexistente.

193. Los efectos de estas políticas neoliberales han sido un ingente trasvase de rentas desde la inmensa mayoría de los ciudadanos hacia unos pocos, una gravísima pérdida de la cohesión social, daños al sistema productivo y una brutal y cruel destrucción de empleo, con incidencias muy negativas en nuestros ecosistemas.

194. La misma ideología neoliberal que puso en marcha la burbuja y la debacle financiera está, ahora, desguazando el Estado social y democrático de derecho, impulsando recortes inéditos en ámbitos básicos para la cohesión social como son los servicios públicos, la sanidad, la educación, la cultura, la I+D+i, tratando además de limitar derechos civiles básicos, generando un preocupante déficit democrático.

195. La huella ecológica española –casi tres veces su territorio– alcanza en las comunidades autónomas que más se han expandido urbanísticamente veinte veces su ámbito territorial. El cambio climático tiene una gran incidencia en nuestro país, aumentando la gravedad y consecuencias de los incendios forestales, agravando los riesgos de la desertización y de pérdida de terrenos fértiles en grandes zonas del territorio.

196. Hay que dignificar el suelo rústico, superar la política de conservación de espacios naturales basada en "islotes de protección inconexos", corregir la actual deriva de huellas ecológicas totalmente insostenibles, luchar contra el cambio climático, promover una movilidad sostenible, garantizar la conservación de la biodiversidad, restaurar el paisaje natural y urbano, reconvertir la actividad de la construcción hacia la rehabilitación urbana, la eficiencia energética, la implantación de las energías renovables, poner en marcha planes de estrategia territorial sostenibles, que cambien el actual rumbo. Solo así seremos capaces

de encontrar nuevos yacimientos de empleo basados en la innovación, con mayor valor añadido, con especial énfasis en el empleo verde, decente y de calidad.

197. Es crucial que Comisiones Obreras (CCOO) se convierta en un actor principal de la sociedad e intervenga de manera activa. Por ello proponemos que CCOO a nivel confederal, territorial y federal integre una clara línea de actuación en aras de la sostenibilidad, el medio ambiente y hacia un cambio de modelo productivo, de tal manera que cualquier propuesta de actuación en el orden sociopolítico y sindical sea plenamente coherente y eficaz en orden a la consecución de los objetivos de sostenibilidad social y ambiental, y esté encaminada a hacer realmente efectivo el cambio de modelo productivo.

198. Reducir nuestras necesidades energéticas es fundamental. Para superar el reto debemos reducir nuestra intensidad energética, que pone en relación el valor de lo producido con la energía utilizada, tanto por la vía del ahorro y la eficiencia, y del aumento del valor de los bienes y servicios producidos, como por aumentar el peso relativo de los productos no materiales.

199. El sector del transporte supone casi la mitad de la demanda energética. Las ganancias en eficiencia de motores se neutralizan por el mayor número de vehículos con más desplazamientos y más largos. Deben promoverse la electrificación del transporte, mayor eficiencia a través del reequilibrio modal y la intermodalidad, procurar reducir la necesidad de desplazamientos y poner en valor la proximidad. También nuevas generaciones de biodiésel, que no compitan por suelo fértil con los cultivos alimentarios, están llamadas a jugar un importante papel en sectores de difícil electrificación, como la aviación.

200. Pese a ser deseable una mayor electrificación de la demanda energética –menores emisiones si crecen las fuentes renovables, mayor gestionabilidad–, el sistema eléctrico español adolece de una excesiva capacidad de generación que la crisis ha acentuado. En los años del crecimiento se construyó un importante número de centrales de ciclo combinado de gas y se desarrollaron las fuentes eólica y fotovoltaica, que se añadieron a las plantas ya existentes.

201. Un parque tan amplio, que dobla en capacidad nuestras puntas de consumo, implica el bajo aprovechamiento de muchas instalaciones y, por tanto, dificultades para su amortización. Hoy, la potencia disponible es más del doble de los picos de demanda máxima y España exporta más electricidad de la que importa. Con la denominada "liberalización del mercado eléctrico" se perdió la capacidad de planificación vinculante del Estado, ese ha sido el motivo principal del exagerado desarrollo del parque de generación.

202. Por otra parte, existe en España e internacionalmente una creciente sensibilización social sobre la seguridad y soberanía alimentaria, demandando alimentos de calidad, sanos y seguros.

203. El **crecimiento del sector servicios** es una realidad. Hoy representa más del 70% del valor añadido de nuestra economía, y del 72% del empleo. Un porcentaje algo inferior al del conjunto de la UE y aún distante de EEUU, lo que da una idea de su potencial de crecimiento.

204. La creciente interacción entre la industria y los servicios incrementa la influencia de estos últimos sobre la competitividad de una economía y su balanza comercial.

205. Su relevancia actual en las economías occidentales se reforzará en el futuro. Empresas convencionales de manufactura se orientan hacia modelos de servicios. Se centran en sus competencias esenciales y se potencia la subcontratación de las actividades de soporte.

206. El cambio técnico y el proceso de liberalización comercial serían los factores que estarían propiciando un cambio en las características estructurales de algunas de estas actividades, apareciendo nuevas formas de organización y distribución comercial.

207. El empleo en los servicios, en general, presenta diferencias frente al industrial: la elevada tasa de empleo femenino; la mayor presencia relativa de trabajadores autónomos; el elevado nivel de formación de los trabajadores y trabajadoras sin relación con el tipo de ocupación, predominando puestos de trabajo que no requieren alta cualificación; por último, más empleo a tiempo parcial y temporal.

208. Hay grandes diferencias en su interior. Son los subsectores vinculados a las telecomunicaciones y a las actividades financieras los que más incrementan su productividad. Comercio, hostelería y servicios sociales presentan ligeros avances de este factor. En algunos de estos sectores aparecen carencias en materia de progreso técnico, con una gran intensidad de mano de obra, escasa capitalización y gran atomización de las empresas.

209. Los servicios a empresas es el sector que más ha crecido en los últimos años, como consecuencia no solo de la "externalización" de actividad, sino de la creciente demanda en un sistema productivo más complejo y exigente en términos legales, técnicos y económicos.

210. De forma especial, las empresas de servicios intensivas en conocimiento (consultoría, empresas de TIC, formación...) juegan un papel fundamental en el desarrollo de la innovación en sus empresas clientes, pues proporcionan soporte y conocimiento. Pero, a su vez, son especialmente sensibles a la actual crisis económica.

211. La restricción presupuestaria de los demandantes de este tipo de servicios, empresas privadas o Administraciones Públicas, el ajuste de precios, en ocasiones por debajo de

los costes de producción, el pequeño tamaño de muchas empresas que forman la cadena de contratación y subcontratación, los retrasos en los pagos de los proveedores y la sequía del crédito producen gran mortalidad de empresas, caída de pedidos y menor demanda de I+D+i, crucial para empresas que dan servicio a empresas y para mejorar la productividad.

212. La investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica. España ha destinado históricamente a I+D+i un porcentaje de la riqueza muy inferior al de los países más desarrollados de Europa y claramente inferior al promedio de la UE. El sector privado no ha sido capaz de incrementar su apuesta en I+D al mismo ritmo que lo hacía el sector público e, incluso, ha disminuido su participación.

213. Todos los indicadores coinciden en señalar que España tiene una baja capacidad de innovación propia: reducido porcentaje de gasto en actividades de investigación y desarrollo, y escasa incorporación en la negociación colectiva de aspectos relacionados con mejorar la productividad y la participación de los trabajadores en el proceso de innovación.

214. Se debe entender la I+D+i como herramienta de cambio que potencie un desarrollo autosostenido y articulado, sobre el que pueda asentarse una estructura social más justa. La crisis actual ha puesto de manifiesto que aquellos sectores y empresas dotados de un amplio stock de capital tecnológico propio, en que la cultura de la innovación está firmemente enraizada en la estrategia empresarial y que disponen de equipos humanos altamente cualificados y motivados, están en mejores condiciones para afrontar la creciente competitividad derivada de la globalización y tienen mayor capacidad de lucha contra el desempleo.

215. Está comprobado que las empresas y sectores más innovadores requieren, normalmente, una mayor implicación de los trabajadores en las tareas de la empresa y una estructura y cultura organizativas coherentes con ese principio. Esta participación no podemos dejarla al ámbito individual, sino que debería ser canalizada por medio de acuerdos colectivos.

216. Teniendo en cuenta la creciente apertura de las economías, la **competitividad exterior** es una variable cada vez más importante para el crecimiento a largo plazo. Aunque el saldo español con el exterior en operaciones corrientes y de capital ha mejorado, esto se ha debido a un descenso de las importaciones superior al de las exportaciones, fruto del desplome de la demanda interna. Esta evolución deja en suspenso conocer el comportamiento cuando se produzca una recuperación de la demanda nacional e internacional.

217. Las exportaciones españolas se caracterizan por concentrarse en pocos sectores (materias primas, productos industriales y bienes de equipo de forma agregada, seguidos del sector de bienes de consumo y agroalimentario) y una baja diversificación geográfica concentrada en la Unión Europea e Iberoamérica, y poco peso de las actividades de valor añadido

en su producción. Estas empresas se caracterizan, frente a las no exportadoras, por un empleo cualificado y mayor productividad e intensidad de capital e innovación tecnológica.

218. La **dimensión empresarial** es una variable muy relevante para determinar la propensión e intensidad de la innovación tecnológica y de procesos o la internacionalización de su actividad. Disponer de un tamaño mínimo que permita comprometer recursos y asumir los riesgos necesarios en este tipo de iniciativas es determinante.

Objetivos y propuestas

219. Divulgar, desde todas las estructuras del sindicato, nuestras propuestas de cambio de patrón de crecimiento junto a las alternativas para enfrentar la crisis.

220. Construir amplias alianzas sociales y políticas y con el mundo académico y de la investigación científica para generar las condiciones necesarias para que el cambio de patrón de crecimiento sea un factor de superación de la crisis y de la creación de empleo de calidad.

221. Compartir con el mundo de la empresa la propuesta de cambio de modelo, por tratarse de una estrategia en la que también deben estar interesados, porque permitiría al conjunto de nuestra economía ganar en productividad y competitividad.

222. Presionar a los poderes públicos para que en sus políticas tengan en cuenta lo esencial de la estrategia de cambio de modelo de crecimiento.

223. Nuestro principal objetivo consiste en generar condiciones para cambiar las políticas que se diseñen a fin de enfrentar la crisis, y para que estas incluyan, necesariamente, estrategias que permitan cambiar el patrón de crecimiento favoreciendo no solo una salida más justa, también una salida sobre pilares más sólidos, garantizando un crecimiento armónico y menos vulnerable.

224. La mayoría de las medidas que se plantean para enfrentar la crisis se caracteriza por su marcado carácter parcial y coyuntural. Desde CCOO concebimos las propuestas para salir de la crisis como un todo. Como propuestas globales y estructurales en las que reactivación económica, creación de empleo, derechos laborales, protección y cohesión social y cambio de patrón de crecimiento van siempre unidos.

225. Igualmente, concebimos el cambio de modelo de crecimiento como una estrategia de conjunto que implica intervenir en paralelo en diferentes campos. Consideramos que un cambio real en el modelo productivo no solo supone una sustancial modificación de los productos y servicios que ofrecen las empresas y una mayor internacionalización y dimen-

sión de las mismas, sino una forma diferente de producir, en términos de ahorro de materiales, de eficiencia energética, de organización del trabajo, equilibrando también la relación entre trabajadores y empresa en la planificación de la actividad productiva.

226. Cambiar el modelo productivo supone dotarse de una verdadera política industrial; apostar por una política energética que garantice la suficiencia del suministro y la sostenibilidad medioambiental; invertir en I+D+i e introducir las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el proceso productivo; dotarse de las infraestructuras necesarias; mejorar las vías de transporte y las intercomunicaciones; promover la agrupación de empresas para favorecer la actividad exportadora; mejorar la calidad del sistema educativo, en especial la FP, y vincular esta más y mejor a la realidad productiva presente y futura; apostar por la formación a lo largo de la vida como una mejora de las expectativas profesionales de los trabajadores y trabajadoras, y como factor de estímulo para la productividad y competitividad de las empresas...

227. CCOO, que es receptiva con las demandas sociales sobre seguridad y soberanía alimentaria, exige garantizar, como derecho esencial básico en los ámbitos nacional e internacional, alimentos de calidad, sanos, seguros, asequibles y respetuosos con el medio ambiente, dentro de prácticas comerciales y laborales justas en todo el sistema agroalimentario.

228. También es nuestro objetivo conseguir que el cambio de patrón de crecimiento contribuya a la generación de empleo cualificado, estable y con derechos.

229. Ya existen oportunidades de creación de empleo haciendo más sostenibles sectores económicos clave como las energías renovables, la rehabilitación urbana y de viviendas, la industria básica, el sector sociosanitario, el transporte, la gestión de los recursos naturales y la industria agroalimentaria, pero también es previsible una sustitución o transformación de empleo en otros sectores, como en la mejora en la gestión y el tratamiento de los residuos, la integración del transporte por carretera en sistemas logísticos globales y una transición justa en aquellos sectores que tengan más difícil transitar a una economía sostenible.

Propuestas

230. Continuar desarrollando los contenidos de nuestras propuestas en los diversos elementos que componen nuestra estrategia de cambio de modelo de crecimiento (los referidos a formación para el empleo y educación aparecen en los ejes 4 y 5, respectivamente).

231. Promover una verdadera política industrial. No solo es necesario potenciar nuevos sectores, sino modernizar los existentes, analizando su potencial de dinamismo en términos de producción, innovación y empleo. La falta de liderazgo institucional exige redefinir

el papel de lo público, que ha funcionado desde la espontaneidad y con visión cortoplacista, y de su coordinación con el sector privado.

232. El papel de las Administraciones debe ser fundamental creando las condiciones estructurales necesarias para que este cambio se desarrolle, junto con la iniciativa privada, mediante un sistema que no necesita de incentivos fiscales permanentes, sino de una gestión empresarial tecnológicamente más eficaz y coordinada con los sectores, el desarrollo de un mercado laboral menos segmentado y más cualificado, y un cambio en el sistema financiero.

233. Al mismo tiempo deberían establecerse medidas dirigidas al seguimiento exhaustivo y sistemático penalizando los procesos sectoriales y locales de reestructuración que incorporan la descentralización productiva y la deslocalización, mediante estrategias de anticipación ante los futuros cambios en los sectores productivos.

234. Es imprescindible que la política industrial se oriente a favorecer claramente el desarrollo de las producciones más intensivas en tecnología y señale objetivos de desarrollo sectorial en los ámbitos de: bienes de equipo (eléctrico-electrónico, telecomunicaciones, mecánico, etc.); sector metalúrgico y siderúrgico; sector químico y farmacéutico; sector del transporte (aeronáutico y aeroespacial, automoción, naval y ferroviario); rehabilitación urbana y residencial y nuevos materiales; sector agroalimentario, forestal y papelero; sector de la industria cultural (producción audiovisual y editorial); sector de la industria turística.

235. A la vez no podemos renunciar a industrias como el textil y el calzado o la madera y el mueble, entre otras, sino que se debe realizar una apuesta por hacerlas más eficientes, más integradas medioambientalmente y más innovadoras con una apuesta decidida en la I+D+i para dichos sectores. Y/o propiciar ante el Parlamento Europeo una estrategia consensuada sobre política industrial europea y su inclusión en una economía de escala interdependiente.

236. El **sector servicios** precisa un mayor esfuerzo innovador en capital físico y tecnológico, mejorar la adecuación y capacitación de su capital humano para alcanzar una situación competitiva, en línea con las de las grandes economías europeas. Esta necesidad es más acusada en las pymes, cuya desventaja en términos de productividad es muy superior.

237. Una vía es establecer mecanismos de coordinación o asociación para aumentar su capacidad tecnológica, su autocapitalización y generar economías de escala.

238. Deben desarrollarse políticas públicas para la promoción de la innovación en el sector. Hasta ahora no han existido ni en la Unión Europea ni en sus Estados miembros.

239. No hay mucha información disponible sobre la naturaleza de los mecanismos de innovación y mejora de la productividad en el sector servicios. Por ello es preciso desarrollar un cuerpo de conocimiento en la materia (análisis, evaluación y difusión de los mecanismos de innovación y mejora de la productividad en el sector).

240. Finalmente, es imprescindible la mejora en los sistemas de inversión, reactivando el crédito bancario, tras una reforma coherente del sistema financiero, pero también con estrategias públicas, privadas y mixtas que promuevan la financiación de capital-riesgo y de capital semilla.

241. Fomentar la internacionalización y la agrupación empresarial. Las políticas de apoyo a clusters innovadores o distritos industriales buscan externalidades positivas entre empresas para explotar al máximo las economías de escala. Deben orientarse prioritariamente a obtener ventajas o beneficios derivados de la ejecución de proyectos conjuntos innovadores, y alcanzar una masa crítica que asegure su competitividad y visibilidad internacionales.

242. Garantizar la sostenibilidad energética y la ecoinnovación. Es necesario fijar como objetivo prioritario la consecución de la sostenibilidad energética, como medida no solo económica, para no seguir agravando el cambio climático, sino también como factor fundamental de desarrollo industrial y mejora de la competitividad de las empresas españolas. El primer paso en una correcta política energética son las medidas de ahorro y eficiencia. Proponemos una ley de ahorro y eficiencia energética que defina las medidas de gestión de la demanda en los sectores finales, regule las auditorías energéticas y las empresas de servicios energéticos y establezca requisitos en el diseño de productos y medidas avanzadas de eficiencia energética para edificios, equipamientos y vehículos. Así como un programa de rehabilitación y modernización energética de las viviendas y edificios con planes, incentivos y requerimientos de eficiencia obligatorios en el parque existente, en plazos apropiados y con medidas de carácter social para apoyar a la población más vulnerable.

243. El mercado mundial de productos y servicios medioambientales crece cada año, por lo que es un gran momento para que España aumente su inversión en este sector relativamente nuevo. La ecoinnovación exige pensar el ciclo integral del producto, su diseño, fabricación, distribución, comercialización y reciclado. Y supondrá cambios en todas estas fases de la producción, implicando ahorro de energía y materiales para el conjunto del ciclo.

244. España debe recorrer gradualmente, con continuidad y costes ajustados, el camino hasta un sistema basado en las energías renovables. Estas suponen no solo la mejor opción en términos ambientales y de autoabastecimiento, también la posibilidad de un sector industrial de futuro. El desarrollo de energías renovables debe hacerse de forma distribuida, con muchas pequeñas instalaciones. Preferentemente sobre cubiertas. Esto desarrolla actividad y economía local y "democratiza" el acceso a la energía. El apoyo a las renovables requiere

aumentar las interconexiones –respetando el medio natural–, la implementación de "redes inteligentes" y el crecimiento en la capacidad de acumulación del sistema eléctrico.

245. La remuneración a estas tecnologías debe adecuarse a su progresiva maduración, de forma que los poderes públicos puedan determinar su impacto para los consumidores industriales y domésticos, y no necesariamente recaer solo en la tarifa eléctrica, sobre todo en lo que se refiere a los apoyos a las tecnologías más incipientes y teniendo en cuenta que los objetivos vinculantes deberían repercutirse al conjunto de la demanda energética. Debe darse estabilidad al sistema y evitar comportamientos especulativos; apoyar al sector industrial autóctono; priorizar las instalaciones de solar fotovoltaica en cubierta respecto a las instalaciones en suelo; impulsar medidas incentivadoras para las fuentes renovables en la generación térmica (energía solar térmica, geotérmica y biomasa), así como excluir la incineración de residuos del régimen especial de generación eléctrica por no ser una energía renovable.

246. El papel decreciente de las tecnologías basadas en combustibles fósiles, que acabará limitándose a cubrir la decreciente variabilidad de las renovables, plantea la cuestión de la remuneración de plantas poco utilizadas que mantendrán el sentido para esa función. Ello solo cobraría sentido con la recuperación de la competencia por parte de los poderes públicos de determinar cuántas y en qué lugar deben estar las plantas que cumplan esa función. Debe mantenerse un espacio para el carbón nacional, en la medida que se prevé el desarrollo de técnicas de captura y secuestro de carbono en la generación de electricidad. Existe aún recorrido para mejorar en la reducción de la explotación de los recursos no renovables, en los que experiencias como la del sector cementero en la sustitución de estos recursos por residuos apuntan una importante aportación a la solución de la eliminación de residuos con garantía y como alternativa a la incineración o al vertido.

247. La utilización de determinados residuos como combustible es una solución peor que la reutilización, recuperación y reciclado de estos materiales, tanto desde el punto de vista material como de balance energético; sin embargo, en las circunstancias actuales y con el adecuado control social sobre su uso, pueden suponer una alternativa a la incineración o vertido.

248. La energía nuclear no se adapta a la variabilidad de las renovables. Además, la cuestión de la larga vida de los residuos, la dependencia del combustible, el envejecimiento de las plantas y las incertidumbres sobre su seguridad aconsejan abordar un plan ordenado de cierre a los cuarenta años de aquellas. Este plan debe contemplar medidas previas de desarrollo económico para las zonas donde se encuentran las centrales. Estos recursos deben generarse desde la propia explotación de las plantas. No existen, hoy, razones para llevar su actividad más allá de cuatro décadas. Cualquier prórroga aconsejada por el precio de combustibles fósiles o incertidumbres sobre la garantía de suministro debería contar con el máximo consenso político y social.

249. Es indispensable devolver a los poderes públicos la capacidad planificadora en generación eléctrica, recuperando el carácter de "servicio público esencial" del suministro eléctrico y la titularidad pública de las redes de transporte, distribución y suministro de electricidad; así como revisar los mecanismos de fijación de precios, haciéndolos transparentes, libres de presiones oligopolistas, remunerando a cada tecnología de acuerdo con todos sus costes, que establezca una fórmula estable y equilibrada de remuneración de las fuentes renovables, que resuelva con justicia para los consumidores el denominado déficit de tarifa, garantice el acceso de los ciudadanos a los servicios energéticos básicos, especialmente para colectivos vulnerables, y contemple disuadir el consumo superfluo. Todo ello, dando como resultado un precio de la electricidad en línea con el de los países de nuestro entorno. Deben de establecerse medidas de gestión para conseguir el aplanamiento de la demanda eléctrica, mediante mecanismos de precio y los medios tecnológicos necesarios.

250. Los objetivos de la política energética deben ser:

251. La sostenibilidad ambiental del sistema energético. Reduciendo el uso de recursos y evitando la generación de residuos, vertidos y emisiones contaminantes y sus impactos ambientales.

252. La sostenibilidad social del suministro energético. Asegurando el acceso a toda la población y precios que no excluyan del suministro energético básico a las capas más desfavorecidas e incentiven el ahorro.

253. Sostenibilidad económica y reducción de costes.

254. Desarrollando:

255. La planificación energética y la gestión de la demanda.

256. La revisión del funcionamiento del mercado eléctrico con la reforma de la Ley 54/97, del Sector Eléctrico, recuperando el carácter de "servicio público esencial" del suministro eléctrico.

257. La recuperación de la titularidad pública de las redes de transporte, distribución y suministro de electricidad.

258. La reforma del mercado de la electricidad.

259. La ley de ahorro y eficiencia energética.

260. La rehabilitación y modernización energética de las viviendas y edificios con planes, incentivos y requerimientos de eficiencia obligatorios.

261. La reducción de la dependencia energética y el desarrollo y regulación de fuentes autóctonas y renovables (determinación de primas en función de la curva de aprendizaje, mejorar la I+D+i en generación térmica renovable, biomasa, geotermia, fotovoltaica, excluir la incineración de residuos del régimen especial, fomentar la generación distribuida y las redes inteligentes, reglamentar la interconexión).

262. En el debate de cambio de modelo productivo se manejan conceptos como economía verde, empleos verdes y transición justa. El movimiento sindical tiene la responsabilidad de hacer que el inevitable cambio de modelo productivo sea deseable y beneficie a la gente trabajadora.

263. No se trata de una pugna entre futuros empleos verdes –sostenibles y decentes, hoy minoritarios– y los empleos actuales, que no han incorporado todavía la dimensión de sostenibilidad. Debemos generar nuevos empleos mucho más sostenibles, pero también enverdecer los existentes. Son pocas las actividades que deberemos abandonar y no de hoy para mañana. El proceso de cambio será progresivo, necesita de objetivos ambiciosos, estables y a largo plazo, apoyados por políticas públicas con esas características, debe ser una oportunidad para la gente trabajadora al tiempo que protege de los riesgos que todo cambio supone.

264. El sindicalismo internacional ha elaborado el concepto de transición justa. Esta debe incluir una serie de políticas y medidas para garantizar que el resultado de la evolución hacia una economía más sostenible ambientalmente tiene como resultado más cohesión y justicia social. Esta es la forma en que el sindicalismo internacional entiende el objetivo de una economía verde. Transición justa debe construirse con políticas públicas de carácter normativo, fiscal y de apoyo selectivo que favorezcan el enverdecimiento de la actividad económica y el desarrollo de nuevos yacimientos de empleos verdes y decentes.

265. Una agenda española de transición justa debe contener:

266. Políticas de apoyo a las nuevas actividades con capacidad de generar empleos verdes y decentes, favoreciendo la empleabilidad de mujeres y jóvenes.

267. Contemplar objetivos de calidad de empleo y cohesión social.

268. Programas educativos y de formación al empleo para capacitar a las personas, especialmente jóvenes y mujeres, para que se beneficien de las nuevas oportunidades de empleo y facilitar las adaptaciones necesarias para la permanencia en el mercado de trabajo, la promoción profesional y la contribución al cambio de modelo productivo.

269. Diálogo social a todos los niveles para hacer a las mujeres y hombres trabajadores protagonistas del cambio productivo y de sus empleos y carreras profesionales, y garantizar en la negociación colectiva la participación en las decisiones hacia la sostenibilidad, en la organización y acceso de la formación para el empleo.

270. Contenidos de protección social como protección específica para los trabajadores de las actividades que deban ir abandonándose.

271. Medidas fiscales para dotar de recursos las medidas de transición justa.

272. **Invertir en I+D+i**. La investigación, el desarrollo y la innovación son apuestas estratégicas como factores imprescindibles para el cambio de modelo productivo y la creación de empleo de calidad. Por ello, la salida de la crisis debe hacerse potenciando un modelo productivo de mayor competitividad y productividad, basado en el apoyo al desarrollo de investigación e innovación en sectores de media y alta intensidad tecnológica, puestos de trabajo estables, bien remunerados y con derechos, y ello exige un mayor esfuerzo público y privado, lo que implica:

273. Incorporar la investigación como pilar de la sanidad, agregando investigadores a los hospitales. Desarrollar plazas desde la Ley de Investigación Biomédica. Fomentar la carrera investigadora en el SNS desde las etapas iniciales al final.

274. Una apuesta pública y un compromiso de las empresas privadas que hagan realidad la máxima de que la creación de empleo, la construcción de un nuevo modelo económico pasa por la sociedad del conocimiento.

275. Un incremento de los recursos dedicados al sector público de investigación.

276. Más compromiso e implicación de la empresa privada en investigación y, especialmente, en innovación. Potenciar una estrecha colaboración entre esta y la investigación pública.

277. Para ello promoveremos alianzas con el conjunto de agentes y asociaciones que configuran el mundo científico para conseguir un "acuerdo por la ciencia" que asegure a medio y largo plazo los recursos humanos y materiales suficientes en el sector.

278. Es necesario conservar el capital humano dedicado a la investigación para que contribuya a construir un modelo productivo basado en el conocimiento y dotado de los medios económicos necesarios, evitando la salida laboral al extranjero de científicos/as e investigadores/as. Planteamos la mejora de condiciones laborales del personal de investigación y la mejora constante y cumplimiento de lo pactado hacia los becarios.

279. Igualmente debemos tener un papel activo en las empresas, participando en la fase de planificación y selección de las innovaciones tecnológicas, así como en la evaluación de los resultados de las innovaciones incorporadas.

280. Prestaremos atención especial a las pymes en proyectos y ayudas para la innovación.

281. En las plataformas de convenio de los sectores y empresas procuraremos ampliar los derechos de información, consulta y negociación, tanto en las causas como en las consecuencias que derivan de las transformaciones aplicadas por la introducción de nuevas tecnologías.

282. Reforzaremos los observatorios sectoriales como espacios compartidos entre patronales y sindicatos que permitan analizar, entre otras cuestiones, los cambios tecnológicos y su incidencia y la configuración de nuevos sectores a desarrollar.

283. La red europea de institutos tecnológicos debe mejorar sus funciones y metodología de trabajo en coordinación con los españoles. Potenciar la red española de los ITEC.

284. Todo lo anterior exige garantizar la participación y presencia sindical en los procesos y órganos de elaboración y seguimiento de las políticas de ciencia e innovación. Debe reconocerse el derecho de participación desde las empresas a los organismos estatales ejecutores de la I+D+i.

285. Propiciar ante las instituciones europeas una estrategia consensuada sobre política sectorial y de investigación europea y su inclusión en las estrategias de la Unión en escala suficiente.

286. Impulsar el desarrollo de la biotecnología, la nanotecnología y la mecatrónica. Es necesario avanzar en el desarrollo de los nuevos materiales y procesos, y para ello es fundamental impulsar la investigación científica tanto básica como aplicada.

287. Las aplicaciones más importantes de la mecatrónica son la robótica, sistemas de transporte, sistemas de manufactura, máquinas de control numérico, nanomáquinas y biomecatrónica.

288. Actualmente, en España los mayores desarrollos de la mecatrónica tienen que ver con la domótica, relacionada con la rehabilitación energética residencial, líneas de montaje, paletización y fabricación, medios de pago, aplicaciones agroalimentarias, sistemas de freno antibloqueo en los automóviles y sistemas de control de aerogeneradores.

289. La biotecnología tiene gran impacto en farmacia, medicina, microbiología, ingeniería alimentaria, agricultura y minería, y, sin embargo, es una ciencia que se estima que su impacto crecerá con el tiempo, interviniendo en la sociedad y bioeconomía mundial.

290. En todo caso, este impulso necesario de la investigación básica y aplicada debe hacerse respetando, como principios básicos, la transparencia e información pública, el control democrático, así como:

291. El principio de precaución o iniciativas proactivas de reducción del riesgo y la necesidad de desarrollar sistemas de alerta temprana. En caso de incertidumbre se deben incorporar medidas para evitar todas las exposiciones laborales y a nanomateriales.

292. La transparencia y trazabilidad del uso de las exposiciones a dichos materiales, especialmente de la población trabajadora, pero también por exposiciones de las poblaciones en general. El desarrollo industrial de estos materiales debe llevar acompasados estudios o investigaciones sobre los posibles daños a la salud y el medio ambiente que no siempre se desarrollan. Es necesario implantar registros obligatorios de acceso libre para garantizar la información sobre los artículos y productos que los contengan, incluyendo en los mismos una evaluación del ciclo de vida.

293. También tiene importancia para otras industrias basadas en el carbono, como energía, productos químicos y farmacéuticos y manejo de residuos o desechos, en las que tiene un enorme impacto potencial, porque la investigación en ciencias biológicas está efectuando avances vertiginosos y sus resultados no solo afectan a una amplitud de sectores, sino que facilitan el enlace entre ellos.

294. Mejorar la cadena logística, las infraestructuras y el transporte. La carencia de una visión global de los procesos logísticos por parte de las empresas está generando ineficiencias en todo el proceso, ya que tanto la información como los materiales no fluyen correctamente.

295. Como aspecto principal destaca la importancia del coste total y su relación interdependiente con diversos factores que determinan las actividades logísticas en la empresa.

296. El transporte debe contribuir al desarrollo y a la sostenibilidad del sistema económico y social, por lo que es necesario cambiar las pautas de movilidad, así como potenciar la intermodalidad, un elemento esencial para intentar hacer compatible transporte y sostenibilidad.

297. Las infraestructuras son, a la vez, soporte y elemento impulsor del desarrollo, ya que ordenan el espacio físico y permiten orientar e intensificar los flujos económicos, y tienen un efecto de arrastre sobre la estructura productiva que contribuye decisivamente al crecimiento económico regional, que genera efectos directos muy importantes sobre la producción y el empleo.

298. La estructura productiva sectorial española es dependiente del sistema de transporte, ello exige un reequilibrio modal y potenciar el factor de crecimiento del ferrocarril y el cabotaje marítimo.

299. CCOO defenderemos que el Plan de Infraestructuras y Transporte se actualice de acuerdo con los criterios expresados en este Plan de Acción y atendiendo a la necesaria vertebración territorial.

300. Aprovechar las potencialidades de las telecomunicaciones y sociedad de la información. Es un sector estratégico de la economía española. En la actual coyuntura económica, su capacidad de innovar, invertir y seguir generando crecimiento y empleo es clave, optimiza recursos y permite que produzcamos más, de mejor calidad y en menos tiempo.

301. Se trata de mejorar la capacidad, calidad y conectividad de las redes potenciando la implementación de un servicio universal de banda ancha de calidad y el desarrollo de las redes de nueva generación, el fomento de plataformas y aplicaciones seguras para la gestión y comercialización, la elaboración de contenidos que agreguen valor y el fomento regulado del teletrabajo, lo que permitirá mejorar la productividad.

Análisis de situación

302. Crisis económica y reformas laborales regresivas. Los efectos de una crisis económica de larga duración y profunda intensidad y las reformas laborales adoptadas por los sucesivos gobiernos, en especial la del Gobierno del Partido Popular en 2012, tienen consecuencias severas sobre los derechos individuales y colectivos de trabajadores y trabajadoras y degradan aún más los niveles de estabilidad y calidad del empleo, ya inferiores a los estándares medios europeos. Sus efectos sobre la supuesta recuperación económica arrojan un saldo muy negativo.

303. El ataque a los derechos laborales que han significado las reformas no solo afecta a la estabilidad en el empleo, también al marco de la negociación colectiva. Esta ha visto seriamente limitada su capacidad para ordenar con eficacia las condiciones de trabajo, desarrollar y ampliar los derechos laborales, asegurar la eficacia general de los convenios colectivos y la protección de estos y de los acuerdos colectivos frente a la actuación unilateral de la parte empresarial.

304. La reforma laboral aprobada con el RDL 3/2012, y consolidada tras su aprobación parlamentaria, supone un cambio profundo y negativo en el modelo constitucional de relaciones laborales, tanto en relación con el equilibrio entre los poderes empresariales y los derechos sociales como en cuanto al estímulo del diálogo social y la negociación colectiva.

305. La crisis económica sirve de excusa y argumento para establecer, desde la ley, un desequilibrio en las relaciones laborales, cuando en España aún no habían alcanzado un nivel óptimo de equilibrio y democratización, como evidencia la limitación para elegir representantes de los trabajadores en un gran número de empresas de reducido tamaño, la ausencia o debilidad de la cobertura negocial que aún tienen millones de personas, entre ellos los empleados públicos, o la insuficiente información económica de la empresa hacia trabajadores y sus representantes, por citar aspectos centrales en las relaciones laborales: representación, información, negociación.

306. La amplia reducción de derechos laborales acompaña a la mayor capacidad de acción unilateral empresarial reduciendo instrumentos de control y contrapeso sindical, administrativo o judicial. Con estas reformas, las instituciones que sustentan el derecho del trabajo han quedado seriamente dañadas, como consecuencia de un desmesurado

intervencionismo que rompe el respeto a la autonomía de las partes que debe acompañar la actuación gubernamental.

307. Ruptura del diálogo social y necesidad de su restablecimiento. El diálogo social no sustituye a la acción sindical en el centro de trabajo y sectorial, actividad sindical clave y base de legitimación del sindicato. Su dimensión ha ido y debe ir más allá de la información y consulta; debe ir acompañada de la concertación, por tanto negociación y acuerdo, para impulsar políticas incluidas en las propuestas sindicales para el Pacto de Estado, Pacto por el Empleo y ahora cuando exigimos un consenso básico para recuperar la economía y el empleo. Supera las políticas ligadas a las condiciones del mercado de trabajo, con proyección de largo alcance, sobre políticas económicas y sociales y sobre participación ciudadana, habiéndose convertido, en la práctica, en una forma de legislar consensuada sobre materias fundamentales. CCOO, en los procesos de diálogo social, analizará el impacto de género que del mismo se deriven.

308. El diálogo social en estos cuatro años ha atravesado un periodo de fragilidad, condicionado por la grave situación económica y social y las políticas de los gobiernos. Para que sea fuerte es necesario un apoyo institucional claro. Corresponde al Gobierno facilitar instrumentos que permitan a los interlocutores, en especial las organizaciones sindicales, desarrollar los principios de solidaridad, participación y responsabilidad en las políticas económicas y sociales.

309. Sin embargo, las prácticas del Gobierno van en dirección contraria. La sucesión de reformas estructurales y políticas de recortes impuestas sin diálogo con las organizaciones sindicales pone en cuestión el modelo social y fundamentos importantes de la sociedad democrática.

310. Otro elemento esencial en la construcción del diálogo social es el papel y la posición de las organizaciones empresariales. En el caso de las confederaciones empresariales, partícipes del diálogo social tripartito y con quien CCOO y UGT hemos construido muchos acuerdos interconfederales en la última década, no ha sido posible, sin embargo, cerrar acuerdos en materias tan sensibles como la reforma laboral y la reforma de la negociación colectiva, lo que facilitó, sin duda, la acción unilateral del Gobierno de turno. La crisis interna en CEOE, que no acaba de cerrarse, y la posición subalterna de CEPYME producen continuas disonancias dentro de sus organizaciones ante cualquier hecho relevante de las relaciones laborales, y con frecuencia bloquean la negociación colectiva e incumplen los acuerdos interconfederales.

311. Hoy no es posible hablar del diálogo social sin analizar el Estado social y relacionarlo con el Estado autonómico. Las comunidades autónomas han alcanzado un gran protagonismo y responsabilidad en el desarrollo de las políticas sociales. El impacto que en la construcción del Estado social ha tenido la descentralización política ha permitido una mejor

respuesta a las necesidades de la población, a pesar de la insuficiencia y debilidad del sistema fiscal, de la falta de un proyecto compartido de lo que significa la descentralización política y de cómo distribuir responsabilidades, competencias y recursos entre los diferentes niveles de la Administración.

312. El objetivo del diálogo social en los ámbitos del Estado de las autonomías debe venir determinado por la necesidad de incidir sindicalmente y condicionar aquellas políticas públicas que en este ámbito se desarrollan, para que sean más eficientes para las personas, más equitativas, y con respuestas más adecuadas a la realidad concreta. También queremos evaluar el cumplimiento en el desarrollo de las políticas que emanan de los gobiernos autonómicos, sobre todo en lo que se refiere a la política presupuestaria.

313. Aún estamos lejos de un buen funcionamiento del Estado de las autonomías, en cuanto a prestaciones, servicios, financiación, en el marco de un Estado descentralizado, con más protagonismo de las Administraciones locales y una presencia cada vez más significativa de la economía global y los mercados como reguladores, de hecho, de la realidad económica y social.

314. Diálogo social en políticas activas de empleo (PAE). Las PAE comenzaron a desarrollarse en España en los años 80, su gestión en la actualidad corresponde a las comunidades autónomas, esto ha ocasionado diferencias territoriales en su puesta en marcha. Durante 25 años no se habían modificado, y eran criticadas desde distintos ámbitos, y especialmente desde el sindicalismo. Con el cambio de Gobierno, el desarrollo de las PAE no solo se ha paralizado, sino que también se reducen o desaparecen. El recorte en el presupuesto, junto a la posición de algunas CCAA que no las consideran necesarias, pervierte la función para las que están dirigidas, que es la de procurar la cualificación e inserción laboral de las personas con mayores dificultades.

315. Con el ASE, firmado por sindicatos, empresarios y el Gobierno socialista en febrero de 2011, se inicia una modificación de las PAE. Se vinculan a la Estrategia Española de Empleo (2012-2014) y las comunidades autónomas realizarán planes anuales para su desarrollo. Modifican su estructura básica, y pretenden llegar a toda la población activa, empleada/desempleada, priorizando la última. Establecen un catálogo común de servicios y prevén un fondo de PAE. Con el cambio de Gobierno todo se ha paralizado y los programas de PAE se reducen por el recorte presupuestario para políticas de empleo en un momento de incremento continuado del desempleo.

316. Reforzar la centralidad del convenio sectorial a la vez que revisamos e impulsamos el papel del sindicato en torno a la negociación colectiva en la empresa. La apuesta por el reforzamiento y primacía de la negociación en la empresa en detrimento del convenio sectorial, impulsada por el Gobierno en la última reforma laboral –con el apoyo de organizaciones empresariales, instituciones financieras y lobbies de presión económica y mediática–,

pretende provocar un retroceso de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo y debilitar a las organizaciones sindicales más representativas. Ha provocado un fuerte rechazo sindical que se mantendrá, sin perjuicio de explorar todas las potencialidades de negociación posibles.

317. La nueva situación nos obliga a analizar el papel que hasta ahora hemos desempeñado en la negociación en la empresa y los centros de trabajo, y a acometer, sin demora, un conjunto de actuaciones que, lejos de situarnos a la defensiva, nos permita desarrollar la negociación colectiva y la acción sindical en empresas de todos los sectores y tamaños, atendiendo a nuevas realidades productivas y empresariales derivadas de la descentralización productiva, el trabajo en red, la internacionalización y el desarrollo de nuevas tecnologías de la comunicación y sus efectos sobre la organización del trabajo, también del trabajo sindical y de representación. En este sentido, la colaboración interfederativa y territorial se hace imprescindible para desarrollar una acción sindical y negociación colectiva que abarque el mayor número de empresas y centros de trabajo posible.

318. La vulneración del derecho a la negociación colectiva en las Administraciones Públicas. La acción sindical en las Administraciones Públicas viene determinada por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que completa el desarrollo del mandato constitucional y consolida el derecho a la negociación colectiva de las personas al servicio de las Administraciones Públicas.

319. En mayo de 2010, el Gobierno del PSOE incumple los acuerdos de 2008 y 2009 (acuerdo Gobierno-sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012; acuerdo Administración-sindicatos para ordenar la negociación colectiva en la Administración General del Estado) e inicia los recortes con una reducción salarial sin precedentes, a la que se unen recortes posteriores en derechos sindicales, especialmente en comunidades autónomas.

320. El Gobierno del Partido Popular, con los RDL 3/2012, 4/2012 y 7/2012, sobre planes de ajuste de Administraciones territoriales, cuestiona gran parte del EBEP, paraliza su desarrollo y permite a las Administraciones abandonar las negociaciones en el sector público y sus servicios.

321. La situación de crisis económica golpea de modo especial todo lo relacionado con la función pública y el sostenimiento de servicios públicos de interés general. En este sentido, es rechazable el abuso que los últimos gobiernos han hecho en la aplicación del artículo 38.10 del EBEP que permite la suspensión o modificación del cumplimiento de pactos y acuerdos, con carácter excepcional y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, convirtiendo lo excepcional en habitual y obviando que el propio EBEP establece la obligación de iniciar una renegociación en el plazo de un mes. Esta actitud de las distintas Administraciones Públicas cuestiona la

efectividad del derecho a la negociación colectiva que consagra el EBEP y amenaza con vaciar de contenido dicho derecho fundamental.

322. La intervención sindical es un elemento clave para la defensa del empleo y las condiciones de trabajo, así como una garantía en la prestación de los servicios con criterios de calidad y no de rentabilidad en los distintos segmentos de la función pública.

323. Cuestionamiento de los derechos sociales y aumento de las desigualdades. Los cambios sociales y demográficos de la sociedad en los últimos quince años se reflejan en la composición de la población laboral. La rápida y masiva incorporación al mercado de trabajo de mujeres, jóvenes e inmigrantes durante la etapa expansiva, con empleos precarios en términos de estabilidad, retribución y condiciones de trabajo, es seguida de una intensa fase de expulsión del empleo regular y un aumento del desempleo, agudo en el caso de personas jóvenes, o en la economía sumergida, retorno a países de origen de inmigrantes o emigración de nacionales.

324. Los avances en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres, siempre difíciles, apenas han reducido la brecha en la retribución salarial, y si los primeros años de la crisis económica se cebaron en sectores con amplio dominio del empleo masculino, su extensión al conjunto de la actividad económica y, sobre todo, los efectos devastadores que las políticas de consolidación fiscal están teniendo ya sobre el empleo público, donde el empleo femenino había crecido de forma mayoritaria en los últimos años, y sobre las empresas que prestan servicios a las AAPP, en sectores con empleo precario y gran presencia femenina, supondrán previsiblemente una involución de la situación laboral de las mujeres que, aunque elevan su tasa de actividad, incrementarán en el futuro próximo su desempleo, temporalidad y carencia de prestaciones.

325. Entre los compromisos de legislatura no cumplidos por el Gobierno socialista hay que mencionar cuatro, con una gran incidencia sobre la reducción de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres: el permiso de paternidad de cuatro semanas, el Salario Mínimo Interprofesional de 800 euros mensuales, la creación de 300.000 plazas de educación infantil de 0 a 3 años y la generación de 300.000 nuevos puestos de trabajo en la atención a la dependencia. Todo ello ha sido o postergado en su entrada en vigor (permiso de paternidad) o muy alejado de los objetivos marcados. La gravedad de la crisis económica fue la excusa del Gobierno socialista, la misma que alega el Gobierno del PP para postergar estos objetivos.

326. La implantación de nuevos derechos laborales y de obligaciones empresariales en la Ley de Igualdad, y en especial la negociación de planes de igualdad en las empresas, ha tenido un desarrollo desigual –según sectores de actividad–, con un incremento importante de planes de igualdad negociados y acordados, pero aún lejos de lo que posibilita la ley o convenios sectoriales que acordaron extenderlos a empresas con plantilla inferior a lo indicado por la ley.

327. Las dificultades más comunes al avance de la negociación de estas materias son: la baja predisposición de las empresas a negociar y aplicar planes y medidas de igualdad; la deficiente normativa sobre en quién recae la elaboración del diagnóstico, que retrasa innecesariamente la negociación; el incumplimiento en ocasiones de las exigencias legales de legitimidad y representatividad en la negociación, restando eficacia a lo pactado, y una escasa articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y el convenio colectivo de referencia. Por otro lado, los planes acordados también tienen problemas para ser desarrollados por falta de voluntad en implantarlos. La transversalidad de las repercusiones y la aplicación de los planes de igualdad y conciliación, la importancia de estas medidas en el marco legal hacen que el sindicato deba incluir tanto la elaboración como el seguimiento de estos planes en el marco global estratégico de la negociación colectiva. Lo que quiere decir que no debe ser función solo de un colectivo temático.

328. La acción sindical en la prevención de riesgos laborales. Pese a la reforma laboral, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, mantiene en vigor la obligación empresarial de consulta a los representantes de los trabajadores de la adopción de cuantas medidas puedan afectar a la seguridad y salud, incluida la modificación de condiciones de trabajo, estableciendo así las obligaciones de evaluación de riesgos y consiguientes actuaciones preventivas.

329. Esta obligación cobra importancia en situaciones de crisis para proteger a los denominados "supervivientes", que tras ajustes de plantilla son más vulnerables a los factores de riesgo en el trabajo. Además, la crisis genera nuevas formas de organización del trabajo, nuevos factores de riesgo psicosocial, que hay que evaluar como emergentes y planificar actuaciones de control.

330. Un reto sindical es el mantenimiento en la Unión Europea de las políticas a favor de la prevención de riesgos laborales, que se tradujo en la Estrategia Europea 2007-2012, después trasladada al ámbito nacional con el mismo periodo de ejecución. Finalizadas estas, es imprescindible continuar con el diálogo social tripartito para fijar compromisos y planes futuros.

331. Devaluación de la educación y la formación para el empleo. Las políticas que adoptan España y la Unión Europea para afrontar la crisis económica tienen reflejo en el ámbito educativo y de formación para el empleo, con reducción de presupuestos e inversión. También al aprovechar la supuesta urgencia por adoptar medidas "anticrisis" para realizar reformas al margen del diálogo social bipartito, tripartito y los órganos de participación correspondientes.

332. Los problemas que arrastraba nuestro país, tanto en el ámbito de la educación (abandono temprano, escasa oferta formativa e inversiones...) como en el de su modelo productivo y de mercado laboral (polarización en la demanda de empleo y desvalorización

de la cualificación, precarización, etc.), se agudizarán con los recortes en los presupuestos de educación, formación e investigación, si no se acompañan de otras medidas de racionalización y optimización, a la oferta y a las posibilidades de acceso, a la calidad, a la ordenación de los sistemas de formación y educación, a la desconexión entre la oferta y la demanda de formación, a la pérdida de estructuras y procesos de información-orientación-formación, que requieren una revisión en profundidad, pero no un abandono por falta de recursos.

333. Estas políticas, junto con la insistencia en reformar el mercado laboral precarizando las condiciones de inserción y trabajo, especialmente de jóvenes, pueden profundizar la brecha entre una población sobrecualificada y otra que no tiene cualificación, precisamente cuando se necesita garantizar a los trabajadores y trabajadoras al menos una cualificación de nivel medio. Los retos no han cambiado, y se hace más urgente abordarlos.

334. En España, la última reforma laboral (RDL 3/2012) incluye medidas que afectan a la formación para el empleo, cuestionando el principio de diálogo social sobre el que se ha construido en los últimos veinte años, en base a una financiación que, en gran medida, surge de las cuotas abonadas por los trabajadores y trabajadoras y empresas. La decisión de reducir su financiación ha obviado también la consulta a las organizaciones empresariales y sindicales comprometidas en el desarrollo de la formación. Todo ello determina una situación de incertidumbre sobre el futuro del subsistema.

335. El problema de la formación no está en el actual marco normativo, que con la publicación de la Ley 5/2002, de Cualificaciones y FP, la Ley Orgánica de Educación y la Ley de Economía Sostenible contiene instrumentos suficientes para contar con una formación diversa, flexible y, si hubiera voluntad y recursos, de calidad. CCOO entiende que, más que acometer nuevas reformas, precisamos mayor transparencia jurídica y, sobre todo, un compromiso político real y serio con la cualificación de los trabajadores y trabajadoras de este país.

336. En este contexto partimos de reivindicar el trabajo realizado, sin eludir los cambios necesarios, respetando el diálogo social y considerando evaluaciones y diagnósticos compartidos.

337. La acción sindical entre los jóvenes. España continúa su escalada imparable de destrucción de empleo, siendo las personas jóvenes las más afectadas por la crisis, con un desempleo juvenil del 52%, lo que nos arrastra al primer puesto en el ranking europeo de paro de personas entre 16 y 24 años.

338. Junto a ello, la precariedad laboral sigue siendo una constante para quienes tienen un puesto de trabajo: temporalidad, bajos salarios, falta de reconocimiento de la formación adquirida en el puesto de trabajo, uso fraudulento de becas para encubrir relaciones labo-

rales, alta siniestralidad, etc., son las características más importantes que describen las condiciones del empleo de la juventud.

339. El contexto laboral de la juventud española deriva de un modelo productivo que demanda abundante mano de obra de baja cualificación, facilitando tanto altos índices de fracaso y abandono escolar temprano como la sobrecualificación. La falta de formación o el desajuste de esta con el puesto de trabajo a desempeñar dificultan hoy la inserción y la estabilidad laboral.

340. El acceso al empleo debe apoyarse con políticas públicas que no se limiten a la regulación de contratos para jóvenes (conexión entre el sistema educativo y el productivo, prestaciones complementarias, vivienda) y que faciliten la emancipación. Es urgente un plan estratégico de empleo articulado sobre la base de un cambio de modelo productivo, que ha de pasar por mejorar y orientar la cualificación profesional.

341. La acción sindical entre la población extranjera. El principal factor de integración de la población extranjera en España es el empleo y el acceso al mismo en condiciones de igualdad y no discriminación. Es este un elemento clave para la adecuada cohesión social.

342. La crisis golpea especialmente a este colectivo de personas, y su inserción en el mercado de trabajo se realizó prioritariamente en sectores productivos que requerían abundante mano de obra, y que han sido más afectados por la crisis y la destrucción de empleo.

343. La situación de desempleo tiene consecuencias diferenciadas y específicas para la población extranjera respecto a la española y comunitaria. La pérdida del empleo supone, en la mayoría de los casos, la pérdida del estatuto jurídico del extranjero en España; esto es, su régimen de legalidad, lo que genera fuerte inseguridad y vulnerabilidad jurídica y social.

344. En este momento es preciso actuar para consolidar la normalización del proceso migratorio, *fomentando la plena incorporación de las personas migradas en* todos los ámbitos sociales y laborales en términos de igualdad y equiparación con la población autóctona, a fin de lograr el reconocimiento de la inmigración y la aceptación de una inevitable sociedad multicultural basada en el respeto a la diversidad (religiosa, étnica, cultural, sexual...) y cohesionada.

345. A este proceso migratorio se añade hoy, consecuencia de la persistente crisis y el alto desempleo, especialmente juvenil, la reactivación de flujos migratorios hacia el exterior. Por un lado, trabajadores inmigrantes que han tomado la nacionalidad española y ahora prueban suerte en otros países europeos; en segundo lugar, jóvenes con alta cualificación –personal sanitario, investigadores, etc.– que ya emigraban durante el ciclo económico al-

cista, y, por último, han comenzado a emigrar españoles con baja cualificación. Aún no es un fenómeno de gran escala, pero puede llegar a serlo en la medida en que persistan altas tasas de paro.

346. Luces y sombras en responsabilidad social empresarial (RSE) e inversión socialmente responsable (ISR) desde los instrumentos de protección social complementaria. La RSE puede significar grandes avances si nuestra actividad sindical está preparada para ello. La falta de responsabilidad social es un factor clave en la crisis actual. Las políticas de RSE son oportunas y necesarias y, junto a ellas, un cambio sustancial en nuestra concepción económica.

347. La RSE se desarrolla principalmente en la gran empresa. Elaboran memorias de sostenibilidad sobre su desempeño en este ámbito. Dentro del IBEX 35, una amplia mayoría de empresas sigue directrices internacionales, como por ejemplo la Global Reporting Initiative (GRI) en la preparación de sus informes. No obstante, hasta ahora, es más bien marketing responsable que verdadera responsabilidad empresarial. Además hay grandes empresas que o presentan memorias sin seguir estándares internacionales o son completamente opacas en este sentido.

348. Las organizaciones sindicales apenas aparecen en esos informes, sustituidas por "colectivo empleados" y "encuestas de satisfacción". La RSE es voluntaria, unilateral y poco participativa.

349. En los últimos años hay un interés creciente, pero aún insuficiente, en el mundo sindical para fomentar la responsabilidad social empresarial como herramienta también de acción sindical y utilizar la inversión socialmente responsable como instrumento en ese terreno.

350. A ello ha contribuido la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), como órgano asesor y consultivo de participación. No obstante, sus resultados son aún modestos, en parte debido a cierta dejadez desde el Gobierno –el anterior y también el actual– que ni siquiera le dota de los recursos necesarios. Pero especialmente por el poco interés de las organizaciones empresariales para impulsarlo, pese a pertenecer al mismo.

351. Desde hace tiempo contamos en España con instrumentos y documentos oficiales que abordan la RSE, en los que se consagran elementos y recomendaciones importantes y coincidentes en temas sustanciales. A ellos debemos agregar los más recientes: la Ley de Economía Sostenible, la comunicación sobre RSE de la Unión Europea –la RSE debe estar basada en el cumplimiento de la ley y los convenios colectivos– y los nuevos documentos que elabora el CERSE. La responsabilidad social empresarial (RSE) también es aplicable a las Administraciones Públicas, por lo que lo dicho para el ámbito empresarial puede ser entendido también para los diferentes entes que conforman el Estado.

352. En materia de ISR promovemos el ejercicio de derechos políticos de los sistemas de pensiones complementarias que administran fondos de los trabajadores y que venimos impulsando a través de la negociación colectiva, de forma singular en las dos últimas décadas. Junto a la extensión de estos instrumentos complementarios promovemos que suscriban los principios de inversión responsable enunciados por Naciones Unidas, para incorporar estas prácticas utilizando criterios universalmente aceptados, inobjetables para quienes se resisten a que esta práctica progrese.

353. Hemos promovido el consenso para propiciar cambios normativos que permitan impulsar la ISR. Se ha aprobado, con efectos de 1-1-2013, la obligación de los sistemas de pensiones complementarias en la empresa de informar anualmente a los trabajadores sobre si utilizan criterios de inversión socialmente responsable, cuáles y qué seguimiento hacen de los mismos.

354. Todo ello ayudaría a evitar crisis financieras como la actual. La irresponsabilidad está presente en su proceso de extensión: desregulación, venta de activos inadecuados, generación de activos tóxicos en productos estructurados complejos, control de riesgos inadecuado de las entidades financieras y gestores de activos, mala supervisión y control de autoridades financieras...

355. En España, la única ISR que existe hoy es la que promovemos las organizaciones sindicales a través de los fondos de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social empresarial.

356. La Confederación Sindical Internacional (CSI) impulsa desde 2000 un trabajo activo en esta materia, a través del Comité Internacional sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), del que formamos parte activa. CCOO participa de otras redes internacionales como EuresaActiv, vinculada a empresas de economía social europeas con presencia de organizaciones sindicales.

Objetivos y propuestas

357. Tras las reformas laborales aprobadas, la situación de la negociación colectiva va a ser más compleja y deberá vencer nuevas dificultades. En el ámbito de cada uno de los sectores de actividad será la acción sindical, desde la negociación y la movilización, con el uso de todos los instrumentos legales y contractuales y con la participación activa e ineludible de las trabajadoras y trabajadores afectados, la que determine la capacidad de recuperación y ampliación de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

358. La negociación en la empresa ha sido siempre y es un objetivo sindical. Debemos abordarla para mejorar las condiciones mínimas sectoriales y atender las realidades espe-

cíficas de la empresa o empresas vinculadas entre sí y de sus trabajadores y trabajadoras, sin renunciar a la necesaria articulación con el conjunto del sector, evitando convenios de minúscula dimensión.

359. La negociación sectorial es clave para extender la cobertura de negociación a la inmensa mayoría de las personas que trabajan, especialmente –pero no solo– en las pymes. En este ámbito negocial seguimos teniendo importantes carencias que deberemos tratar de corregir en el futuro. Carencias que van más allá de la inexistencia de cobertura general en algunos sectores, y alcanzan a la obsolescencia de muchos convenios sectoriales por falta de renovación (finalización de vigencia) desde hace muchos años, o por el mantenimiento de algunos contenidos muy alejados de los parámetros actuales de relaciones laborales y de los criterios de negociación colectiva que promovemos confederalmente.

360. Igualmente será la acción del sindicato, desde las federaciones estatales y de comunidad autónoma, la que determine, a través de los convenios y acuerdos sectoriales en dichos ámbitos, la estructura de la negociación colectiva en cada sector, con el objetivo puesto en garantizar la eficacia general de los convenios y la vigencia de sus contenidos hasta su renovación por acuerdo entre las partes, y teniendo como base orientadora para negociar convenios colectivos los contenidos de los acuerdos interprofesionales, tanto el vigente II AENC 2012-2014 como en los acordados o que puedan acordarse en un futuro en el ámbito de las comunidades autónomas.

361. La negociación colectiva, tanto en el sector como en la empresa, debe atender a las transformaciones empresariales y sociales, a los cambios cualitativos que se producen en el sistema productivo, en los distintos ámbitos de la organización empresarial o en la estructura del mercado de trabajo, de forma que la regulación contractual de las relaciones laborales responda a las necesidades presentes y futuras de empresas y trabajadores, superando contenidos que puedan obstaculizar la competitividad empresarial o el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras y las garantías de igualdad de trato y no discriminación.

362. La adecuación y actualización de los convenios y acuerdos colectivos debe extenderse a mejorar los instrumentos de participación, tanto la información económica y laboral que debe ser facilitada a la representación legal de los trabajadores y a las organizaciones sindicales representativas para el adecuado ejercicio de sus atribuciones como el desarrollo de las comisiones paritarias o de comisiones específicas, los comités de prevención de riesgos laborales, los observatorios sectoriales, las mesas de diálogo sectorial, etc., así como la coordinación interempresas y entre las federaciones implicadas para la atención de las relaciones laborales en las empresas en red o en las que comparten un mismo espacio de trabajo.

363. Desde la negociación colectiva se debe desarrollar el EBEP, buscando la planificación estratégica y la gestión negociada del empleo público. Es necesario recuperar el diá-

logo en el marco de la negociación colectiva, tan fructífero en las últimas décadas, que evite la decisión unilateral en la gestión de recursos humanos por las Administraciones, que transformen su estructura y su modo de prestación de servicios sin participación sindical.

364. Los efectos del RDL 3/2012 sitúan al colectivo de empleados públicos, especialmente al personal laboral, en peor situación aún que la ordenada exclusivamente por el ET, y nos deben servir para destacar en nuestra acción sindical la necesidad de que este colectivo se sitúe al lado y junto al resto de población asalariada de nuestro país. También, la importancia de recuperar socialmente la interesadamente desacreditada figura del empleo público aportando, desde la experiencia sindical de las últimas décadas, la respuesta a la pretensión de caracterizar todo lo público como ineficaz, ineficiente, desorganizado y antieconómico, con el fin de justificar la remisión al mercado como prestador preferente y más adecuado de servicios y prestaciones.

365. El aprovechamiento de la grave crisis económica para precarizar y debilitar el sindicalismo de clase exige una defensa y apuesta por el EBEP como marco de derechos, producto del acuerdo y como el más adecuado para el desarrollo de la negociación articulada en el ámbito público y con un pleno y efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva en dicho ámbito.

366. Es preciso atender realidades específicas de las personas que aún no han accedido al mercado de trabajo, los jóvenes, y de las que ya han finalizado su estancia en él, los pensionistas. Es preciso, asimismo, ahondar en fórmulas para evitar la irregularidad sobrevenida y actuar contra el empleo irregular.

367. Las políticas públicas deben apoyar la inserción y no limitarse a regular contratos para jóvenes. Es urgente un plan estratégico de empleo orientado al cambio de modelo productivo. Un proyecto de empleo juvenil pasa por mejorar, entre otros, la formación profesional, los planes de empleo temporal y la formación para el empleo vinculada a los nuevos sectores productivos, y también para los jóvenes suficientemente cualificados con prácticas en las empresas que faciliten su inserción laboral y que garanticen los derechos laborales.

368. En el proceso de la formación en sus distintas dimensiones son objetivos de CCOO: la inserción de personas desempleadas, la adaptación al cambio en la empresa, la promoción profesional, la mejora de la cohesión social, ayudar a un mejor futuro a los jóvenes y el cambio hacia un modelo productivo sostenible. Todo ello sobre la base de una sólida orientación profesional que garantice el itinerario más adecuado para cada persona.

369. La empresa es una realidad social de la mayor importancia no solo para procurar retribución a sus propietarios, también para sus proveedores, para suministrar bienes

y/o servicios a la sociedad, para generar empleo en el entorno en que se desenvuelve, para financiar políticas públicas a través de la política fiscal, para su cadena de distribución...

370. La responsabilidad social empresarial (RSE) y la inversión socialmente responsable (ISR) se han constituido como herramientas de acción sindical e influencia sobre el comportamiento de los emisores de activos (empresas, estados...). El protagonismo de los sistemas de previsión social complementaria de empleo, impulsados desde la negociación colectiva, contribuye a ello.

Propuestas

371. **Restablecer los equilibrios en las relaciones laborales**

372. Es una prioridad revertir la legislación laboral en relación a los contenidos más lesivos producidos por las reformas laborales impuestas en 2010, 2011 y 2012, y la retirada del RD 20/2012 en lo referido a los derechos laborales de los empleados públicos.

373. Con ese objetivo, impulsaremos las propuestas contenidas en la ILP presentada en 2011, reclamando de partidos políticos e instituciones su toma en consideración.

374. Analizar la opción de recurso judicial de normas legales que desarrollen aquellos contenidos de la reforma laboral que vulneran la Constitución o convenios internacionales de la OIT.

375. Promover nuevas iniciativas sindicales cada vez que se abra un espacio de interlocución y diálogo social sobre reformas laborales, partiendo de las propuestas sindicales que sobre esta materia se han ido configurando.

376. Realizar informes específicos y periódicos sobre los efectos de la reforma laboral en el empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales. La Confederación establecerá procedimientos concretos de información y análisis en colaboración con las organizaciones confederadas, con implicación de gabinetes jurídicos y técnicos de la Confederación y cooperando con los servicios jurídicos de las organizaciones. Dado que la mejora del poder de compra del SMI contribuye al fortalecimiento de la cohesión social y a la reducción de desigualdades, la crisis económica no puede servir de excusa para no avanzar progresivamente hacia la consecución del objetivo del 60% del salario medio neto suscrito en la Carta Social Europea. Por tanto, CCOO exigirá al Gobierno la recuperación del poder de compra perdido desde 2009 y la reforma del artículo 27 del ET para asentar sobre nuevas bases la determinación anual del SMI.

377. Renovar y revalorizar el diálogo y la concertación social

378. La Confederación Sindical de CCOO, por medio del diálogo social, promoverá una iniciativa con el fin de dar participación democrática a los trabajadores/as que presten servicios en empresas de menos de seis trabajadores/as. Asimismo, esta reforma debería ordenar que los trabajadores/as de puesta a disposición tengan su derecho a voto y a ser elegidos en las empresas en que prestan sus servicios.

379. Mantener y recuperar marcos útiles de diálogo social tripartito. Es prioritario abordar una negociación en torno a un pacto nacional por la competitividad y el empleo, así como enfrentar el resto de reformas estructurales y/o su desarrollo legislativo.

380. Exigir al Gobierno el estricto cumplimiento del derecho constitucional a la consulta preceptiva a las organizaciones sindicales ante cualquier reforma legal o desarrollo legislativo con incidencia en el empleo y en las relaciones laborales. Comprometer más información y consulta en las iniciativas legislativas del Gobierno y en su desarrollo en materia fiscal, infraestructuras, servicios públicos y de interés general, y respecto a los Presupuestos Generales del Estado.

381. Revalorizar y consolidar los organismos de participación institucional de sindicatos y organizaciones empresariales y, en su caso, de otras organizaciones y entidades sociales; organismos donde se sustenta, hasta ahora, el diálogo social institucional.

382. Activar las actuaciones pertinentes para exigir al Gobierno que se garantice la sostenibilidad económica del FOGASA y los recursos humanos y técnicos necesarios para una gestión ágil de los procedimientos de garantía salarial ante este organismo público.

383. Analizar el papel y funcionamiento de instituciones tripartitas de participación vinculadas a la negociación colectiva (comisiones consultivas o Consejos de Relaciones Laborales). Definir criterios confederales de actuación sobre sus funciones habituales y sobre las que le hayan sido atribuidas por norma legal o acuerdos interprofesionales.

384. Evaluar, periódicamente, el seguimiento e implementación en convenios sectoriales y de empresa de los contenidos del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, la evolución de la coyuntura económica y del empleo que motivan los compromisos adquiridos en él. Reforzar su comisión de seguimiento para desbloquear conflictos en convenios en negociación y adecuarlo a nuevas normas legales o cambios de coyuntura.

385. Impulsar la utilización de los organismos de solución autónoma de conflictos laborales. Extender su cobertura a conflictos en los que sean parte las Administraciones Públicas y a los conflictos entre trabajadores autónomos dependientes y la empresa principal con la que concierten su actividad; estableciendo, en cada caso, procedimientos específicos de integración, tramitación de procedimientos y resolución de conflictos.

386. Promover la mejora de la eficacia y eficiencia de estos organismos, analizando especialmente sus experiencias en procedimientos de arbitraje. Evaluar su uso para resolver conflictos sobre renovación de convenios colectivos o inaplicación de materias, frente a la previsión legal de finalización de vigencia del convenio o arbitraje obligatorio en instituciones tripartitas con prevalencia de la Administración.

387. Evaluar periódicamente el funcionamiento y eficacia de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales y en la reducción de procedimientos judiciales, para adoptar iniciativas sindicales que procedan de los resultados del análisis de situación.

388. Apoyar, en colaboración con la Confederación Europea de Sindicatos y organizaciones sindicales afiliadas a la misma, la creación de un Sistema de Solución de Conflictos Laborales de dimensión europea y de un registro oficial de acuerdos sectoriales y acuerdos colectivos de empresas de ámbito europeo.

389. Negociar cualquier iniciativa legislativa en materia de mutuas, entidades colaboradoras que gestionan dinero público proveniente de las cuotas a la Seguridad Social y cuya labor principal es atender los daños derivados del trabajo. Propondremos: reforzar la codecisión sobre la elección de mutua en el seno de las empresas; reforzar su carácter público y la participación de los agentes sociales y la Administración en la fijación de sus objetivos y el control de las actuaciones; garantizar la homogeneidad de servicios, igualdad de trato, un código deontológico de los profesionales y una carta de derechos y deberes para los usuarios. Todo ello con la garantía del empleo en las mismas. Reponer en sus derechos a las víctimas de accidentes y enfermedades profesionales, y evitar el desvío de costes de las mutuas a los sistemas públicos de salud, como consecuencia, entre otras cuestiones, del subregistro de enfermedades profesionales.

390. Promover la Estrategia Española para la Salud en el Trabajo 2013-2020, como instrumento político consensuado con los agentes sociales y las Administraciones Públicas que debe guiar los objetivos y acciones de las políticas gubernamentales. Reforzar y establecer nuevos compromisos y planes en los espacios de diálogo social tripartito de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y salud. Impulsar por parte de las Administraciones Públicas el total cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

391. El papel de la negociación colectiva y del poder contractual del sindicato

392. Mediante acuerdos de negociación colectiva o diálogo social territorial se establecerá y potenciará la figura del delegado/a sindical territorial, con competencias generales o específicas (prevención de riesgos u otras), con horas sindicales a cargo de las empresas.

393. Reducir los convenios de eficacia limitada y bloqueos al negociar convenios o acuerdos colectivos por conflicto entre organizaciones sindicales. Durante la negociación, CCOO se dirigirá a los sindicatos más representativos en cada caso, con especial atención a UGT, para establecer protocolos y prevenir y resolver estos conflictos.

394. Reforzar y mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva en los distintos ámbitos existentes. Ampliar la cobertura a todas las personas asalariadas.

395. Promover una estructura negocial cuyo eje central sea el ámbito sectorial, complementado con otros ámbitos cuando sea necesario.

396. Junto a los convenios generales y acuerdos marcos sectoriales estatales, las federaciones promoverán convenios sectoriales autonómicos, vinculados en su caso al convenio estatal donde exista, como forma de superar el ámbito provincial y los ámbitos subsectoriales débiles.

397. El convenio colectivo autonómico, que supera ámbitos territoriales inferiores y posibles desequilibrios de condiciones laborales en una misma comunidad autónoma, es un paso positivo para la construcción gradual del convenio colectivo o acuerdo marco estatal y, en el marco de competencias transferidas a las comunidades autónomas, puede ser un ámbito adecuado para regular condiciones de trabajo relativas a dichas transferencias.

398. Superar el marco del convenio colectivo sectorial provincial y sectoriales de débil ámbito funcional, e incorporarlos a convenios generales de sector amplios.

399. En tanto el mapa de negociación sectorial estatal no cubra la totalidad de sectores o los convenios sectoriales autonómicos no abarquen el conjunto del Estado para un sector determinado, el convenio sectorial provincial, ámbito negocial que cubre a mayor número de trabajadores y empresas, será defendido por CCOO frente a los intentos de descapitalizarlo o eliminarlo.

400. Se promoverá la negociación en la empresa, mediante convenios o acuerdos colectivos, vinculándolos al convenio sectorial, de aplicación en la totalidad de la misma, de forma preferente al convenio de centro de trabajo y buscando la superación de los convenios "franja" para colectivos específicos.

401. El convenio o acuerdo marco de grupo de empresas, figura contractual formalmente regulada en la reforma laboral de 2011, es un espacio negocial que puede afectar a actividades empresariales adscritas, en nuestra organización sindical, a más de una federación, por lo que se hace imprescindible constituir espacios de coordinación interfederativa y, si así lo consideran las federaciones, de coordinación de secciones sindicales o representaciones de CCOO presentes en las empresas del grupo.

402. Las organizaciones de CCOO no promoverán unidades de negociación en empresas ni centros de trabajo con menos de 50 trabajadores y trabajadoras, salvo que haya circunstancias excepcionales que, para la federación correspondiente, justifiquen esta iniciativa.

403. Las federaciones sectoriales harán el seguimiento de iniciativas propias o ajenas para la promoción de nuevos convenios colectivos, en colaboración con las organizaciones territoriales que tienen relación directa con las autoridades laborales que en cada comunidad autónoma se encargan del registro de convenios y acuerdos colectivos o de la información o presencia en instituciones tripartitas de relaciones laborales.

404. Impulsar nuevos convenios o acuerdos marcos sectoriales de ámbito estatal o autonómico. Es una prioridad sindical conformar estos ámbitos negociales en sectores de actividad empresarial ligados a servicios sociales y otros servicios privados prestados a Administraciones Públicas locales o de comunidad autónoma, con importantes vacíos de cobertura y una indeseada proliferación de convenios de centros de trabajo para cada actividad realizada por grandes empresas multiservicios.

405. Las organizaciones confederadas y, en especial, las federaciones sectoriales impulsarán y, en su caso, garantizarán el registro oficial de convenios y acuerdos colectivos en todos los trámites que procedan ante la autoridad laboral correspondiente, para dar mayor transparencia y divulgación pública del resultado de la negociación colectiva y posibilitar el seguimiento del mapa de la negociación y del estado real de la misma.

406. Impulsar la utilización en las organizaciones confederadas de la aplicación informática SINC, sistema de información de la negociación colectiva, integrada en el sistema de información confederal, SIC, como instrumento interno de seguimiento de la negociación colectiva, con objeto de crear y mantener mapas de negociación colectiva sectorial, territorial y confederal, así como la información más actualizada del estado de la negociación colectiva, reforzando la capacidad y autonomía en su seguimiento y evaluación, además de la intervención y gestión del sindicato en la misma. Creación a través de Internet de una zona de información para las secciones sindicales de CCOO, donde estas puedan consultar de manera directa: informes jurídicos, sentencias, etc., y compartir experiencias que permitan abordar en mejores condiciones a las actuales las relaciones laborales en la empresa. Esto permitirá cumplir con los objetivos del sindicato de reforzar la acción sindical en las empresas.

407. Las organizaciones de CCOO deberán seguir, en estos casos u otros de promoción de nuevos ámbitos de negociación sectorial, el reglamento interno de solución de conflictos internos en materia de negociación colectiva, aprobado por el Consejo Confederal (noviembre 2010), para evitar o resolver conflictos entre federaciones por existir o apreciarse concurrencias conflictivas entre dos o más convenios sectoriales. Igualmente, en los conflictos en materia de negociación colectiva que se produzcan en el ámbito del área pública se aplicarán los mecanismos previstos en ese reglamento.

408. Las organizaciones federales promoverán la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva creando nuevos ámbitos de negociación, ampliando el ámbito funcional y/o personal de convenios existentes, o extendiendo convenios colectivos.

409. Organizar nuestra actuación en los espacios compartidos por empresas de distinta actividad y adscripción sectorial, empresas subcontratistas o proveedoras y grupos empresariales, para que la capacidad de interlocución y acción sindical en empresas con mayor implantación sindical mejore la de aquellas con mayor debilidad, además de permitir establecer y atender –con perspectiva integral– la regulación y control de las condiciones de trabajo que puedan aplicarse a todas las empresas. Avanzar en este proyecto requiere cooperación interfederativa y con las organizaciones territoriales para el mejor uso de los recursos y de la atención de las personas en esos ámbitos.

410. Impulsar la acción sindical y negociación colectiva en salud laboral. Situando la acción sindical en salud laboral como instrumento para la mejora de las condiciones de trabajo y el empoderamiento del sindicato en la empresa, ya que la salud laboral es algo más que accidentes o enfermedades profesionales. Todo ello, promoviendo planes de actuación para:

411. Aflorar los daños derivados del trabajo, sus causas, implantar medidas preventivas y eliminación de los factores que la producen.

412. Promover los principios básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, interviniendo sobre el origen: las condiciones de trabajo, con la participación activa de los representantes de los trabajadores/as en todo el proceso.

413. Visibilizar y actuar sobre las desigualdades sociales que tienen impacto sobre la salud: clase social, género, edad, país de procedencia.

414. Incorporar los acuerdos de los delegados/as de prevención y de la planificación de las medidas preventivas a la negociación colectiva, garantizando su fuerza y vinculación.

415. Para ello, el soporte y asesoramiento a los delegados/as de prevención en las empresas a través de los gabinetes de asesoramiento técnico sindical constituye un activo fundamental. Es un instrumento para la concreción del sindicalismo de proximidad en las empresas y que nos hace útiles y presentes en el centro de trabajo, siendo necesaria su inmersión en la realidad sectorial para el diseño de las mejores y más viables propuestas de medidas preventivas que nos permitan modificar las condiciones de trabajo para convertirlas en más saludables.

416. Promover, actualizar y coordinar la formación de responsables sindicales, delegados y delegadas de CCOO para mejorar conocimientos y capacidades sobre las diversas materias que impulsa el sindicato en sus criterios para la acción sindical y la negociación colectiva,

y en los acuerdos interprofesionales y sectoriales de ámbito estatal o autonómico, así como en el conocimiento de instrumentos públicos y recursos técnicos existentes en la organización vinculados a la negociación colectiva.

417. La Confederación, junto con las federaciones estatales, definirá los ejes comunes de la acción sindical internacional en cuanto guarde relación con negociación colectiva, diálogo social sectorial europeo, comités de empresa europeos, comités sindicales mundiales, acuerdos marcos internacionales/europeos en grupos multinacionales.

418. Las medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. La acción sindical para la superación de las brechas laborales de género

419. Compromiso con la mejora del acceso, formación y promoción en el empleo, y la garantía de igualdad efectiva en las condiciones laborales, incluidas las actuaciones para detectar las causas de discriminación salarial –realizando para ello los estudios específicos que sean necesarios– y proceder a su eliminación; incorporar medidas para prevenir y eliminar discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral; mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida personal y familiar e incrementar la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de negociación colectiva, de diálogo social, en el sindicato y en la sociedad.

420. Para alcanzar los objetivos señalados, CCOO impulsará la aplicación de la negociación de medidas y planes de igualdad previstos en la ley, incorporando medidas de acción positiva en el acceso al empleo, la formación, promoción, retribución y condiciones laborales, en el marco de la negociación colectiva. Realizamos, desde la entrada en vigor de la LOIEMH, seguimientos periódicos de la negociación de planes de igualdad. Para mejorar los resultados proponemos lo siguiente:

421. 1. Normalizar el diagnóstico con participación sindical, y que forme parte habitual de la negociación colectiva.

422. 2. Reforzar la articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y la negociación colectiva, necesaria para eliminar, de manera efectiva, toda discriminación por razón de sexo y hacer frente a situaciones de desigualdad con origen en el convenio colectivo o acuerdos de aplicación en la empresa.

423. 3. Garantizar la aplicación de las normas legales de legitimidad y representatividad en la negociación de planes de igualdad, y el registro y publicación oficial de los acuerdos alcanzados.

424. 4. Activar procedimientos de evaluación, en el marco del diálogo social bipartito y tripartito, de la aplicación de la LOIEMH en materia laboral y, en particular, sobre

negociación de planes de igualdad y la erradicación efectiva de la discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo.

425. 5. Más coordinación y cooperación interfederal para negociar planes de igualdad en grupos de empresas con actividades encuadradas en distintas federaciones.

426. Avanzar en la negociación para reducir la brecha salarial y erradicar la discriminación salarial de las mujeres, así como desarrollar en España las campañas promovidas por las organizaciones sindicales europeas e internacionales contra la brecha de género.

427. Garantizar la presencia de afiliadas en la mesa negociadora de convenio/acuerdo colectivo, en proporción a su afiliación en el sector/empresa, o mayor si las mujeres son mayoría en la plantilla; fomentar la paridad en la comisión negociadora del plan de igualdad.

428. Reforzar la acción de CCOO en la lucha contra la violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito laboral y en el doméstico. Formaremos e informaremos de esta materia a nuestros representantes y afiliados para erradicar esta lacra de la sociedad.

429. **Defender la igualdad de trato y de oportunidades. Combatir cualquier tipo de discriminación**

430. Centrar los esfuerzos en combatir la discriminación en la empresa. En el acceso, la permanencia, prestando especial atención entre otros a la promoción y formación, en la estabilidad y, si es el caso, en la salida. Para ello, CCOO se propone:

431. Incorporar en todas las plataformas de negociación de los convenios la obligatoriedad del cumplimiento del cupo de inserción laboral de personas con discapacidad (LISMI 1982), así como la adaptación de los puestos de trabajo.

432. Promover actuaciones para la gestión de la diversidad en las empresas, vinculada al origen, la orientación sexual, la discapacidad, así como el género o la edad.

433. Introducir en los convenios colectivos cláusulas de no discriminación y de gestión de la diversidad, con compromisos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

434. Abordar el proceso de transposición a nuestra normativa de los objetivos y fines de las directivas europeas 2000/43/CE y 2000/78/CE, mediante la aprobación de una ley de igualdad de trato, como marco idóneo para prevenir, atender y eliminar las formas de discriminación y protección a las víctimas. La ley ha de ser eficaz contra toda discriminación y debe abordar todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir.

435. Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas, a las prácticas fraudulentas o abusivas en la aplicación de las normas laborales y en las condiciones de trabajo o hacia las personas más vulnerables por sus condiciones personales o de procedencia.

436. Evitar dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para personas que inician su inserción laboral, especialmente los jóvenes y la población inmigrante.

437. Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población extranjera en todos los ámbitos, e impulsar y extender la acción sindical general y la negociación colectiva en los sectores y territorios que concentran mayores porcentajes de trabajadoras y trabajadores extranjeros. Es una buena práctica negociar planes de gestión de la diversidad que incorporen mecanismos para la integración y cohesión social en los centros de trabajo. En un momento de crisis prolongada, en el que reaparece un discurso populista y racista que criminaliza a la inmigración, CCOO se manifiesta decididamente en contra de todo tipo de discriminación y apología del racismo y la xenofobia. CCOO, que es el sindicato de la diversidad, priorizará en la acción sindical la formación y la sensibilización tanto en el interno como en el externo de la organización, la eliminación de los discursos y las políticas que fomentan el odio y que intentan dividir a los trabajadores y trabajadoras según el origen o la procedencia.

438. Los CITE son un instrumento útil para nuestras actuaciones en materia migratoria, en la política de acogida, en favorecer la autonomía personal, en la inclusión laboral y social, y la estabilidad administrativa de las personas inmigradas. Los CITE han de introducir nuevas actividades en coherencia con la nueva realidad de la migración. El asesoramiento a las personas que pretenden emigrar en materia de movilidad, los derechos, las prestaciones, la búsqueda de trabajo a través de las redes EURES, y facilitar los contactos con los sindicatos en países de destino, es un nuevo servicio indispensable en este momento. Los CITE han de apoyar la acción sindical de las federaciones y territorios en la afiliación, en las elecciones sindicales y en los acuerdos de la gestión de la diversidad y no discriminación en las empresas.

439. Los CITE han sido un instrumento útil para nuestras actuaciones en materia migratoria, pero han de renovarse en actuaciones y programas, y, entre otros, centrar más la actividad en reforzar la gestión de la diversidad y contribuir a la inserción social.

440. Para la población extranjera que resida en España más de cinco años y que posea la tarjeta de residencia de larga duración, reivindicamos el derecho a voto en las elecciones locales, autonómicas y generales. La participación política activa y pasiva es un factor de reconocimiento político-social y factor clave para su integración social.

441. En materia de emigración hay que centrar esfuerzos en la protección de los nuevos emigrados y su asentamiento en las sociedades de destino, redoblando las exigencias al Gobierno

español y a la Comisión Europea para abordar este nuevo proceso migratorio. Es preciso reforzar nuestro trabajo institucional en este ámbito para garantizar que la migración no sea de manera preferente una alternativa para los trabajadores cualificados, sino también para aquellos que por su baja cualificación o su condición de extracomunitarios hallen dificultades. Es necesario incidir también en las consecuencias que tiene para el tejido económico y social la fuga de trabajadores cualificados y la externalización del coste formativo por parte de algunos países.

442. Incrementar las actuaciones que ya realizan los CITE y proporcionar información y asesoramiento a quienes pretendan emigrar, especialmente a nuestras afiliadas y afiliados, y articular un grupo de trabajo confederal sobre retorno.

443. Llegar a acuerdos bilaterales con las organizaciones sindicales de los países de acogida hacia las que derivar a los españoles que emigren y reforzar su sindicalización.

444. CCOO considera que es más necesario que nunca continuar avanzando en la defensa de los derechos de las personas LGTB. En el ámbito laboral y en la acción sindical y la negociación colectiva, CCOO está comprometida en la defensa de este colectivo en el acceso al empleo, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, en igualdad de trato y sin discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. Incorporar protocolos de actuación que favorezcan entornos inclusivos en las empresas para la normalización de las personas LGTB en el ámbito laboral. La negociación colectiva debe incluir cláusulas que garanticen el reconocimiento de las parejas LGTB y el disfrute de permisos laborales en igualdad de condiciones, prestando atención especial a las personas transexuales en su proceso de reasignación sexual. La lucha contra la homofobia y la transfobia debe ser un contenido transversal en la formación sindical.

445. **Formación para el empleo**

446. La formación es un derecho. Nuestro trabajo desde la acción sindical y desde la organización de nuestras estructuras profesionales es conseguir hacerlo efectivo. Es también una necesidad y una exigencia cuando hablamos de empleo de calidad. La formación es parte de nuestra acción sindical. Por un lado, a través de la negociación colectiva sectorial y empresarial, vinculando estrechamente formación y sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional. Por otro, en el desarrollo de políticas activas de empleo, dirigidas tanto a personas desempleadas como ocupadas.

447. La formación para el empleo requiere una financiación adecuada y mejorar sus niveles de eficiencia. El gasto en España es muy bajo en comparación con las necesidades. Por otro lado, hay márgenes para mejorar la gestión de los recursos disponibles.

448. Articular mecanismos-instrumentos de unificación de criterios sindicales cuando estos se pactan en el marco del diálogo social autonómico.

449. Promover el desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional como instrumento eficaz para afrontar los retos pendientes: evolución de la actividad productiva y prospección de necesidades (centros de referencia, comisiones paritarias de formación), calidad de la formación (diversificación e incremento de la oferta), eficiencia en el uso de recursos públicos (oferta en centros públicos), prioridades sobre contenidos vinculados al cambio de modelo productivo...

450. Reivindicar el protagonismo de las organizaciones sindicales en las políticas de formación en el ámbito laboral, por su condición de derecho laboral.

451. Reforzar la participación y el diálogo social en este campo. Sea en el ámbito del diálogo o la concertación social, en nuestra participación institucional, en el gobierno y administración del Subsistema de Formación para el Empleo, en la negociación colectiva sectorial o en la acción sindical en la empresa, nuestro papel es determinante para desarrollar una formación de calidad y con acceso en condiciones de igualdad.

452. Promover la estabilidad, proyección y calidad de la formación en el empleo. La calidad de la formación es un objetivo sindical, lo que implica construir un sistema integrado de orientación profesional, reorientando los objetivos de un sistema como el actual, a veces más centrado en cantidades (de personas, horas, euros...) que en resultados.

453. Hacer efectivo el derecho personal a la formación y las garantías para su ejercicio, tanto en relación a las necesidades de la empresa como a los proyectos personales.

454. Promover en las políticas de formación el equilibrio entre la perspectiva territorial y sectorial: integrar políticas de empleo y de desarrollo en todos los niveles, con especial atención a la inversión productiva en "desarrollo sostenible" (energía, agroecología, sanidad y servicios sociosanitarios, rehabilitación de edificios y viviendas...).

455. Fortalecer, en la negociación colectiva, la capacidad de intervención sindical y los derechos de la RLT en la formación para el empleo, tanto en lo relacionado con los derechos y permisos regulados para la promoción y la formación en el trabajo, incluyendo el nuevo permiso retribuido de veinte horas anuales para formación profesional para el empleo, como los permisos individuales de formación (PIF), como en la evaluación, seguimiento y elaboración de propuestas de iniciativas de formación en la empresa.

456. Desarrollar en CCOO un proyecto propio de formación y orientación, con una oferta estable a las personas afiliadas y al resto de los trabajadores y trabajadoras, vinculado a nuestra acción sindical. Un proyecto que requiere compromisos de coordinación y cooperación entre diferentes estructuras del sindicato.

457. Exigir la negociación de un nuevo acuerdo de formación que permita acordar los cambios necesarios en el gobierno del sistema, la organización y administración de recursos, para alcanzar los objetivos señalados anteriormente; en resumen: ejercer el derecho a una formación de calidad centrando el papel de las organizaciones sindicales y empresariales en el diseño, planificación, programación y dirección, así como en la evaluación y seguimiento.

458. Requerir en el Consejo General de Formación Profesional la elaboración de un III Plan de Formación que contemple: órganos de gobierno del conjunto de la FP, políticas de formación y prioridades para los próximos años en línea con el cambio de modelo productivo, papel de las Administraciones y organizaciones sindicales y empresariales en la toma de decisiones y provisión de la formación, evaluación...

459. Reforzar nuestra herramienta interna: la red de fundaciones dedicadas a la formación para el empleo, y facilitar a trabajadores y trabajadoras de este país y garantizar a las personas afiliadas el ejercicio de su derecho al desarrollo de su carrera profesional.

460. Establecer criterios a través de acuerdos entre las organizaciones (sectoriales y territoriales) para asegurar la coherencia, calidad, eficacia y eficiencia en todas las actividades relacionadas con el diseño, gestión, impartición, evaluación y seguimiento de todas las actividades de información, orientación y formación profesional para el empleo, tanto procedentes de subvenciones o programas finalistas como la propia oferta de CCOO, realizada por sus estructuras profesionales.

461. **Acción sindical entre los jóvenes**

462. Facilitar la conexión del proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, regulando adecuadamente las prácticas formativas donde no hay norma o es insuficiente, y el reconocimiento del personal investigador, homogeneizando sus condiciones laborales y creando plazas estables.

463. Reconocer la cotización de los periodos de prácticas no laborales en empresas, y Administraciones Públicas, cuando hay contraprestación económica, en el marco de los estudios universitarios o fuera de ellos.

464. Potenciar el uso de los contratos formativos, recuperando las características de estos antes de las dos reformas laborales. Contrato en prácticas para recién titulados/as, frente al uso abusivo de prácticas no laborales (becas). Contrato para la formación y aprendizaje limitado en edad y recuperando su objetivo formativo. En ambos casos, el objetivo es la máxima consolidación posible posterior en contratos indefinidos.

465. Apostamos por modelos combinados de formación-empleo (formación dual) como vía de inserción laboral, orientados específicamente a jóvenes con baja cualificación.

466. Adecuar las políticas activas de empleo para personalizar la inserción laboral del joven demandante de empleo. Mantener e incrementar el personal orientador especializado.

467. Cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo para prevenir el paro de larga duración, atendiendo a todos los jóvenes antes del sexto mes en desempleo. Priorizar la atención a corto plazo de las personas con menor nivel de formación.

468. Reducir el fracaso y abandono escolar. Promover formación profesional de calidad y el retorno al sistema educativo en caso de abandono prematuro para acceder al empleo.

469. Reforzar la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en aspectos relevantes de las relaciones laborales (contratación, subcontratación, igualdad y no discriminación, empleo sumergido, falsos autónomos, prácticas no laborales, salud laboral, etc.). Para atender a estas actuaciones es preciso incrementar las plantillas hasta alcanzar las ratios de los países europeos de nuestro entorno.

470. Garantizar una acción sindical eficaz frente a situaciones de discriminación laboral en las empresas, estableciendo planes específicos de trabajo en los sectores de mayor precariedad laboral. Atender y denunciar el encubrimiento de prácticas no laborales como fórmula de empleo sumergido, seguimiento de las mismas y proporcionar asesoramiento legal y jurídico a quienes se encuentren en situación fraudulenta.

471. Desarrollar planes de actuación en las empresas para revertir el uso de becas y prácticas no laborales con personas tituladas, abogando por el uso del contrato en prácticas.

472. Negociar en los convenios la mejora de los contratos formativos y fomentar la estabilidad en el empleo frente a la temporalidad.

473. **Nuestro trabajo con los pensionistas y personas mayores**

474. Poner en valor la legitimidad y calidad de CCOO como opción más adecuada para mantener organizadas a las personas que finalizan su vida laboral y a las personas mayores. Mejorar nuestro proyecto de atención a este colectivo, desde la Confederación, a través de la Federación de Pensionistas y Jubilados, y en cooperación con el resto de organizaciones confederadas. Incluir en nuestras propuestas, de la manera más destacada posible, referencias específicas que permitan a pensionistas y personas mayores sentirse reflejados en propuestas y reivindicaciones de CCOO.

475. Demandar la suficiencia financiera del gasto social, especialmente en pensiones, sanidad y servicios sociales, el desarrollo de la Ley de Dependencia y la creación de una red de servicios de calidad.

476. Prestar más atención a la mujer mayor y su inclusión social. Mejorar la protección legal del mayor, garantizando una cobertura jurídica a sus derechos. Impulsar la adecuación de viviendas a sus carencias físicas y de edad, con apoyo económico para rehabilitación o alquiler. Afrontar barreras arquitectónicas e intelectuales. Fomentar la participación social y la actividad sociocultural. Potenciar la participación en los consejos de mayores y en los centros de mayores. Relación institucional con Administraciones y con organizaciones de mayores.

477. Fomentar la responsabilidad social empresarial (RSE) y utilizar la inversión socialmente responsable (ISR) en este terreno. La previsión social complementaria

478. Incorporar la exigencia de actuación socialmente responsable de las empresas en cuestiones esenciales de buen gobierno, sociales y medioambientales.

479. Intervenir, a través de la negociación colectiva y la acción sindical, en la política y actuaciones de responsabilidad social de las empresas, participando en todas sus fases de desarrollo: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación; dimensiones: sociolaboral, medioambiental y buen gobierno, y ámbitos de aplicación: empresa y cadena de subcontratación, nacional o internacional.

480. Reforzar el papel del CERSE como organismo impulsor de las políticas de RSE, espacio de diálogo social y concertación, frente a quien pretende sustituirlo por paneles de expertos en lugar de una representación plural de la sociedad: Administraciones Públicas, organizaciones empresariales y sindicales y del tercer sector. Vincularlo en la elaboración del Plan Nacional de RSE, previsto por el Gobierno. La RSE creíble debe ser medible y tener indicadores consensuados que evalúen transparencia, buen gobierno, medio ambiente, derechos humanos, relaciones laborales, consumo sostenible...

481. Promover, en el sindicato y en la sociedad, la sensibilización, formación y divulgación de la RSE de forma integral y transversal (política de formación, educación reglada...).

482. Dotar al sindicato de criterios y objetivos comunes para desarrollar la visión sindical de la RSE e incluir propuestas específicas para el diálogo social, la negociación colectiva y las empresas y Administraciones Públicas, de forma coordinada confederalmente.

483. Difundir nuestros criterios como organización sindical, nuestras propuestas y estrategias compartidas con el movimiento sindical internacional y con otras organizaciones.

484. Crear en empresas multinacionales redes sindicales para intercambio de información, puesta en común de política sindical, desarrollo de acciones solidarias de mutuo interés o acción sindical supranacional en cadenas de producción y distribución, contribuyendo a fortalecer estructuras sindicales internacionales y a construir un sindicalismo global.

485. Prestar especial atención a programas de formación continua en la empresa, para que los trabajadores y trabajadoras y sus representantes reciban formación en RSE. En materia de ISR, formar y capacitar a miembros de juntas directivas de mutualidades y comisiones de control de planes de pensiones, a partícipes y beneficiarios.

486. En materia de ISR, utilizar en toda su extensión la capacidad de influir la actuación de empresas y Administraciones Públicas, a través de los instrumentos de inversión propiedad de los trabajadores (fondos de pensiones, mutualidades de previsión social empresarial y entidades de previsión social voluntaria). Fomentar el ejercicio de derechos políticos por parte de estos instrumentos en las juntas de accionistas de las empresas en las que invierten. Integrar criterios de inversión socialmente responsable en sus políticas de inversión y su adhesión a la iniciativa Principios de Inversión Responsable (PRI), auspiciada por la ONU. Ejercer la propiedad activa con criterios de responsabilidad social, colaborar con otros inversores de activos. Diálogo fluido con gestores, auditores, consultores, actuarios, agencias de sostenibilidad... Comunicación transparente de lo hecho a partícipes, beneficiarios y a la sociedad.

487. Para reforzar nuestra actuación de ISR y fomentar la RSE apostamos por canalizar a través de instrumentos con titularidad, participación y control de trabajadores y trabajadoras (planes de pensiones de empleo, preferentemente, y mutualidades de previsión social) la previsión social complementaria generada en negociación colectiva o en el seno de una empresa de forma coherente con la realidad de cada ámbito negocial.

Análisis de situación

488. La evolución de Europa ha estado vinculada al desarrollo del Estado de bienestar social y ha conformado el "denominado" modelo social europeo, junto a otros elementos. En él, las políticas públicas son pieza clave de la continuidad, sostenibilidad y equidad de unos buenos servicios públicos, como parte esencial del referido modelo social. Su construcción es consecuencia de la presión social y de la clase trabajadora organizada demandando unas mejores condiciones de vida. La protección económica, mediante mecanismos de sustitución de renta en caso de enfermedad o accidente de trabajo, ante la viudedad o imposibilidad de mantener una vida activa por envejecimiento, fue ampliándose a otras necesidades: la atención a la salud, la integración social y la protección frente a la pobreza, las situaciones de discapacidad o el desempleo... Se avanzó en la universalización de los derechos, al tiempo que se definía su financiación a través de cotizaciones sociales o sistemas tributarios.

489. Mantener la progresión del Estado de bienestar y de la protección social requiere de voluntad y medios económicos. Cotizaciones sociales y un sistema fiscal eficiente, equitativo y suficiente.

490. En el actual marco de crisis confrontan dos concepciones: la que defiende la importancia del Estado como regulador, supervisor, agente económico y proveedor de servicios sociales y de protección social, y la que pretende reducir su papel al mínimo y reclama más mercado.

491. La crisis demuestra que los Estados con mayor desarrollo de las políticas sociales públicas y redistributivas resisten mejor que otros con políticas sociales más débiles. Las políticas sociales bien diseñadas tienen efectos económicos positivos, estimulan la demanda interna y el consumo, mantienen y generan empleo y retornos económicos para las arcas públicas.

492. La ausencia, relajación e irresponsabilidad de los instrumentos de control público de los mercados y de las propias Administraciones han contribuido a la gravedad de la crisis.

493. Pero los mercados no son indiferentes al volumen de negocio que pueden suponer los servicios públicos cuando estos se han desvelado como un auténtico motor económico en muchos países y, desde luego, como una parte significativa del empleo y de la producción en todo el mundo.

494. Sin embargo, las experiencias que se derivan de la política de apertura al mercado que ha impulsado durante años la Comisión Europea, con objeto de crear competencia y un mercado libre, dan como resultado, a menudo, un efecto generalizado de sustitución de monopolios públicos únicos por un oligopolio privado. Además, con frecuencia se reduce la accesibilidad, y a veces la calidad de los propios servicios como del empleo vinculado a ellos.

495. Educación, sanidad, vivienda, servicios relacionados con la distribución de energía y con las condiciones generales de salubridad de las poblaciones, servicios sociales, atención a las personas en situación de dependencia, protección frente a la pobreza y la exclusión social, servicios de transportes, postales y, recientemente, servicios vinculados con la información, la investigación y el desarrollo no pueden prestarse con meros criterios del mercado.

496. Pero la iniciativa privada ya ha accedido al entramado de las políticas públicas de carácter social y está ampliando su presencia en el conjunto de los sistemas de bienestar. Se adoptan al menos tres formas de prestación de servicios públicos: la gestión pública directa del servicio; la subvención, generalmente finalista, para la realización o adquisición del servicio, y la compra a una empresa privada del mismo. A estas tres formas básicas hay que añadir otras dos relativamente recientes: el denominado partenariado público-privado, consistente básicamente en la gestión privada de lo público, y la prestación económica vinculada a un hecho causante. La gestión de la crisis está acelerando la implementación de estos procesos.

497. Los recortes que se están produciendo en gasto social público y las reformas estructurales que ha acometido el Gobierno sobre el sistema educativo, sanitario y de atención a la dependencia se orientan al tránsito de un modelo con servicios de cobertura universal, pública y equitativa, hacia otro mixto, basado en un suelo más reducido de coberturas garantizadas y un gran abanico de prestaciones y servicios cuyo acceso se relacionará con la capacidad económica del usuario.

498. Estos cambios estructurales se sustancian a través de instrumentos financieros indirectos, con los que la Administración canaliza la financiación a través de los usuarios. Bajo las premisas de libre mercado y competencia, y mediante el mensaje de la "libre elección", se sustituye la oferta pública de servicios por ayudas económicas (cheques servicio, bonos, vales) que fomentan la compra de bienes o servicios educativos, sanitarios o sociales a empresas, y permite a su vez una preselección interesada de potenciales beneficiarios y el rechazo de la demanda "no solvente".

499. No hablamos solo de privatizar la gestión, también de concesiones públicas que remuneran al inversor privado con garantía de rentabilidad a largo plazo, sin riesgo real de ningún tipo. Esta fórmula se extiende debido a que este gasto se considera un activo no

público y queda fuera del balance público a efectos de déficit y deuda. En este modelo, el coste del servicio a largo plazo es mayor para las Administraciones y, a menudo, exige tasas y copagos que suponen en muchas ocasiones una barrera económica real que dificulta o impide el acceso a servicios esenciales.

500. Existe en este marco el riesgo de "cesión de la agenda pública a actores privados". Las Administraciones fragmentan sus actuaciones territorial y sectorialmente, al tiempo que los agentes privados que prestan servicios públicos tienden, de forma natural, a la concentración económica hasta llegar a situaciones de seudomonopolio, generando grandes empresas especializadas en prestar servicios públicos que tienen más información y una visión transversal e integrada de la que carecen, a menudo, las distintas Administraciones Públicas individualmente consideradas y pueden adquirir gran influencia sobre la agenda pública de las Administraciones.

501. Los sistemas públicos de bienestar son instrumentos que permiten articular actuaciones del Estado –en ámbito local, autonómico o estatal– para mejorar el bienestar y calidad de vida de las personas, reconociendo derechos subjetivos, universales, fortaleciendo políticas redistributivas.

502. El Sistema Nacional de Salud (SNS). Destaca la calidad de nuestro sistema público sanitario, reconocida internacionalmente por sus buenos resultados en materia de salud y su moderado coste, por debajo de la media de la UE-25 y a la cola de la media de la UE-15. A pesar de estos buenos datos, el Plan Nacional de Reformas remitido por el Gobierno a la Unión Europea en abril de 2012 sentaba las bases para futuros recortes en sanidad, a través de modificaciones legislativas, tal y como se concreta en el Real Decreto Ley 16/2012, que supone una "contrarreforma sanitaria" cuyo desarrollo completo lesiona gravemente la universalidad, la gratuidad en el momento del uso y la calidad de los servicios prestados. Las consecuencias de esas medidas, tanto las dirigidas a las prestaciones como a los recursos humanos, ya se están haciendo sentir en las distintas comunidades autónomas, pero será a medio y largo plazo cuando se constate su desastroso efecto.

503. El sistema educativo tiene importancia estratégica para cambiar el modelo productivo y la cualificación media de la población, la aportación de la educación superior y particularmente su dimensión investigadora para conseguir un crecimiento más sano y menos vulnerable a los cambios de ciclo. Son claves la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo de los procesos formativos, así como lograr una elevada calidad media del sistema educativo y de los centros de investigación. El sistema educativo público, adecuado y suficiente en todas las etapas educativas, es quien garantiza y vertebra todos estos elementos.

504. Es un elemento básico para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades entre personas, de forma que los condicionantes por razón de nacimiento, condición social..., no

determinen su futuro. Es también el marco en el que se adquieren hábitos democráticos, capacidad crítica para conformar ciudadanos participativos y se promueve el desarrollo integral de las personas.

505. El recorte del gasto público educativo en la crisis asciende ya a 7.500 millones de euros, lo que nos distancia en más de un punto del PIB con la media europea, situada en el 5,5% del PIB. Con un recorte de recursos de esta naturaleza y de esta intensidad no puede acometerse una reforma realmente dirigida a mejorar la calidad, la eficiencia y la equidad en educación. El deterioro de la educación procede de los recortes, pero también del modelo educativo que se pretende implantar. Un modelo que segrega al alumnado, reproduce las desigualdades sociales en vez de compensarlas, menos democrático en su gestión y cada vez más abierto a la operación de empresas privadas. El deterioro afecta a todas las etapas educativas, también a la Universidad y la investigación, afectadas por los recortes, el encarecimiento de tasas y la expulsión de alumnado de clase trabajadora, la subordinación a intereses empresariales, el establecimiento de dinámicas de competencia entre los centros universitarios y una pérdida del sentido de servicio público.

506. CCOO viene defendiendo la concepción de la **justicia como uno de los servicios públicos fundamentales** para la ciudadanía, garante de sus derechos individuales, colectivos y sociales. El cambio definitivo en la justicia, largamente anhelado, su democratización, la superación del corporativismo, la gratuidad y su conquista por parte de la ciudadanía deben ser una de las prioridades de nuestra organización. Y esa transformación la proponemos sobre los siguientes puntos:

507. Que la justicia, que emana del pueblo, debe estar a su servicio. El ejercicio efectivo de la soberanía del pueblo, del que emanan todos los poderes públicos, exige también que goce de todas las facultades de control propias de un Estado democrático. Que la justicia se administre por jueces y magistrados –como señala la Constitución–, no significa que la administración de justicia, como servicio público, sea exclusivamente un asunto "profesional"; es decir, de jueces, fiscales, secretarios judiciales y resto de los funcionarios que prestan servicios en los órganos de la Administración de Justicia. Por el contrario, la justicia nos interesa a todos: no solo porque en algún momento de nuestra vida podamos convertirnos en usuarios o en destinatarios directos de determinada decisión judicial, sino por un principio básico: si la justicia "emana del pueblo", tenemos el derecho y la responsabilidad de que se garantice una respuesta adecuada a las necesidades y perspectivas de la sociedad actual.

508. Por una justicia accesible, transparente y responsable. CCOO mantiene que la implantación del "copago" en la Administración de Justicia o la obligación del pago de tasas como requisito para cualquier actuación procesal no pueden ser aceptadas, ya que suponen mutilar el legítimo ejercicio del derecho a la justicia por falta de recursos económicos. Merece mención aparte, para garantizar el acceso a la justicia

en condiciones de igualdad, el establecimiento de un turno de oficio en condiciones que aseguren una adecuada asistencia letrada. Por otra parte, la política de opacidad de instituciones como el Consejo General del Poder Judicial no contribuye a mejorar la opinión que, en general, se tiene sobre la Administración de Justicia. Apenas trasciende a los ciudadanos información sesgada y sobre asuntos de los que previamente se han hecho eco los medios de comunicación.

509. Freno a las privatizaciones o externalizaciones de cualquier trámite o servicio de la Administración de Justicia, incluidos los servicios periciales y de traducción, lo que compromete a esta organización en la recuperación para lo público de estos últimos servicios hoy prestados, en su mayoría, por profesionales colegiados o empresas. Dentro de los intentos privatizadores, CCOO se opondrá rotundamente a que los notarios o registradores de la propiedad asuman trámites o procedimientos hoy gratuitos.

510. Por una organización nueva y eficiente de la Administración de Justicia. CCOO defenderá que cualquier organización de la Administración de Justicia respete todos los derechos de los trabajadores, incluidos los retributivos y de movilidad, y se opondrá frontalmente a la movilidad geográfica. La eficiencia de la Administración de Justicia como servicio público pasa no solo por mantener el empleo, sino por crear nuevos puestos de trabajo que garanticen la agilidad de los procedimientos junto con la tan necesitada modernización de los sistemas informáticos y telemáticos.

511. El sistema público de pensiones. El sistema público de Seguridad Social, donde se integran las pensiones, es un eje central del Estado de bienestar que actúa como uno de los principales elementos de cohesión social y territorial en España, así como un potente medio de redistribución intergeneracional de renta. En menor grado, aunque también importante, aporta elementos de redistribución interpersonal, a través de las pensiones mínimas y máximas, y contribuye de manera muy relevante a evitar la pobreza entre las personas mayores.

512. El proceso de diálogo social emprendido en 1996 ha dado como resultado cuatro acuerdos sobre esta materia. Ha permitido, entre otras cuestiones, alcanzar un superávit del sistema y constituir reservas de 75.000 millones de euros, reforzando la salud financiera del sistema de pensiones.

513. En los últimos diecisiete años se han logrado acuñar ejes de consenso muy fuertes: la separación de fuentes de financiación acordada en el Pacto de Toledo; la mejora notable de las pensiones más bajas, si bien en los últimos años sin aportación del Estado para financiarla; los mecanismos de jubilación flexible que permiten acceder a la jubilación anticipada e incentivan el retraso voluntario de la edad de jubilación; el progresivo incremento de la contributividad del sistema; es decir, la relación entre el esfuerzo de cotización y la pensión percibida que, entre otras cuestiones, permite reconocer el esfuerzo de personas con largas carreras de cotización, de un lado, y, de otro, desincentiva y dificulta los com-

portamientos personales que planifican las cotizaciones para obtener, en términos financieros, el máximo retorno en forma de pensión.

514. El papel protagonista para alcanzar estos consensos ha recaído en los interlocutores sociales en el marco del diálogo social.

515. Sin embargo, nuestro sistema de pensiones tiene retos a largo y medio plazo que conocemos, y para los que hemos de prepararnos. Un reto demográfico, cuyos efectos se concentran con mayor intensidad en las tres próximas décadas. Pero el sistema también afronta retos en el corto plazo, derivados de la situación de crisis económica que venimos arrastrando desde 2008. La pérdida de empleo ha terminado por incidir sobre el resultado financiero del sistema, ya que los instrumentos anticíclicos han sido hasta la fecha capaces de diferir el efecto de la crisis, pero no lo resuelven en caso de alargamiento de la dramática situación de desempleo. En este sentido es previsible que durante algunos ejercicios registremos un déficit coyuntural en el sistema de pensiones, que no debe ser causa suficiente para introducir cambios estructurales.

516. En la crisis, además de medidas concretas ajenas a los acuerdos alcanzados, como no revalorizar pensiones en 2011 e incrementarlas por debajo del IPC, con la consecuente pérdida de poder adquisitivo de los y las pensionistas, en 2012 y 2013, se propone reducir el coste del factor trabajo bajando cotizaciones sociales. Sin embargo, el cambio de una bajada de cuotas por un aumento del IVA ya se experimentó antes, cosechando un mal resultado. En España, en 1995 se redujeron las cotizaciones sociales en un punto porcentual y se incrementó el IVA en otro punto porcentual. El resultado fue una transferencia de renta del trabajo a renta del capital, sin incidir en más crecimiento económico y más empleo, mientras que se perdían recursos para financiar el gasto público.

517. Los servicios sociales y el sistema de atención a las personas dependientes (SAAD). Los servicios sociales son una pieza decisiva del Estado de bienestar, siendo considerados como su cuarto pilar. Se configuran como un sistema de intervención que pretende el bienestar individual y social mediante la ayuda personal diversificada y adaptada, basada en prestaciones técnicas, acciones preventivas y de promoción social, de habilitación y rehabilitación, y dispone de programas, centros y servicios que permiten la inserción social, la normalización de las condiciones de vida, la autonomía personal o los cuidados.

518. Desde finales de los 90 es el sector más dinámico en creación de empleo en términos absolutos. Es un sector feminizado, y dentro del sector público el de mayores tasas de precariedad laboral. Las segundas leyes autonómicas de servicios sociales avanzan en el reconocimiento subjetivo de algunas prestaciones técnicas, lo que, sumado a la aplicación del sistema de atención a la dependencia, debiera suponer un impulso importante para su consolidación.

519. Los servicios sociales siempre han acusado problemas de estructuración y fragilidad interna. También acusan más el proceso de privatización y la debilidad en la definición de derechos sociales en su ámbito.

520. La Ley de Promoción de la Autonomía y Atención a las Personas en Situación de Dependencia significó un importante impulso, reconociendo por primera vez un derecho subjetivo dentro del ámbito de los servicios sociales y contemplando una definición de red pública de servicios sociales en la que debe operar la atención a la dependencia, viniendo a ordenar así una red privada que abarca el 77% del conjunto de servicios.

521. A los retos en el desarrollo de la ley estatal de atención a la dependencia (preeminencia de prestaciones económicas, listas de espera...) hay que añadir que con la crisis se recortan los compromisos financieros del Estado y las comunidades autónomas, frenando su desarrollo en cuanto a población protegida y la creación de empleo que acompañaba su implantación.

522. La reciente reforma del SAAD modifica la Ley 39/2006 en sus aspectos más avanzados sobre la naturaleza subjetiva del derecho de atención, y la ordenación de la oferta dentro de una red pública de centros y servicios sociales de protección.

523. Las redes de protección social frente a la pobreza y la exclusión. La pobreza es un problema crónico y estructural en nuestro país. Como consecuencia de la crisis y de la dramática destrucción de empleo han aumentado los hogares con pérdida o disminución de ingresos de rentas del trabajo, de prestaciones contributivas y asistenciales.

524. El tratamiento de la pobreza y la exclusión constituye un vacío importante en nuestro Estado de bienestar social y son socialmente evitables. Frente a concepciones reaccionarias, cabe insistir en que la pobreza y la exclusión a las que llegan las personas tienen causas estructurales y son consecuencia de procesos dinámicos asociados a la estructura económica y a desigualdades de partida, a la configuración del mercado de trabajo y a cambios sociales.

525. Rentas salariales adecuadas, mercados de trabajo inclusivos y sistemas públicos de educación, sanidad, servicios sociales y empleo potentes y de calidad tienen un insustituible papel que desempeñar en la prevención de la exclusión y en la promoción de la inclusión social y laboral.

526. La pobreza infantil y el impacto de género sobre la pobreza, unidos al efecto que la discriminación en el mercado de trabajo tiene en las pensiones de las mujeres, sensiblemente inferiores a las de los hombres, así como otras situaciones, deben tenerse en cuenta en los programas de lucha contra la pobreza y exclusión, por su incidencia en colectivos o grupos sociales más vulnerables.

527. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE). Han sido, junto con el FOGASA, los organismos en los que más ha crecido la actividad durante la crisis, como consecuencia del incremento del desempleo. Pero a pesar de esta circunstancia, y ya antes de la crisis, las ratios de personas desempleadas atendidas por el personal de los Servicios Públicos de Empleo eran unas de las más elevadas de Europa. En los tres últimos años, los SPE soportan una intensidad de trabajo innegable, pero en lugar de aumentar sus recursos se han eliminado las plantillas de promotores y lo harán las de orientadores.

528. Las políticas activas de empleo (PAE) destinan gran parte de los recursos económicos a bonificaciones a la contratación. Tras diferentes evaluaciones se constata la escasa incidencia que tiene esta medida sobre la contratación, prácticamente se ha bonificado a todos los colectivos y no han incidido sobre los colectivos vulnerables para los que se pensaban. España es el único país europeo que invierte más en bonificaciones que en programas de empleo y formación. Los programas pecan de inercia, falta de planificación y coordinación entre los participantes, no se centran en las personas y su acceso al empleo, no se han evaluado adecuadamente...

529. Con el cambio de Gobierno, los programas de PAE se reducen más del 56%, de forma general y en porcentajes superiores en algunas autonomías, con una radical reducción de servicios de atención directa a personas desempleadas, pero también a ocupados y empresas que acuden a las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. Las políticas de empleo, especialmente de jóvenes y personas con baja cualificación, no son prioritarias. Tampoco se modernizan e integran los sistemas de comunicación, especialmente los de programas de PAE.

530. Se fomenta la entrada de agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, con riesgo de mercantilización en la intermediación laboral y deterioro del servicio de intermediación. CCOO hemos rechazado estas agencias privadas, entre otros, porque no garantizan la igualdad de oportunidades de todas las personas usuarias de los SPE, al margen de su perfil profesional y con el riesgo de que los SPE queden relegados a las ofertas de empleo menos atractivas y las demandas de empleo con menos oportunidades de ocupación, así como por la incidencia que pueden llegar a tener sobre las prestaciones por desempleo.

531. El sindicalismo confederal y el Estado de las autonomías. Con la aprobación de la Constitución, en 1978, se puso en marcha el Estado de las autonomías, atendiendo a la realidad plurinacional de España y se pasó de un Estado centralizado a uno autonómico, en un proceso de descentralización política, no solo administrativa y, por tanto, con capacidad de los distintos parlamentos y gobiernos autonómicos para regular sus competencias propias. En general, las comunidades autónomas (CCAA) contribuyen al desarrollo del Estado del bienestar y han jugado un papel relevante en la expansión de los servicios sociales.

532. Este proceso, que sitúa a España entre los países con mayor descentralización del gasto público, especialmente en la Administración intermedia, las CCAA, no alcanza a las

Administraciones locales, con un bajo gasto público social en comparación con otros países descentralizados.

533. La descentralización ha contribuido a la reducción de diferencias de renta per cápita entre las diferentes CCAA. A ello contribuyen también los Fondos Estructurales de la Unión Europea. Este proceso de reducción de desigualdades territoriales convive con el mantenimiento, y en ocasiones empeoramiento, de las diferencias entre personas en España y en las CCAA. Se han reducido las diferencias entre territorios, mientras que no ha sucedido lo mismo con las desigualdades de carácter social; circunstancia imputable a las políticas económicas y fiscales que se han seguido por parte de diferentes gobiernos autonómicos y por el Gobierno central. La distribución de la riqueza, con una caída en la participación de las rentas del trabajo en relación a las del capital, es un indicador.

534. A pesar de este positivo balance, la descentralización política genera resistencia y oposición.

535. El balance, el papel y el futuro de las comunidades autónomas están hoy en debate. Distintos sectores proponen reordenar el modelo de Estado e impugnan el papel de las CCAA, atribuyéndoles la principal responsabilidad del incumplimiento del objetivo de déficit y del volumen de deuda pública. Defienden que se ha ido demasiado lejos en la descentralización. En ese contexto se ha propuesto una recentralización, con devolución al Estado de competencias.

536. La inexactitud y el uso interesado de esas acusaciones no significan negar las posibles y necesarias mejoras de gestión y transparencia en el funcionamiento de las CCAA.

537. El déficit fiscal producido entre el Estado y las comunidades autónomas, la falta de inversiones del Estado y el impago de las deudas provocan un desequilibrio que se suma de forma muy negativa al deterioro a nivel de cohesión social motivado por las políticas neoliberales y de recortes sociales del Gobierno central y los gobiernos autonómicos. Las pretensiones recentralizadoras de parte del Gobierno español y de agresión contra las competencias autonómicas y contra las culturas y lenguas propias de las naciones y pueblos que componen el Estado español, exigen debatir el modelo actual de Estado y acometer las reformas constitucionales necesarias.

538. En nuestra opinión, la descentralización del Estado no es el problema; sus virtudes son innegables y lo que procede es avanzar en los niveles de corresponsabilidad entre Administraciones, estatal, autonómica y local, para afrontar la situación actual.

539. Es imprescindible en este debate sobre las autonomías poner por delante su utilidad para las personas. Hay competencias que son más eficientes desde la proximidad, en

especial todas aquellas que tienen relación con los servicios a las personas. Otras, en cambio, pueden tener un mejor encaje en el ámbito estatal, local o europeo.

540. La convergencia de la sociedad civil en la defensa de unos servicios públicos de calidad. La canalización del conflicto social se materializa tanto a través de la movilización sindical como de una participación ciudadana de origen variado y heterogéneo. Destaca la conveniencia de un diálogo permanente para sumar esfuerzos y abordar los ataques al Estado social, reforzando la relación entre movimiento sindical y movimientos sociales.

541. El movimiento sindical y los movimientos sociales juegan papeles diversos. El primero parte del análisis clásico del sentido y función del trabajo en la sociedad moderna, conformada por individuos agrupados en torno a su posición en el sistema de producción capitalista y que autoriza una desigualdad social basada en que el trabajo por cuenta ajena se caracteriza por la subordinación. De esta manera se daba acomodo a las categorías sociales de empresario y trabajador y se creaban las condiciones del contrato social por el que el empresario mantiene una posición dominante a cambio de la denominada ciudadanía laboral de los trabajadores.

542. Hoy, sin embargo, las posiciones sociales no atienden exactamente a la distinción clásica entre propietarios de los medios de producción y de la fuerza de trabajo, y el intercambio que se deriva de ella, o al menos no se construyen identidades colectivas únicamente sobre esa distinción. Aparecen "sujetos emergentes", configurados en función de características que pueden abarcar un variado espectro (género, edad, etnia, también otros de carácter cultural o ético), y adquieren un protagonismo creciente que no sustituye pero se solapa, en ocasiones, con el sujeto sindical.

543. No obstante, no es esta la única distinción entre sindicalismo y movimientos sociales: estos últimos, en general, renuncian a su consolidación organizativa a favor de una acción política mediante reivindicaciones o alternativas concretas que son su principal identidad, sin plasmar un ideario completo. Ágil de un lado, de otro facilita la adhesión de personas social e incluso ideológicamente diversas. Sin embargo, la ausencia de estructuras organizativas dificulta la interlocución, responsabilidad, toma de decisiones y afecta a sus eventuales alianzas.

544. En tanto que expresiones colectivas no solo de descontento, sino fundamentalmente de reivindicación y cambio social, el sindicalismo no puede ser insensible a los movimientos sociales, pero tampoco debe caer en la tentación de absorberlos.

545. Sindicalismo y movimientos sociales son dos formas de entender el conflicto, abordar lo político y encauzar una resolución que los movimientos sociales no aspiran a gestionar. De ahí que la convergencia con aquellos movimientos sociales cuyos intereses

puedan ser, en parte, coincidentes con los intereses generales de clase consustanciales al hecho sindical no debe condicionar la estrategia sindical, ni en términos de movilización, ni de acuerdo, ni de gestión.

546. Economía social. Las entidades de economía social se definen por organizar y desarrollar su actividad con gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, priorizando la toma de decisiones más en función de las personas, sus aportaciones de trabajo y servicios o en función del fin social que en relación a sus aportaciones al capital social. La aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica son principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad de las personas y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

547. Entre sus principios está la solidaridad interna y con la sociedad, el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la sostenibilidad. Se desenvuelven con independencia respecto a los poderes públicos.

548. La Ley 5/2009 delimita las entidades que conforman la economía social. Estas, en general, forman parte del entorno próximo a muchos ciudadanos, clientes o usuarios de sus servicios o relacionados económicamente con ellas.

549. En el actual escenario de crisis económica y creciente desempleo, las empresas de la economía social basan sus objetivos, organización y funcionamiento en unos principios orientadores que favorecen un modelo de desarrollo económico más justo y sostenible. Principios que las diferencian de otro tipo de empresas más convencionales, y que son particularmente relevantes para la conformación de un modelo productivo más sostenible y justo en términos económicos, sociales y medioambientales que, en el marco actual de crisis, las han hecho más resistentes, en términos generales, que las empresas mercantiles ordinarias. Aunque no podemos compartir los intentos de algunas empresas de la economía social de implantar convenios colectivos específicos en función de la tipología de las empresas y no de las actividades que desarrollan.

Objetivos y propuestas

550. Defender los servicios públicos y el acceso universal a todos ellos es la piedra angular del Estado de bienestar. La crisis económica y las evidentes dificultades para el gasto público no deben ser utilizadas para reducir la capacidad de prestación de servicios públicos. Al contrario, es preciso reconstruir la estructura fiscal del Estado, en sentido amplio, para atender y reforzar servicios públicos universales, suficientes y equitativos en su definición, con gestión eficiente y rigurosa.

551. En el marco europeo es imprescindible, como propone la CES, impulsar una iniciativa legislativa sobre la base del artículo 14 del Tratado para reforzar la "misión de servicio público" de los servicios públicos y establecer garantías suficientes para los servicios de interés general, y muy especialmente para los servicios sociales de interés general. La directiva de servicios no debe impulsar el mercado interior de servicios sin preservar los servicios públicos.

552. Revertir la reforma sanitaria contenida en el RDL 16/2012 es un objetivo a reivindicar, desde la movilización y en los procesos de consulta y concertación que se establezcan con el Gobierno. Exigir el cambio de la política económica que, entre otros, debe reorientarse a la creación de empleo decente y garantizar los derechos sociales y laborales de la población trabajadora. Un objetivo fundamental es reforzar la protección social que, frente al desempleo y el riesgo de pobreza, constituye entre otros un pilar básico del papel protector del Estado de bienestar.

Propuestas

553. **El Sistema Nacional de Salud**

554. Propiciar un pacto por la sanidad, en la triple vertiente: político, institucional y social, preservando de la confrontación política la protección a la salud, haciendo que los recursos e infraestructuras del sistema sanitario se inviertan en base a criterios sanitarios y no electoralistas.

555. Propiciar cambios legislativos que garanticen un modelo sanitario con provisión predominantemente pública, universal, gratuito en el momento del uso, financiado a través de los presupuestos, con carácter finalista adecuado, ajustado a las necesidades de la población atendida, y por tanto nos opondremos a cualquier forma de privatización o externalización de servicios, así como al doble aseguramiento, ya que cualquiera de estas fórmulas supone un peligro serio a la equidad de las prestaciones y al derecho a la salud de la ciudadanía.

556. En cualquier caso debemos de ser conscientes de que para garantizar la sostenibilidad presente y futura de nuestro sistema sanitario se deben emprender reformas estructurales. Debemos apostar por el control y la transparencia en el gasto farmacéutico y en alta tecnología, potenciando una política de centralización de compras.

557. Revitalizar mecanismos e instrumentos de participación social, profesional y ciudadana.

558. Armonizar los desarrollos normativos autonómicos.

559. Recuperar el carácter universal del SNS, rechazando la vuelta al sistema de aseguramiento que ha impuesto el Gobierno con la reforma sanitaria. Trabajar para conseguir la gratuidad del transporte sanitario no urgente y la eliminación de las aportaciones establecidas en el RD Ley 16/2012.

560. Aumentar el presupuesto destinado a atención primaria, favoreciendo la acción preventiva, como garantía de eficiencia a medio y largo plazo del sistema.

561. Garantizar una cartera de servicios común a todos los servicios de salud de las comunidades autónomas, armonizada, suficiente y equilibrada, que asegure la prevención y la asistencia sanitaria de la población y ponga el énfasis en la promoción de la salud.

562. **El sistema educativo**

563. Para CCOO, la educación es un elemento fundamental para la transformación social, superar las desigualdades, luchar por un mundo más justo y sostenible y, en definitiva, para lograr una distribución justa de la riqueza mediante la participación libre y democrática de todas las personas. Por ello, CCOO entiende la educación como un derecho que deben garantizar los poderes públicos, programando y planificando una red de centros e instituciones educativas de titularidad y gestión públicas, que atienda a las personas desde los 0 años y a lo largo de toda la vida. El servicio público educativo ha de garantizar una educación universal, gratuita, equitativa, democrática, científica y laica, que atienda todas las necesidades formativas de la población e incluya actividades lectivas, investigadoras, prácticas, complementarias y extraescolares, asistenciales y compensadoras, y con la calidad suficiente para asegurar el derecho a aprender con éxito de todo el alumnado.

564. Mejora de la calidad y equidad de la enseñanza a través del modelo de escuela pública, laica y coeducativa.

565. Garantizar el derecho a la educación de calidad en todo el Estado. Compensar las desigualdades territoriales y una adecuada planificación de la oferta educativa. El sistema educativo público es quien garantiza y vertebra todos estos elementos.

566. Medidas de compensación educativa y atención a la diversidad. Corregir diferencias de origen. Escolarización equilibrada en centros sostenidos con fondos públicos. Garantizar que todos los centros sostenidos con fondos públicos se rijan por el principio de coeducación.

567. Desarrollar la dimensión social de la educación. Incrementar la participación de la comunidad educativa. Impulsar la actuación de los representantes de CCOO en los consejos escolares, en los consejos sociales de las universidades y de los centros integrados de Formación Profesional.

568. Comprometer la elaboración de una ley de financiación del sistema educativo, en el marco de un Pacto Social y Político por la Educación.

569. Prestar mayor atención a la Formación Profesional, estableciendo medidas para alcanzar el objetivo establecido en Europa 2020. Avanzando en el prestigio que merece una profesión para aquellos que accedan a ella.

570. Elaborar un plan de apoyo para el éxito en la Educación Secundaria Obligatoria y de reducción del abandono educativo temprano.

571. Impulso al desarrollo formativo a lo largo de la vida, la red pública de centros integrados y la ampliación y diversificación de la oferta pública de Formación Profesional.

572. Impulsar la red pública del primer ciclo de educación infantil.

573. Amplia oferta de servicios/actividades complementarias que cubra necesidades sociales.

574. Garantizar el carácter público de la educación superior y la igualdad de oportunidades. La contribución de la universidad al cambio de modelo productivo y el progreso de la economía y la sociedad no debe estar subordinada a intereses económicos. La calidad de la universidad debe basarse en la orientación de la docencia y la investigación y necesidades e intereses de la sociedad.

575. **El sistema público de pensiones**

576. Mantener el diálogo social en el marco del Pacto de Toledo como método eficaz y herramienta más adecuada y contrastada para afrontar los retos de futuro y las reformas necesarias para garantizar la sostenibilidad y equidad del sistema.

577. Avanzar en el desarrollo normativo pendiente de la reforma nacida del Acuerdo Social y Económico (ASE) y su posterior concreción en las Leyes 27/2011 y 28/2011, como mejor garantía del sistema público de pensiones en el medio plazo y de la concreción de los nuevos derechos, con la extensión subjetiva acordada, en materia de acceso a las distintas formas de jubilación anticipada o flexible derivadas de los acuerdos alcanzados.

578. Intervenir sobre las medidas aprobadas al margen de los acuerdos y en contradicción con ellos: jubilación flexible, actuación parcial en viudedad o pensiones mínimas, revalorización de pensiones...

579. Afrontar el debate sobre fuentes de financiación alternativas partiendo de los principios establecidos en el Pacto de Toledo y en los sucesivos acuerdos suscritos por CCOO,

en los que, de forma compatible con los rasgos esenciales del sistema, se prevé recurrir a fuentes de financiación alternativas en los periodos temporales en los que se precise.

580. Proyectar en la sociedad y hacia los trabajadores que en el largo plazo la mejor garantía del Estado de bienestar en general, y en particular de un sistema de pensiones suficiente, justo y sostenible en el tiempo con buena salud financiera, es un modelo productivo de calidad, con empleo estable, mayor productividad y valor añadido en los bienes y servicios que ofrece nuestra economía, como alternativa a fórmulas de competencia basadas preferentemente en el coste del factor trabajo.

581. Mantener un seguimiento continuo del sistema. Conocerlo bien nos permite fortalecerlo en el objetivo de pagar más y mejores pensiones, garantizando su buena salud financiera y abordando los retos que tiene planteados.

582. Velar por una utilización y gestión clara, transparente y prudente del Fondo de Reserva.

583. Avanzar en el modelo de Agencia Única de la Seguridad Social, con criterios de inclusión del conjunto de entidades gestoras.

584. Mejorar nuestra participación institucional en entidades gestoras de Seguridad Social y coordinar y analizar el trabajo de nuestros representantes y de las organizaciones del sindicato.

585. Los servicios sociales que incluye el Sistema de Atención a la Dependencia

586. Nuevo acuerdo social y político para reafirmar el compromiso con el desarrollo del Sistema de Atención a la Dependencia de acuerdo a la naturaleza pública y universal que establece la Ley 39/2006 y el derecho subjetivo que reconoce.

587. Consolidar la red de centros y servicios, ampliar la oferta pública y reducir el volumen de prestaciones económicas en términos de excepcionalidad que contempla la Ley 39/2006.

588. Es precisa una ley estatal básica de servicios sociales que coordine los desarrollos normativos respetando las competencias autonómicas.

589. Definir una red pública de servicios sociales y regular la participación de la iniciativa privada asegurando la transparencia en la prestación de los mismos. Cuando la Administración acude a la iniciativa privada, la aplicación de fórmulas de convenio, concierto o tipos de contrato no puede ser absolutamente discrecional, ha de estar en función del servicio o programa a atender. La calidad del servicio debe estar garantizada

al margen de la titularidad del prestador del mismo, ya que se trata de servicios de responsabilidad pública.

590. Corregir los incumplimientos y superar los déficits que han acompañado la implantación del SAAD: garantizar su suficiencia y sostenibilidad financiera, plan para la promoción de servicios y creación de empleo, desarrollo de un plan de calidad del sistema, cumplimiento del acceso al sistema mediante oferta pública. Desarrollo del sistema de información, definición de la cartera común de prestaciones en cada servicio, establecer bases comunes de coordinación social y sanitaria para garantizar prestaciones integrales.

591. Las redes de protección social frente a la pobreza y la exclusión

592. Además de mantener y/o mejorar las medidas de coyuntura adoptadas, cuando se agotan es imprescindible garantizar el acceso universal a rentas mínimas cuyo impacto y cobertura son muy limitadas en la mayoría de las comunidades autónomas, direccionándose a sectores muy específicos en riesgo de exclusión. Ante la dimensión y amplitud del riesgo de vulnerabilidad social derivadas del desempleo masivo, es preciso extender estas a las comunidades autónomas en las que aún no son derechos subjetivos adaptándolas, igualmente, a las nuevas realidades y necesidades sociales.

593. Es urgente impulsar políticas públicas de inclusión social para población inmigrante, protección de la infancia en entornos de pobreza o situación de riesgo social, para normalizar la vida de las personas con discapacidad o la inclusión social y laboral de los colectivos socialmente más desfavorecidos. Su diseño debe ser integral y transversal. Hay que articular y coordinar actuaciones de las diferentes Administraciones, sistemas y ámbitos que incluyen salud, educación, servicios sociales, políticas de vivienda... La planificación estratégica es un buen y eficaz instrumento de estas políticas sociales.

594. La sociedad española necesita redefinir la red de protección social mejorando aquellos aspectos relativos a la calidad, cuantía y duración de las prestaciones por desempleo, y hacerlo en correspondencia con lo que demanda la situación actual de emergencia. No es solo, que también, un problema de protección económica en situación de desempleo. La gravedad de la situación va mucho más allá y exige de un plan integral de rescate de las personas, comenzando por una renta mínima garantizada, como derecho (subjetivo) de ciudadanía, que esté vinculada a la carencia de rentas y no al hecho de haber tenido empleo y generado el derecho a prestaciones económicas.

595. Los Servicios Públicos de Empleo

596. El papel de los Servicios Públicos de Empleo es hoy fundamental debido al crecimiento desorbitado del número de personas en desempleo. Para que cumpla con sus funciones se deben reforzar, dotándolos de los medios humanos que sean necesarios y

con los conocimientos técnicos precisos para llevar a cabo su función de manera eficaz, asegurándose su formación continua, dado que la ratio de personas desempleadas atendidas por personal de los Servicios Públicos de Empleo en España es una de las más elevadas de la UE, casi 450 en 2010, 15 veces más que en Alemania y Reino Unido.

597. Establecer una ratio obligatoria para atender a los grupos más vulnerables. El 56% de las personas paradas tiene un nivel de estudios bajo y el 50% son parados de larga duración.

598. Asegurar una atención personalizada y establecer un itinerario de inserción profesional para toda aquella persona usuaria del servicio que lo solicite. Los SPE deben liderar la oferta de acciones con criterios de complementariedad.

599. Los SPE deben guiar, orientar, coordinar, seguir y evaluar, cuantitativa y cualitativamente (no medir programas por el número de personas usuarias, en lugar de por los resultados del mismo).

600. Centralizar la información que sobre el usuario tienen las entidades colaboradoras y su completo itinerario de búsqueda de empleo.

601. Asegurar la coordinación y el intercambio de información entre los SPE autonómicos y el estatal. Y entre los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y las entidades colaboradoras.

602. Mejorar el funcionamiento del sistema SISPE de intercambio de información.

603. Continuar mejorando los servicios de atención online para personas usuarias de los SPE. Fomentar las tecnologías de la información/comunicación para servicios de autoayuda.

604. Mejorar el acceso de los SPE a las ofertas de empleo para responder a las demandas de empleo. Reforzar la comunicación con empresas y desempleados del entorno.

605. Es necesario mejorar la calidad de las PAE para aumentar la empleabilidad de los demandantes de empleo. Los SPE deben disponer de una oferta de PAE suficiente para responder a las necesidades de los demandantes, tanto desempleados como ocupados, y ponerlas a disposición de los mismos.

606. **Mecanismos de financiación y garantías para una gestión pública eficaz**

607. Apostamos por reforzar la presencia de los servicios públicos, con criterios de calidad y eficiencia en su gestión y financiación.

608. Resolver las ineficiencias es fundamental. Los derechos subjetivos a la salud, educación y atención social a la dependencia no pueden ser gestionados de cualquier modo. La gestión pública o con criterios públicos de eficiencia y control del gasto es la mejor fórmula de procurar el acceso universal a los servicios públicos, favorecer la equidad y calidad de los mismos. Es la mejor forma de ofrecer garantías y tutelas públicas a las personas.

609. **El sindicalismo confederal y el Estado de las autonomías**

610. En España, como Estado plurinacional que ha convivido históricamente con tensiones internas de carácter nacional, al calor de la crisis se están expandiendo diversos polos contradictorios en este sentido: uno de carácter recentralizador que intenta desplazar toda la responsabilidad sobre la situación actual hacia las comunidades autónomas, abogando por una revisión del Estado autonómico derivado de la Constitución de 1978, y otro, de signo totalmente contrario, que presenta al sistema de financiación autonómico y a los mecanismos de cohesión y solidaridad interterritorial como responsables de la incidencia de la crisis en sus respectivos territorios.

611. Esta dinámica no es ajena al uso interesado del debate sobre la configuración del Estado por parte de sectores políticos que, de una parte, han visto en la actual coyuntura la oportunidad de desvincularse del pacto constitucional y, de otra, encuentran en el modelo de Estado la excusa para difuminar su propia actuación antes y durante la crisis.

612. En estas condiciones se abre una situación que se puede caracterizar porque el debate sobre el modelo de Estado (identitario) desplace al debate sobre las medidas para superar la crisis y, por tanto, al debate sobre el modelo social. En la actual situación de España y la UE, el debate sobre el modelo de Estado no era, desde el punto de vista de una organización como CCOO, el prioritario. El desarrollo de los acontecimientos lo ha colocado en la agenda y no podemos mirar hacia otro lado.

613. Interesa evitar los riesgos de instrumentalización del conflicto territorial para tapar las políticas que se están llevando a cabo, tanto por el Gobierno central como por la Generalitat de Catalunya, y que aumentan las diferencias entre las personas y ponen en riesgo la cohesión social.

614. En realidad, la descentralización ha contribuido a reducir diferencias de renta per cápita entre las CCAA. A ello contribuyen también lo Fondos Estructurales de la Unión Europea. Esta reducción de desigualdades territoriales convive con el mantenimiento, y en ocasiones empeoramiento, de las diferencias entre personas en España y en las CCAA. Se han reducido las diferencias entre territorios, mientras que no ha sucedido lo mismo con las desigualdades de carácter social, circunstancia imputable a las políticas económicas y fiscales que se han seguido por parte de diferentes gobiernos autonómicos y por el

Gobierno central. La distribución de la riqueza, con una caída en la participación de las rentas del trabajo en relación a las del capital, es un indicador.

615. En nuestra opinión, la descentralización del Estado no es el problema, pero extremar la reivindicación nacional tampoco es la solución. Las virtudes de la descentralización son innegables y lo que procede es avanzar en los niveles de corresponsabilidad entre Administraciones, estatal, autonómica y local, para afrontar la situación actual, en la perspectiva de un Estado federal. España está entre los países con más descentralización del gasto público, especialmente en la Administración intermedia (CCAA), pero no llega a la Administración local, con bajo gasto público social, frente a otros países descentralizados. Y contradictoriamente mantiene en el aparato central del Estado una duplicidad de funciones no justificable desde el reparto competencial marcado constitucionalmente.

616. El sistema de financiación territorial es susceptible de nuevos consensos, pero debe fundarse en criterios de equidad, cohesión y solidaridad interterritorial en el conjunto del Estado. Un nuevo modelo de financiación ha de garantizar la suficiencia de recursos para vestir las competencias propias del Estado del bienestar que proporcionan las CCAA, en la línea de un modelo federal, y ha de potenciar una mayor corresponsabilidad fiscal de todas las Administraciones.

617. El debate sobre el modelo de Estado debería comprometerse a plazo, de manera que permita generar un nuevo consenso constitucional, pero este es indisociable del debate sobre las políticas destinadas a superar esta nueva fase de la crisis.

618. Teniendo en cuenta estas consideraciones, la posición de la Confederación Sindical de CCOO debe concretarse en las siguientes pautas:

619. Primera. La gravedad de las medidas antisociales que se están aplicando por el Gobierno del Estado y de las distintas CCAA no puede quedar oculta por los intentos de instrumentalizar el debate sobre el modelo de Estado.

620. Segunda. El debate sobre el modelo de Estado debe culminar en el Estado federal, como hemos mantenido tradicionalmente, y este debe construirse a partir de la profundización del actual Estado autonómico, favoreciendo un mejor encaje de la España plural, reformando tanto sus estructuras institucionales (Senado) como sus instrumentos (financiación).

621. Tercera. La finalidad última de una revisión del modelo de Estado debe ser promover el bienestar, la justicia y la igualdad entre las personas, lo que requiere necesariamente instrumentos adecuados de cohesión y solidaridad interterritorial.

622. Cuarta. Cualquier proceso de reforma del modelo de Estado, que en su momento fue fruto de un amplio consenso recogido en la Constitución de 1978, deber ser igual-

mente resultado de un marco de acuerdo, como mínimo similar, y sometido a consideración de la ciudadanía.

623. Quinta. El debate sobre nuestro modelo de Estado debe hacerse en correspondencia con nuestra indiscutible pertenencia a la UE, sin perjuicio de la evidente necesidad de reforma de su entramado institucional.

624. Reforzar los elementos de coordinación interterritorial entre el Estado y las comunidades autónomas, así como las relaciones horizontales entre comunidades autónomas. Convertir el Senado en una cámara de verdadera representación territorial.

625. Desarrollar la cooperación entre Administraciones, partiendo del principio de lealtad institucional entre todas ellas y sus ámbitos competenciales, para conseguir una gestión más eficiente y mejor servicio a la ciudadanía, con criterios de corresponsabilidad fiscal.

626. Establecer normas estatales comunes en materia fiscal para evitar una competencia a la baja entre comunidades autónomas, con la consiguiente reducción de ingresos públicos.

627. Diseñar el proceso de descentralización hacia las corporaciones locales, que han asumido durante años programas y actuaciones sobre materias más allá de sus competencias.

628. Establecer una propuesta de reforma de la financiación de las Administraciones locales y de clarificación de sus competencias y responsabilidades en materia de política social.

629. La convergencia de la sociedad civil en defensa de unos servicios públicos de calidad

630. El compromiso de liderar un espacio de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales que dinamice e impulse una alianza en favor del Estado de bienestar y de unos servicios públicos de calidad como derecho de ciudadanía y factor de integración y cohesión social, a partir de una adecuada distribución de la riqueza.

631. Tejer una red de características diversas en función del conjunto de sectores que agrupe y de los ámbitos territoriales donde actúe. Se trata de una iniciativa abierta, de la que CCOO pretende ser promotor inicial en España.

632. Promover también iniciativas con este mismo objetivo en el ámbito de la Unión Europea, a través de la Confederación Europea de Sindicatos.

633. Economía social

634. Desde sus valores y la participación de los trabajadores en estas empresas, la economía social puede y debe tener un destacado papel para impulsar un nuevo modelo productivo.

635. Promover con las empresas de economía social la existencia de una ley básica que garantice la prevalencia de las competencias autonómicas.

636. Establecer líneas de actuación y de relación del sindicato con los socios y con las direcciones de estas empresas, ya sean representativas o ejecutivas.

637. Identificar los sectores susceptibles de desarrollo de la economía social.

638. Valorar la importancia y la función del cooperativismo en la economía y la presencia en este sector de afiliados y afiliadas de CCOO, cooperativistas o asalariados, abordando las contradicciones entre trabajador propietario y trabajador asalariado. Colaborar conjuntamente con las organizaciones representativas de la economía social (cooperativas y sociedades laborales) para garantizar la erradicación de las prácticas antisindicales y contra los derechos de los trabajadores asalariados en este sector, denunciar las prácticas y funcionamiento antidemocrático que se dan en algunas empresas de economía social respecto a los propios cooperativistas y los casos de "falsas cooperativas" que constituyen un elemento de descrédito para el sector y una herramienta para ocultar relaciones laborales encubiertas, a menor coste y con menos derechos que en el mercado laboral ordinario. Mantener nuestra posición en contra de una "dualización" del mercado laboral, como consecuencia de unos hipotéticos convenios colectivos cuyo ámbito funcional no viniera determinado por la actividad de la empresa, sino por la naturaleza de la misma.

639. Ser más sindicato; más cercano a los afiliados y afiliadas, a los trabajadores y trabajadoras desde la empresa; más abierto a la sociedad; más fuerte, más igualitario y más confederal..., capaz de gestionar sus recursos eficazmente y capaz de asumir un amplio proceso de renovación.

640. El objetivo de este apartado de la ponencia es abordar cuáles son nuestros principales tareas organizativas, intentando dar respuesta a las nuevas realidades y a las dificultades detectadas al respecto durante el mandato que finaliza; desde la apuesta por una nueva práctica sindical que hemos denominado sindicalismo de proximidad, la reivindicación de la función sindical y la necesaria renovación ética.

641. Así, empezaremos por abordar las reflexiones y propuestas sobre afiliación, tanto desde el punto de vista del crecimiento como de retención de la afiliación, por ser nuestra principal tarea, tanto para fortalecer nuestro proyecto y poder sindical como para garantizar la sostenibilidad del mismo. De las principales dificultades que tenemos en esta materia son dos las que debemos plantearnos con más empeño: la pequeña empresa y los colectivos específicos como parados, jóvenes, autónomos y pensionistas. Complementaremos esta visión sobre la afiliación con una reflexión sobre nuestra política de servicios y de asesoramiento sindical, como elemento capital de lo que ofrecemos a los afiliados y afiliadas, y como pauta para fidelizar la afiliación.

642. En segundo lugar debemos reflexionar sobre los mecanismos para organizar a la afiliación. En este caso se plantean consideraciones y propuestas sobre la participación; la sección sindical como estructura básica de participación de la afiliación y de su organización para desplegar la acción sindical en la empresa; el sindicato territorial como segundo nivel de participación de la afiliación y ámbito natural para la cooperación de estructuras y de intervención en la vertiente sociopolítica del sindicato. Finaliza este apartado con las elecciones sindicales, por ser el espacio de representación donde se pronuncian afiliados y no afiliados y que expresa el grado de aceptación de las propuestas y prácticas del sindicato entre los trabajadores y trabajadoras, además de medir nuestro nivel de representatividad y complementar nuestro poder sindical.

643. En tercer lugar planteamos la necesaria reorganización del sindicato, al calor de los cambios que se están produciendo en nuestro tejido productivo; de ahí que nos planteemos debatir sobre la adecuación de nuestras estructuras federativas haciendo una propuesta

concreta en el ámbito de pensionistas; la necesaria cooperación entre estructuras y la adecuación de nuestros órganos de dirección a la realidad autonómica del Estado, la necesidad de dotarle de mayor eficacia, y de potenciar la confederalidad garantizando la participación en la construcción del discurso y corresponsabilidad en la ejecución de las estrategias acordadas.

644. En cuarto lugar planteamos intervenir en tres campos que permiten reforzar nuestras estrategias organizativas, pensando tanto en el interno del sindicato como en la opinión pública y la sociedad. Así tratamos de la comunicación como vector cohesionador del sindicato y de proyección de su actividad; la formación sindical como apuesta por la transmisión de la historia, los valores y las estrategias del sindicato, como elemento de conocimiento e interpretación de la realidad socioeconómica en la que el sindicato interviene y como elemento de cohesión interna y de reproducción del proyecto. Por último abordamos la disputa de la hegemonía cultural por parte del sindicato como elemento de resituación de valores en el conjunto social ante la preeminencia de postulados neoliberales y como elemento de reivindicación del hecho sindical.

645. En quinto y último lugar tratamos cómo debemos administrar los recursos del sindicato, tanto económicos como humanos y materiales. De este modo abordamos los cambios en el funcionamiento de nuestra gestión de los recursos económicos, donde debe primar la transparencia y la eficacia; la regulación de la práctica de nuestros representantes más directos, los permanentes sindicales, planteando un esquema de estatuto que debe contribuir a poner en valor entre los trabajadores y trabajadoras y la sociedad la actividad de los sindicalistas. Finalizamos planteando cómo enfrentar las dificultades en materia de patrimonio sindical.

Análisis de situación

La extensión y el crecimiento afiliativo

646. La afiliación sindical en España ha experimentado una dinámica positiva en los últimos años, que han coincidido con el crecimiento económico y del empleo, y, por otro lado, está teniendo mejor comportamiento en esta situación de crisis que en otras anteriores. No obstante, también existen dificultades para conseguir una afiliación más estable en su permanencia en la organización. Y esa es la raíz del problema.

647. El 11,1% de los asalariados españoles ha estado "afiliado alguna vez a un sindicato", habiendo causado posteriormente baja, lo que sumado al 19,9% de la afiliación actual daría una tasa afiliativa en España del 30,9%, en el supuesto de que no se hubiera producido ningún abandono.

648. La tasa de crecimiento se ha ralentizado en los tres últimos años y la tasa de fluctuación es muy elevada. Es la afiliación con una muy baja antigüedad la que mayor inestabilidad tiene.

649. La evolución de la afiliación presenta determinadas características, cuando analizamos el comportamiento en razón de la edad y el sexo. Por ejemplo, el porcentaje de afiliadas a CCOO en 2007 representaba un 36,7%, frente al 39,2 en 2011. Del total del crecimiento afiliativo de mujeres (2,5%), el incremento de las menores de 30 años representa el 6,4%, frente al 93,5% de aquellas que superan los 31 años de edad.

650. En función de las características del mercado laboral en nuestro país, la traducción ha sido más afiliación en el sector servicios (públicos y privados) que en el área industrial; incremento y permanencia superiores en relación a contratación indefinida, antigüedad dilatada en la empresa, grandes centros de trabajo; avance afiliativo en segmentos de más nivel educativo y profesional.

651. De la misma forma, la tasa de afiliación es más alta y estable en los centros de trabajo donde el sindicato cuenta con representación organizada (comité, sección sindical) y puede desplegar de forma eficaz su actividad (grandes empresas, función pública).

652. Tenemos mayor dificultad para afiliar y retener a las personas desocupadas, a los empleados temporales, a los asalariados de la pequeña empresa y a los empleados en los sectores más dispersos y propensos a la precarización y los salarios bajos. Igualmente ocurre con las personas más inestables y con poca antigüedad en la empresa, o las de menor nivel de estudios. A su vez, observamos que una buena parte de los colectivos que más se desafilian son también los que más crecen dentro del sindicato.

653. Los motivos alegados para abandonar la afiliación son:

654. Externos (no sindicales), el 51,3%. Entre los que están las motivaciones laborales, las relacionadas con el paro –las 2/3 partes–, seguidas de la jubilación y, finalmente, por otros cambios en la situación ocupacional (contrato, movilidad...).

655. Motivos sindicales, el 48,7%. Se distinguen principalmente dos: los económicos o instrumentales (utilidad, necesidad, servicios, coste de la cuota), que representan el 57% de las causas sindicales de baja, y los motivos de desacuerdo o insatisfacción (con objetivos, ideas o formas de acción), que alcanzan al 43% de los que se han desafiliado.

656. Por colectivos: desempleados porque se afiliaron para protegerse ante la empresa y pensionistas al no haber sido capaces de mostrar la utilidad del sindicato en esa etapa de su vida.

657. Factores de contexto que pueden influir en las dinámicas de afiliación, permanencia y desafiliación son las crisis económicas y ocupacionales. A principios de los 80 cayeron las tasas de afiliación que se recuperaron a finales y principios de los 90. La nueva crisis de 1992 a 1996 volvió a ralentizar el crecimiento; posteriormente la recuperación económica y del mercado de trabajo dio lugar a un fuerte crecimiento afiliativo en la segunda mitad de los 90 y la primera década del siglo XXI, que se prolonga hasta la crisis actual en la que vuelve a caer la afiliación. No obstante, la afiliación no desciende justo cuando se inicia la crisis, sino un poco más tarde, y la recuperación del crecimiento afiliativo, tras las crisis, se produce también un tiempo más tarde.

658. De cada 100 nuevas afiliaciones que se producen en CCOO, 30 provienen del centro de trabajo y 70 las podemos denominar "pasivas"; es decir, se producen a través de Internet o directamente en los locales. Las que se producen a través del centro de trabajo tienen una estabilidad altísima; por el contrario, en las denominadas "pasivas" el grado de inestabilidad también es altísimo. Esta reflexión refuerza el papel del sindicalismo de proximidad.

659. Existe una correlación positiva entre afiliación y representación, ya que crece hasta el 30% en las empresas con delegados y comités electos, y disminuye hasta el 8% en las que no los hay. Esta correlación positiva es complementaria, puesto que la representación

(media del 52,8%) aumenta hasta el 80,1% donde hay afiliados y disminuye notablemente donde no los hay.

660. Los motivos expresados para afiliarse son: defensa y protección frente a la empresa (44%) o para obtener asesoramiento jurídico y laboral (39%). Temas sociales (28%) e identitarios (30%). Mejorar su salario y condiciones de trabajo (31%). Si bien la opinión general sobre el sindicato no es muy positiva, un 44,5% de los desafiliados/as sostiene que, en gran medida, el sindicato resuelve problemas de trabajo o que tienen confianza en los sindicalistas de la empresa (44,8%), y en los sindicalistas de fuera de la empresa (38,1%). Los servicios jurídicos son para CCOO un espacio de reflexión permanente. Su puesta en valor, su funcionamiento y el régimen tarifario son un mandato de este congreso a la Comisión Ejecutiva Confederal.

661. Entre los desafiliados existen diferencias de valoración, según características demográficas, ocupacionales, sindicales. Los cercanos a la jubilación o jubilados que han sido altamente participativos en su vida activa valoran positivamente al sindicato. Las mujeres valoran bien la acción del sindicato. También las personas en paro.

662. Sin embargo, entre los/as desempleados/as, jóvenes, temporales y precarios, personas empleadas en las pequeñas empresas existe un número significativo de personas a las que el sindicato no logra vincular. Adaptar las estructuras del sindicato a esta realidad se convierte en una prioridad sindical y organizativa.

Estrategias para atender a la pequeña y mediana empresa

663. Los dos grandes grupos de causas sindicales de baja (económicas y de insatisfacción) implican líneas de acción y de gestión interna diferenciadas. Así, aquellos que se han ido a otro sindicato muestran muy poca predisposición a volver, aunque se resolviera la causa inicial; mientras que aquellos que se han ido por causas sindicales económicas (servicios, coste de la cuota) o, incluso, aquellos que se han ido por disconformidad con el sindicato o alguno de sus miembros muestran bastante predisposición al retorno; algo más de un 50% estaría dispuesto a afiliarse de nuevo. Un porcentaje cercano al 58% volvería en caso de resolverse la situación laboral que ha sido el origen de la salida organizativa.

664. Como acabamos de ver, entre las razones que dificultan la afiliación encontramos las empresas en las que no hay representación sindical o aquellas en las que las condiciones laborales están menos reguladas y son más inestables, lo que, por lo general, coincide con las pequeñas y medianas. De ahí que este tipo de empresas requiera de un trabajo más específico e intensivo para incrementar los niveles de afiliación y representación.

665. En efecto, el tejido productivo español está basado en pequeñas empresas y en un alto porcentaje del sector servicios.

666. Con datos de 2011, el número de empresas en nuestro país es de 3.250.576, de las cuales el 55% no tiene ningún trabajador o trabajadora. Algo más de 900.000 tienen 1 o 2 trabajadores; 330.000 tienen de 3 a 5 personas en plantilla. Y algo más de 151.000 tienen de 6 a 9. En torno a 12.000 tienen más de 100 asalariados. Registradas en la Seguridad Social con más de 49 trabajadores y trabajadoras hay escasamente 28.000 empresas, no centros de trabajo, aunque algunas de estas tienen centros de trabajo de muy escasas dimensiones.

667. Por otra parte, la gran empresa integrada tiende a transformarse en un complejo entramado de unidades empresariales que tienen un conjunto de nexos de conexión entre sí.

668. Los diferentes tipos de empresas los podemos definir, a modo de síntesis, de la siguiente manera: estructuras de subcontratación características de grandes grupos industriales; empresas de la construcción; empresas que realizan una actividad implantada sobre la base de la multiplicidad de unidades locales o las redes controladas desde la esfera comercial.

669. A este proceso de cambio habría que añadir la confluencia de distintas empresas, sectorialmente también diferentes, que comparten un mismo espacio físico, de mayor o menor dimensión.

670. Coexisten empresas titulares de la franquicia que, aun disponiendo de distintos centros de trabajo, su número de trabajadores es pequeño, con empresas jurídicamente independientes, pero totalmente dependientes de la principal.

671. Tal y como acreditan los estudios que hemos venido realizando, y nuestra propia experiencia sindical, la expansión sindical y el desarrollo de la negociación colectiva están muy relacionados con la presencia efectiva del sindicato en las mismas, que hay que articular organizativamente y reforzar sindicalmente a través de nuevas estructuras y estrategias.

Cómo organizar a aquellos colectivos que no llegamos desde la empresa, parados, jóvenes, autónomos

672. También hemos visto cómo tenemos mayores dificultades para afiliar y mantener la afiliación entre los trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo, los y las jóvenes en busca de su primer empleo, los autónomos y autónomas y, en general, entre aquellos trabajadores y trabajadoras situados, de forma voluntaria o forzosa, fuera del ámbito del trabajo asalariado activo.

673. El desempleo es mucho más que un agregado estadístico, son personas en una situación insostenible, atravesadas por numerosas líneas de fractura: generacionales, sexo, nacionalidad, nivel de estudios, probabilidad de caer en la pobreza, con enormes dificultades para constituir una identidad capaz de luchar colectivamente por el empleo.

674. Superar la fragmentación, elaborando una línea integral de propuestas, que les dote de identidad colectiva, proporciona una explicación no fatalista del problema, identifica el agente causante y propone una estrategia para resolverlo que pasa por la capacidad de iniciativa y la movilización.

675. En los estudios que hemos realizado se constata que las personas en desempleo demandan del sindicato más eficacia en su defensa y que les ofrezca unos servicios adecuados. Cubrir sus expectativas tiene como primer objetivo el empleo y, junto a ello, protección y asesoramiento.

676. Es necesario incrementar nuestra labor sindical en el colectivo de jóvenes estudiantes universitarios y de formación profesional, que más tarde serán los primeros desempleados y futuros trabajadores.

677. De otra parte, las personas jóvenes constituyen el grupo de población al que afecta con mayor fuerza la actual crisis económica, especialmente en términos de desempleo, alcanzando tasas de casi el 50% entre los menores de 25 años. La temporalidad y la precariedad laboral, entendidas en términos de alta rotación, bajos salarios, empleo sumergido, siniestralidad o falta de protección social, se ceban mayoritariamente en los jóvenes con empleo.

678. La magnitud del abandono escolar temprano que se ha venido registrando en nuestro país, una de las tasas más elevadas de la UE, constituye un hecho especialmente preocupante con una doble dimensión: porque determina un mayor grado de precariedad en las trayectorias laborales de las personas afectadas, y porque implica un elevado coste social y económico en términos de aumento de la pobreza y exclusión social.

679. La carencia de empleo o la inestabilidad en él impiden un proyecto de vida, un proyecto emancipatorio, que frustra las perspectivas de futuro de toda una generación. Este hecho, unido a una importante desafección política, aleja a la población joven del sindicato.

680. Sin embargo, en los últimos tiempos, coincidiendo con el agravamiento de la crisis económica, el recorte de derechos y libertades democráticas ha despertado a un importante sector de la población joven, que ha expresado su descontento en las calles, pero lo cierto es que ninguna organización social ha sido capaz de canalizar esa movilización en una acción organizada.

681. Instalados en la precariedad, pero con intención de ser protagonistas del cambio, el sindicato ha de facilitar los cauces para poder organizar a los jóvenes, promoviendo los espacios de participación y militancia en el seno de nuestras organizaciones. Reforzar el trabajo y la participación de los jóvenes en las estructuras de CCOO.

682. Una situación peculiar también caracteriza el trabajo autónomo.

683. Los estatutos de la CS de CCOO establecen desde su 1er Congreso que, entre otros, el ámbito subjetivo o profesional de su actuación comprenderá "los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo". A pesar de dicha preocupación, manifestada en nuestros estatutos, CCOO no ha prestado, hasta la fecha, la adecuada atención a este colectivo, diseñando políticas especiales para conseguir su sindicalización y organización. La dimensión del colectivo es, por sí sola, un fuerte argumento para que el sindicato dedique los esfuerzos necesarios para conseguir su implantación en el mismo y, especialmente, entre los autónomos con dependencia económica. Estamos hablando de más de un millón quinientos mil trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad profesional como autónomos, personas físicas, sin trabajadores a su cargo, en toda España. Debemos, por tanto, promover un cambio en la mentalidad de buena parte del sindicato, que ve a este colectivo como un adversario del mundo asalariado. Sin este cambio de mentalidad y actitud no podemos pretender avanzar en la sindicalización de este segmento del mundo del trabajo.

684. El trabajo autónomo ha sufrido una vertiginosa evolución y expansión producto, en parte, de la descentralización productiva, aunque también de la legislación vigente, especialmente en segmentos de la producción y de los servicios caracterizados por su flexibilidad. Estas transformaciones y factores han dado lugar a la aparición de diversas categorías de trabajadores autónomos, sobresaliendo los trabajadores sin empleados a cargo con dependencia económica de un único *o pocos* clientes.

685. Las nuevas tecnologías, el teletrabajo, el fuerte desarrollo del sector de servicios a las empresas, las actividades relacionadas con el ocio y las nuevas actividades económicas generadas por nuevas demandas sociales multiplican de forma acelerada el número de profesionales que se vinculan a la actividad de una o un grupo reducido de empresas. El desarrollo de la sociedad del conocimiento facilita este fenómeno; los cambios tecnológicos, laborales y sociales, acelerados, provocados por la generalización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) actúan como catalizadores de este proceso.

686. El tránsito desde la relación laboral hacia la mercantil configura una nueva forma de precariedad vinculada a la desregulación de derechos y de condiciones sociolaborales de los autónomos.

687. La figura del trabajador autónomo no es nueva. Lo que es verdaderamente inédito es la generalización de su presencia en la mayoría de sectores de los servicios y la industria, lo que proporciona una nueva dimensión.

688. El universo del trabajo autónomo es muy plural y diverso, contiene múltiples colectivos específicos, por las causas por las que desarrollan su tarea profesional como tales, por su situación profesional o actividad concreta, por su grado de autonomía o dependencia. Existen autónomos socializados, obligados, por azar, "emprendedores", fluctuantes, autónomos solos, empresarios, económicamente dependientes (sean monodependientes o multidependientes y lo sean del sector privado o público), administrativamente dependientes, sectoriales (transporte, agentes de seguros, agentes comerciales), profesionales liberales, autónomos a distancia (y dentro de ellos, los cibertrades), vendedores ambulantes y a domicilio, artesanos y artistas, etc. Nos encontramos también con un colectivo que desarrolla sus actividades bajo la forma legal del trabajo autónomo, pero cuya realidad responde a una relación laboral encubierta, son los denominados "falsos autónomos".

Afiliación, asesoramiento y servicios

689. De nuestros estudios sobre afiliación sabemos que los afiliados y afiliadas buscan en CCOO tutela y protección: en su condición de trabajadores y trabajadoras y de ciudadanos y ciudadanas. CCOO debemos de reforzar el mensaje y elevar la conciencia entre los trabajadores y las trabajadoras, entre nuestros afiliados y afiliadas, de que el sindicato es un instrumento útil y necesario más allá de la vida laboral. Que por su carácter sociopolítico interviene más allá de la empresa o el sector. Que también actúa sobre derechos que determinan su calidad de vida: la sanidad, la educación, la vivienda, los servicios sociales, el transporte, los derechos públicos, etc.

690. La tutela y la protección jurídica individual o colectiva para extender la defensa de los derechos y la gestión del conflicto laboral y social en el ámbito jurisdiccional (en el que es necesaria la intervención de profesionales del derecho) las encuentra nuestra afiliación en el asesoramiento prestado por nuestros servicios jurídicos, cuya mejora y eficiencia se ha desarrollado con el soporte de la herramienta confederal SERVIJUR.

691. Además, en la condición de trabajadores/as y ciudadanos/as, el sindicato facilita una diversidad de servicios: formación, plan asociado de pensiones, promoción de vivienda social, ocio y vacaciones, consumo, aseguramientos diversos..., que, además de hacer eficiente la aportación de la cuota, se facilitan en mejores condiciones de calidad y precio, en relación al mercado, aprovechando la naturaleza social y colectiva de CCOO y obteniendo por ello las ventajas que en su tiempo promovían las mutualidades de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras.

692. Los servicios jurídicos son un servicio estratégico del sindicato, cuya centralidad reside en la afiliación. Sus usuarios significan más del 25% de las altas anuales que se producen.

693. El asesoramiento sindical es un servicio sindical esencial y básico para la tutela de la afiliación y los trabajadores y trabajadoras en general, para la sindicalización del conflicto que se genera en el centro de trabajo y para la desjudicialización de las relaciones laborales y el reforzamiento de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos, a la vez que ayuda a la justa redimensión de los servicios jurídicos.

694. El asesoramiento –por su función de tutela sindical– ha de ser una piedra angular del sindicalismo de proximidad y el epicentro de las políticas de extensión de la afiliación y la representación, como un todo integral de la acción sindical. Para facilitar su vertebración y desempeño se ha creado una herramienta confederal de soporte denominada SERVISIN.

Objetivos y propuestas

Extensión y crecimiento afiliativo

695. El incremento de la afiliación constituye una prioridad y es, por tanto, un objetivo estratégico para el conjunto de la Confederación. Se trata, pues, de poner en valor la intervención sindical, desarrollando una estrategia proactiva de crecimiento afiliativo a todos los niveles, desde la empresa a las redes sociales, orientada a alcanzar los objetivos fijados para cada ámbito.

696. Ampliar la afiliación, fidelizar la existente y recuperar a aquellas personas que han causado baja, desde una concepción que integre la política sindical y la organizativa, exigen repensar iniciativas y reforzar la propuesta sindical, tanto a nivel general (reivindicación del sindicalismo y del papel de la movilización como apoyo al desarrollo de su acción colectiva negociadora) como específico (reforzar la presencia e intervención en las empresas).

697. El objetivo fundamental es hacer más sindicato en la empresa, desarrollando las acciones de extensión sindical y reforzamiento organizativo. Corresponde a las secciones sindicales y a las estructuras más próximas al centro de trabajo la planificación del trabajo afiliativo en su ámbito. Para alcanzar estos objetivos proponemos:

698. Organizar la presencia cotidiana de sindicalistas en centros de trabajo en los que no estamos o en los que somos débiles, así como desarrollar una acción planificada y con objetivos de crecimiento en los centros de trabajo y empresas en los que el sindicato ya está presente.

699. La microplanificación es fundamental para crecer afiliativamente, abordando iniciativas sobre colectivos específicos: delegadas y delegados no afiliados, personas en paro, jóvenes, inmigrantes... Hay que planificar específicamente la afiliación de mujeres, cuadros y mandos intermedios.

700. Poner en valor los servicios que prestamos, priorizando la atención a la afiliación y el funcionamiento de los servicios jurídicos.

701. Asegurar la detección de problemas individuales y colectivos de las personas afiliadas que puedan derivar en posibles desafiliaciones antes de que estas se produzcan.

702. Establecer fórmulas de mantenimiento de la afiliación a las personas con problemas económicos (en paro sin ingresos o con mínimos ingresos, pero con cargas familiares).

703. Reforzar las Unidades de Atención Telefónica, tanto en términos de cobertura cuantitativa como de discurso y recursos sindicales, con el objetivo de garantizar la total atención a las bajas que se vienen produciendo; ampliar el espacio horario de atención y sus funciones actuales: "llamadas de puesta a disposición" a las nuevas afiliaciones; redireccionar a su ámbito las llamadas que solicitan información; cumplimentar una misma base de datos para el seguimiento de su actuación; remitir información diaria al conjunto de las estructuras y organizaciones de la Confederación, y dotar a las personas que trabajan en esta tarea de información sobre la actualidad sindical y un programa específico de formación.

704. Las UAT se agruparán en una única estructura para ganar en eficacia y eficiencia, estableciendo una única dirección, que coincidirá con la de la UAR.

705. Las propuestas de trabajo irán acompañadas de una adecuada gestión del conocimiento: realización periódica del mapa de situación afiliativa, desagregado por ramas, territorios, sexo y edad, tipos de empresa, la nacionalidad, relación con la representación sindical, etc. Procesamiento de la información derivada de los estudios realizados por el Observatorio Confederal de la Afiliación de la Fundación 1º de Mayo. Identificación, procesamiento y difusión de buenas prácticas en afiliación. Se elaborarán módulos de formación dirigidos a capacitar en estrategias de afiliación.

706. Las personas trabajadoras de las ETT que presten servicios en empresas usuarias estarán adscritas a efectos de afiliación en la federación a la que pertenezca la empresa para la que realizan actividad laboral, mientras que el personal de estructura estará adscrito en COMFIA. La Comisión Ejecutiva Confederal, en el plazo de tres meses desde su constitución, implementará las medidas adecuadas para dar cumplimiento al mencionado encuadramiento afiliativo.

El trabajo sindical en la pequeña y mediana empresa

707. La actividad sindical en las pequeñas y medianas empresas y centros de trabajo de las Administraciones y entidades públicas es un objetivo prioritario para CCOO.

708. La actividad a desplegar ha de ser permanente, integral, planificada y muy organizada. La evaluación será constante.

709. Articularemos nuevas fórmulas organizativas, flexibles y funcionales. Para ello proponemos:

710. Dar a la pequeña empresa subcontratada un tratamiento sindical y organizativo diferenciado del resto, jugando un papel relevante en el trabajo de coordinación la sección sindical de la empresa de la que son proveedores, en caso de que únicamente trabajen para esta. En aquellas empresas y/o centros de trabajo donde convivan realidades diversas de subcontrataciones se establecerán mecanismos de coordinación y cooperación sindical.

711. Establecer mecanismos de cooperación interfederal con participación de la organización territorial para los procesos de subcontratación que afecten a federaciones diferentes o que compartan un mismo espacio físico.

712. Atender de manera singular las franquicias. Estas, que podemos definir como empresas complejas, ya que mantienen una misma marca, imagen, un mismo proveedor y unas condiciones laborales muy homogéneas, pero que son jurídicamente independientes, han de tener un tratamiento organizativo diferenciado tendiendo a la creación de una sección sindical única.

713. Realizar nuevas apuestas organizativas y de extensión sindical para los espacios en los que se ubican las grandes superficies, en los lugares en los que se concentran grandes empresas de la distribución del comercio y de otros sectores, en los aeropuertos, estaciones de ferrocarril... La intervención en estos ámbitos debe responder a intereses comunes y deberá contar con los medios y recursos necesarios.

714. Crear una fuerte red de atención y extensión sindical para el resto de pequeñas empresas organizada por sectores y zonas.

715. Recurrir a las asambleas sectoriales de delegados y delegadas de pequeñas empresas para que se conviertan en un lugar de encuentro con las estructuras de dirección del sindicato, donde la información y el debate, el papel del sindicato, la negociación colectiva, las iniciativas y propuestas, etc., dinamicen el desarrollo de las mismas.

716. Todo afiliado o afiliada, con independencia del tipo de empresa o centro de trabajo en el que trabaje, debe contar con un contacto sindical para la información y la participación. El vínculo afiliativo más sólido se fundamenta en el principio de utilidad de nuestra organización para los trabajadores y trabajadoras afiliados. Esta utilidad se expresa en la negociación colectiva, en los servicios sindicales y en la presencia del sindicato en el centro de trabajo a partir de la organización interna (SSE) o de la estructura sindical más próxima. CCOO, a través de la actuación de la estructura sindical responsable o a través de la colaboración entre las diferentes organizaciones sectoriales y territoriales, debe ser capaz de estar presente en todos los centros de trabajo para vincular a los actuales afiliados y afiliadas, y para incorporar a más trabajadores y trabajadoras a la afiliación a nuestro sindicato.

Cómo llegar a parados, jóvenes y autónomos

717. En materia de empleo, el objetivo de CCOO es fortalecer la estrategia de intervención social, económica y sobre el modelo productivo que se incorpora en el Programa de Acción. En este sentido proponemos:

718. Dar visibilidad al trabajo sindical y a las medidas que CCOO promueve en relación al desempleo y a las personas en paro. Establecer una línea de trabajo en el terreno organizativo ha de ser uno de los objetivos sindicales inmediatos.

719. Generar una más estrecha relación con las personas desempleadas, combinando la atención sindical, la información en materia de derechos, la formación profesional, los servicios de asesoría y acompañamiento en la definición de itinerarios laborales, de inserción...

720. Establecer desde los órganos de dirección del sindicato propuestas de carácter extraordinario y temporal que posibiliten el mantenimiento de la afiliación a las personas desempleadas sin prestaciones contributivas.

721. CCOO ha de ser un referente para la **población joven,** en la empresa y fuera de ella, para quien tiene empleo y quien no lo tiene, para los becarios/as y jóvenes en prácticas. Debemos llegar a los centros educativos y buscar fórmulas organizativas para favorecer su incorporación al sindicato.

722. Es tarea del conjunto de la Confederación asumir y desarrollar esta imprescindible actividad sindical, en la que las Secretarías de Juventud deben jugar un papel determinante, de dinamización, articulación y desarrollo de iniciativas y propuestas, consolidando su presencia en los órganos de dirección con suficiencia de recursos.

723. El trabajo sindical con los jóvenes trabajadores y trabajadoras debe intensificarse, coordinando las acciones y la movilización entre el territorio y las federaciones. Acercarse a la plantilla joven en el centro de trabajo, especialmente en los nuevos sectores o en aquellos con alto nivel de temporalidad y precariedad (incluidos los empleos "de transición"), de forma ágil y eficaz, debe ser un objetivo prioritario, promoviendo la participación expresa de delegados/as en ese proceso de acercamiento y desarrollando un diseño específico en la planificación afiliativa. Para ello proponemos:

724. Continuar intensificando el trabajo realizado con los colectivos prelaborales en los centros educativos, fundamentalmente en formación profesional y universitaria. Las federaciones han de colaborar en los encuentros específicos en los que se aborden temas sectoriales.

725. Establecer protocolos de cooperación con los centros de enseñanza. CCOO facilitará unidades didácticas para los distintos niveles educativos que, de forma homogénea, permitan trasladar a las aulas el conocimiento de las relaciones laborales y un acercamiento positivo del alumnado al sindicalismo de clase. La Confederación y la Federación de Enseñanza promoverán la participación y cooperación del personal docente afiliado a CCOO, en favor de una orientación laboral en el aula que añada valor a la percepción del sindicato entre los jóvenes estudiantes.

726. Crear **puntos de información estables o itinerantes** que permitan visibilizar a CCOO en los centros neurálgicos del espacio educativo que, de forma periódica y sistemática, permitan establecer contacto directo con estudiantes de los últimos cursos. Este trabajo se realizará en colaboración con las secciones sindicales correspondientes.

727. Intensificar el trabajo de alianzas con el tejido asociativo juvenil, particularmente con las asociaciones de estudiantes sensibles al hecho sindical, pero también con aquellos otros colectivos presentes en los movimientos sociales. En este sentido, la participación en los diferentes foros, tanto presenciales como virtuales, es requisito imprescindible.

728. Reforzar el uso de las nuevas tecnologías en la estrategia de comunicación. Las redes sociales han de entenderse como un canal multidireccional, imprescindible para la movilización interna y externa, como instrumento de participación y vía de comunicación con la afiliación y la ciudadanía, donde la imagen y el mensaje de "Jóvenes CCOO" han de tener una presencia estable, con un mensaje coordinado con el conjunto de las organizaciones confederales. Se potenciarán los servicios online, en particular el asesoramiento sociolaboral para los jóvenes.

729. Potenciar la participación de nuestros delegados y delegadas sindicales jóvenes que han de convertirse en el eslabón organizado del sindicato en su relación con la población joven. Favoreciendo su presencia en las secciones sindicales, en las candidaturas

a delegados/as de personal, comités de empresa y juntas de personal, así como en los órganos de dirección de las estructuras y organizaciones de la CS de CCOO.

730. Convocar encuentros y asambleas de delegados/as y de afiliación joven donde se presenten las iniciativas y propuestas que el sindicato tiene. Estos deben ser el instrumento para generar espacios de participación que promuevan la actividad interna, imprescindible para el impulso de la movilización externa, en el marco de una acción sindical organizada y sostenida.

731. Convertir las sedes sindicales en lugares de referencia para las personas jóvenes que se acercan a CCOO. En ellas les proporcionaremos una atención específica sobre aspectos sociolaborales y empleo a través de la constitución de puntos de **información y asesoramiento.**

732. Crear una figura afiliativa, asociada a "Jóvenes CCOO", que permita incluir a las personas jóvenes que, teniendo intención de afiliarse, no encuentran organización de referencia por su particular situación, como es el caso de los estudiantes. A esta nueva figura, articulada inicialmente sobre las organizaciones territoriales, se le dotaría de derechos de participación políticos, estableciendo una cuota reducida simbólica, tal y como establecerá el Plan Integral de Cuotas, al que se hace referencia en el Programa de Acción.

733. Para el caso de los becarios/as, jóvenes con alta rotación sectorial, la afiliación se producirá a través de la federación de referencia. Las especificidades de los estudiantes, técnicos, diplomados o licenciados de los sectores educativo y sanitario determinan que la afiliación de la población joven, sin empleo anterior, se realice a través de las correspondientes federaciones.

734. Diseñar protocolos de bienvenida específicos para la afiliación joven, estableciendo contacto inmediato por correspondencia, e-mail, etc., promoviendo su participación en asambleas periódicas de la Secretaría de Juventud e incentivando su participación en las actividades de esta.

735. Ante la dificultad objetiva de abordar la tarea sindical con los **trabajadores autónomos** es preciso establecer prioridades de actuación sobre estos colectivos.

736. En particular, debemos incorporar al ámbito natural de la actividad sindical de CCOO a las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes. Para lo que CCOO sostendrá una amplia campaña de información al conjunto del colectivo.

737. Los intereses de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes no solo están cada día más alejados de los empresarios, sino que, con mucha frecuencia, están enfrentados a los mismos, porque este tipo de autónomos se está convirtiendo en diver-

sos sectores en la principal fuerza de trabajo, utilizada y controlada por todo tipo de empresas.

738. Nuestro objetivo debe ser extender y organizar el trabajo sindical para estos colectivos; para ello debemos actuar en tres niveles:

739. El primero corresponde a la intervención sindical, y deberíamos articularlo en torno a la creación de agrupaciones sectoriales, muy funcionales, en los ámbitos federales y de coordinación en los territoriales. Estas realizarán actividades relacionadas con la información, el asesoramiento, la iniciativa y la propuesta, y los trabajos de coordinación interfederal en sus diversos niveles.

740. La finalidad de esta medida es dotarnos, a través de las respectivas federaciones, de los instrumentos organizativos que permitan que este colectivo se vea referenciado en CCOO.

741. La CS de CCOO debe impulsar una modificación de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo con el triple objetivo de ampliar el colectivo de trabajo autónomo dependiente amparado por dicha ley, ampliar los insuficientes derechos individuales y colectivos contenidos en la misma, y garantizar el real ejercicio de los mismos.

742. El segundo corresponde a la cobertura de las necesidades de asesoramiento de este colectivo, que deberá ser responsabilidad de las organizaciones territoriales. Avanzaremos en la creación de un servicio de asesoramiento online, sin que con ello se descuide el contacto directo. Crearemos una carta de servicios pensada especialmente para las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes. Igualmente estableceremos un catálogo específico de formación, tanto para la vertiente sindical como la profesional.

743. El tercero es la representación que nos permite la LETA, que corresponderá a la Confederación en el ámbito estatal y a las organizaciones territoriales en el suyo. Finalmente, la CS de CCOO y las distintas organizaciones territoriales y federales en determinados sectores deben impulsar la creación de amplias alianzas con organizaciones clásicas de autónomos (donde también se organizan los microempresarios) progresistas, con el objetivo múltiple de mejorar las condiciones de trabajo del colectivo, la defensa de los servicios y prestaciones públicas que definen nuestro estado social y la reivindicación de medidas y políticas activas que contribuyan a salir de la actual crisis, en base a la reactivación de nuestra economía.

744. Cuadros y mandos intermedios en las empresas. Uno de los colectivos de trabajadores donde se manifiesta una representación del sindicato inferior al resto de colectivos es el de los cuadros y mandos intermedios de la empresa. Las necesidades e intereses de este colectivo no están alejados de las del resto de trabajadores, pero su doble condición, en ocasiones, de ser asalariados y formar parte de la estructura organizativa de la empresa ha podido

favorecer ese alejamiento de nuestra organización sindical. Nuestro objetivo ha de pasar por recuperar y renovar nuestra presencia y representación entre este colectivo, actuando de cara a los mismos: estableciendo, en aquellas empresas donde el número de estos trabajadores es suficiente, áreas de trabajo dentro de las secciones sindicales de empresa, que aporten valor añadido al colectivo definido. Trabajar para alcanzar presencia entre los representantes electos del sindicato, de manera que puedan percibir una aproximación a la proporcionalidad en el amplio ámbito de la empresa. Dar una cobertura a las necesidades de asesoramiento, dentro de las propias secciones, cuando estas dispongan de capacidad o a través de las organizaciones territoriales cuando la primera opción no sea factible. Trabajar en la eliminación de barreras socioculturales y profesionales entre los distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras de la empresa, incorporando a los planes de igualdad tanto la problemática específica del colectivo como la promoción e incorporación al mismo. Dar utilidad a los conocimientos organizativos de este colectivo en el ámbito de la empresa, para que nuestros mensajes y comunicados alcancen a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas, de las subcontratadas y dependientes de la principal.

745. Junto al trabajo referido a los trabajadores autónomos, las **empresas de economía social** (cooperativas y sociedades anónimas laborales) son objeto de atención sindical. Crear estructuras sindicales en estas es un objetivo al que nos emplazamos en el Programa de Acción.

Afiliación, asesoramiento y servicios

746. Continuar avanzando en las políticas de bonificación y gratuidad a la afiliación en los servicios jurídicos. **El objetivo es alcanzar durante el presente mandato la gratuidad total** en los servicios jurídicos para la afiliación con cinco años o más de antigüedad.

747. Reforzar el sistema de financiación de los servicios jurídicos a partir del modelo actual de equilibrio presupuestario y eficiencia en los mismos que limita la aportación del sindicato como máximo en la cuantía de la bonificación de honorarios que se aplica a la afiliación, y cuya distribución se realiza conforme al acuerdo del Consejo Confederal de 2006, que establece la referencia del uso desde el 50% del importe a financiar y en concepto de afiliación no más del 50% del mismo.

748. En los años 2013 y 2014, las organizaciones confederadas desarrollarán planes concretos de **calidad en los servicios jurídicos** y desarrollarán políticas de participación de la afiliación a través de sugerencias y encuestas de satisfacción.

749. Dar continuidad al Fondo Confederal para los Servicios Jurídicos en la cuantía que se acuerde en el marco de la Comisión Confederal de Servicios Jurídicos y se ratifique en los órganos de dirección confederales.

750. Realizar, durante el próximo mandato, una auditoría de desarrollo organizacional, calidad y recursos que diagnostique el funcionamiento y facilite planes de mejora en todos los aspectos sindicales y de gestión de nuestros servicios jurídicos.

751. Proceder a la total integración en los sistemas de información confederales –SERVIJUR y SERVISIN– de la información de la actividad del asesoramiento jurídico y sindical de todas las organizaciones confederadas, garantizando la integración y la información, así como la transparencia y el conocimiento de toda la organización. A la vez se desarrollará una permanente labor de mejora y actualización.

752. Impulsar el desarrollo del asesoramiento sindical y de la herramienta confederal de soporte al mismo denominada SERVISIN. Es necesario vincular el asesoramiento sindical a la intervención ante la Inspección de Trabajo y los organismos extrajudiciales de forma coordinada sin olvidar una relación ágil y ajustada a las necesidades reales con los servicios jurídicos.

753. Definir anualmente planes de formación y cualificación de los asesores sindicales, con el objetivo de garantizar la calidad y la cualificación del asesoramiento sindical como filtro previo a la atención en los servicios jurídicos.

754. Estudiar la puesta en marcha de un servicio de atención sindical dirigido de forma exclusiva a nuestra afiliación, a través de una **plataforma logística de atención telefónica y online,** vinculada a todas las herramientas confederales que a los afiliados les permita obtener de forma rápida una respuesta a sus necesidades. Este proyecto ha de estar vinculado a la inmediatez, y ha de ser un elemento diferencial y de valor añadido en las políticas de incentivo de la afiliación.

755. Continuar extendiendo y profundizando en las políticas de **servicios exclusivos para la afiliación** en los ámbitos del aseguramiento, el turismo y el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc., y realizar las tareas de verificación y utilidad de las mismas.

756. La formación para el empleo es también un servicio sindical. Con independencia de si hay o no subvenciones para formación gestionada por las organizaciones sindicales, debemos analizar nuestros objetivos, herramientas y cómo sostener las estructuras profesionales que precisemos.

757. La formación para el empleo se desarrollará exclusivamente desde nuestras estructuras profesionales. Contamos con la red FOREM y con estructuras creadas por las federaciones que cuentan con experiencia y prestigio profesional.

758. Fomentar la participación, información y comunicación de la afiliación en relación a la política de servicios, a través de los distintos canales de comunicación del sindicato.

Análisis de situación

La participación

759. CCOO es un sindicato participativo y estos son tiempos en los que hay que robustecer la relación democrática del sindicato con los trabajadores y trabajadoras, generando las fórmulas de participación más eficaces, estableciendo estructuras sólidas desde la base. Tenemos que ser capaces de integrar todo lo diverso que está emergiendo, tenemos que resolver la tensión entre lo general y lo específico que aflora en esa diversidad, entre lo global y lo local.

760. La afiliación, desde las estructuras en las que esté encuadrada, tiene que ser protagonista de las decisiones que adopte el sindicato, participando de estas y favoreciendo su extensión.

761. La capacidad de organización del sindicato se mide por su capacidad de aunar voluntades, expectativas y necesidades, y no por el control disciplinario de los procesos, sean internos o externos. Se trata de sentar las bases de la cooperación; no es mandar, es dirigir; no se trata de burocracia, se trata de organización. El activo más valioso con el que contamos es la militancia.

Las secciones sindicales

762. La sección sindical es la organización de base del sindicato en la empresa; es donde se organiza la afiliación para la defensa colectiva de sus intereses. Es el ámbito natural de encuadramiento y participación de la afiliación. Desde la sección sindical se construye todo el entramado organizativo del sindicato y es donde empieza a medirse el poder sindical.

763. La constitución de secciones sindicales expresa la fuerza organizada del sindicato y, en esa medida, supone la mejor expresión de la capacidad de actuación de nuestras organizaciones de rama y del conjunto confederal.

764. En España existen 12.000 empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras. En torno a 28.000 tienen más de 49 personas en plantilla.

765. Según datos de la UAR hay 230.895 centros de trabajo con afiliados y afiliadas a CCOO. Con 1 afiliado hay 127.956 centros. Entre 2-10 afiliados, 87.792. De 11 a 25 personas afiliadas hay 8.165. Con más de 25 afiliados y afiliadas, 4.947 centros de trabajo.

766. En cuanto a representantes sindicales de CCOO según el número de personas que trabajan en la empresa tenemos: en las de 6 a 49 trabajadores y trabajadoras, 42.409 delegados y delegadas. En las de 50 a 249 personas en plantilla, 51.911. En las de 250 a 499, 11.131. En las de 500 a 999, 5.963. En las de más de 1.000 trabajadores y trabajadoras, 5.237.

767. Pese a la importante extensión de la afiliación y de la representación sindical de CCOO, en el registro confederal de secciones sindicales tenemos 2.200 secciones sindicales, deficientemente actualizadas y sin que podamos conocer cuál es su vida interna y su grado de actividad.

768. Estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo –aunque ese lugar no es únicamente la empresa– implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovada fuerza y protagonismo en ella, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes, a las nuevas realidades producto de los procesos migratorios, a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad, abriendo cauces para la revitalización de la acción sindical. La empresa es el lugar en el que se hacen efectivos los cambios; por tanto, es el lugar donde también se han de hacer efectivos los nuevos retos que el sindicato tiene ante sí.

La validez de las estructuras territoriales

769. El ámbito esencial de participación y organización es la sección sindical, y aquellas estructuras funcionales de las que se dote el sindicato para hacer igualmente efectiva la participación de la afiliación y la acción sindical en las pequeñas empresas.

770. Las secciones sindicales y los afiliados y afiliadas que no están encuadrados en una de ellas, por razones diversas, los agrupamos territorialmente en sindicatos provinciales, comarcales o insulares de la rama correspondiente como forma de organizar intereses que son comunes, como ámbito de participación en la elaboración de las estrategias sindicales... Este nivel de organización nos permite colectivizar experiencias y establecer sinergias para la extensión afiliativa y de la práctica sindical, y es el espacio más funcional para atender a las pequeñas y medianas empresas y a las situaciones individuales que se nos presentan.

771. La confluencia de los diversos sindicatos de este nivel con los de otras ramas en las uniones territoriales nos permite aunar los intereses del conjunto de la clase, intervenir

de forma más interdisciplinar y transversal, aprovechar mejor los recursos de los que disponemos para la extensión del sindicato, atender las nuevas realidades que se expresan en el conjunto social, abordar la vertiente sociopolítica de CCOO y disputar el salario diferido que generamos en forma de servicios y prestaciones sociales.

772. La diversa realidad de los sectores de la producción y de los servicios, y la situación por la que atravesamos en la actualidad, hacen que alguna de las organizaciones de rama en estos niveles no cuenten con suficiente masa crítica (afiliación, actividad y recursos) para garantizar un adecuado nivel de funcionamiento, lo que nos obliga a reflexionar sobre la viabilidad de estos espacios organizativos.

La representación del sindicato. Las elecciones sindicales

773. Los resultados electorales han vuelto a confirmar a CCOO como primer sindicato del país.

774. La última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT 2010) fija la tasa de cobertura de la representación sindical en un 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale aproximadamente a 7.100.000 trabajadores y trabajadoras.

775. Hay que tener en cuenta que la legislación actual excluye de la participación electoral a las empresas con menos de 6 trabajadores y de estos a aquellos con menos de un mes de antigüedad en la empresa y los adscritos a otros regímenes, como los cuerpos de seguridad, lo que supone dejar fuera al 77,4% de las empresas y en torno al 30% de la población asalariada.

776. Así, el universo de referencia estaría en los 10.545.000 trabajadores y trabajadoras aproximadamente y, en consecuencia, la tasa bruta de cobertura de la representación sindical (47,4%) se elevaría hasta el 67% (tasa neta), lo que sitúa a nuestro país entre los que acreditan un nivel más alto de representación de los trabajadores a nivel de la UE-27.

777. Los datos ofrecen una panorámica general de la cobertura actual de la representación sindical que aumenta con el tamaño de la empresa y se distribuye desigualmente según sectores de actividad. Desde niveles inferiores a la media en los más fragmentados, precarios y golpeados por la crisis (agricultura, construcción y servicios personales) hasta cotas notablemente más altas en la industria y los servicios financieros y públicos, reflejo tanto de los efectos de la segmentación empresarial y del mercado de trabajo como de la estrategia inclusiva del sindicato y de su capacidad de penetración en sectores ocupacionales no sindicalizados tradicionalmente.

778. Especialmente significativa resulta la correlación existente entre la afiliación (presencia) y la representación (audiencia) sindical, que por una parte eleva la tasa media de

afiliación (18,9%) hasta el 30% entre los trabajadores que cuentan con representación elegida en sus empresas y la rebaja hasta el 9,6% entre quienes no disponen de la misma.

779. Por su parte, el número de votantes directos se situaría en 4.698.938, habiéndose incrementado en un 24,4% a lo largo de la década, registrándose en cada convocatoria una alta participación en torno a los dos tercios del total (mayor en los sectores industriales que en los de servicios), lo que aporta una notable legitimidad a los sindicatos participantes en las elecciones sindicales.

780. CCOO y UGT mantenemos una presencia consolidada en la industria; la presencia en el sector terciario alcanza ya porcentajes ampliamente mayoritarios. Los sindicatos corporativos se concentran casi exclusivamente en los servicios, alcanzando en términos agregados sus mejores resultados en sanidad (50% en 2011), enseñanza (37,2%) y servicios a la ciudadanía (28,9%).

781. Del total de delegadas y delegados sindicales, a CCOO le corresponde el 51,2% en los delegados y el 52,2% en las delegadas en términos absolutos. En términos de representación sindical femenina, CCOO obtiene el 34,9% frente al 33,9% de UGT. La media de representación legal de delegadas sindicales está en el 34,4%. En cuanto a jóvenes menores de treinta años, nuestro sindicato tiene un 9% del total de los delegados y delegadas.

782. Del informe realizado por CCOO sobre la participación y representación de mujeres y hombres de CCOO y su evolución 2007-2011 podemos extraer algunas conclusiones: el incremento medio en representación sindical femenina ha sido del 5% y lo ha hecho en un 4,8% en las empresas con plantillas de menos de 49 personas, mientras que en las que superan las 50 lo hace en 4,5%. Es decir, tanto en la pequeña como en la gran empresa el crecimiento de delegadas sindicales ha sido similar.

783. Asistimos a la consolidación de CCOO y UGT como sindicatos más representativos, habiendo aumentado de forma sostenida su cuota de representación conjunta, desde el 56,2% de los delegados electos en 1978 al 73,5% actual.

784. Mientras, el grupo de "otros" sigue caracterizándose por la fragmentación. En cómputo agregado, los sindicatos nacionalistas del País Vasco y Navarra (ELA y LAB) y Galicia (CIG) aportan en conjunto el 6,5% del total; los minoritarios de ámbito general (USO, CGT, SI), los corporativos de sanidad, enseñanza y Administración Pública y, finalmente, otras candidaturas menores representan cada subgrupo el 5,3, el 6,9 y el 5,5%, respectivamente. Teniendo en cuenta que en muchas empresas existen diversos colectivos, además de los contemplados en la normativa electoral (especialistas no cualificados y técnicos), debemos fomentar líneas de actuación específicas para que dichos colectivos se sientan representados en las candidaturas de CCOO, evitando así tendencias hacia candidaturas corporativas.

Objetivos y propuestas

La participación

785. Las actuales tecnologías de la información facilitan que cualquier afiliado/a con un cierto interés mejore su compromiso con el sindicato en un doble sentido: recibiendo y emitiendo con mayor agilidad opiniones y criterios sobre los procesos que se desarrollen en su ámbito de actuación. Por ello, se procurará reforzar su uso con objeto de: promover y potenciar la participación de las afiliadas y afiliados en los distintos ámbitos de la acción sindical y en la forma más adecuada en cada caso, la elaboración de plataformas reivindicativas o de propuestas que se aprobarán por los órganos del sindicato en los distintos ámbitos de negociación. Fomentar la utilización de todo el potencial de las tecnologías de la información para mantener eficaces canales de información, y mejorar la participación de los afiliados y afiliadas, con carácter general y durante los procesos de negociación de convenios o acuerdos en los distintos ámbitos.

786. Sistematizar la realización de encuentros y asambleas en el centro de trabajo, teniendo en cuenta la coyuntura, los distintos colectivos que componen la afiliación y, más allá las plantillas, la realidad de la empresa y/o del centro de trabajo y de la propia realidad sectorial, asegurando en todo momento el vínculo de los objetivos particulares con los más generales del sindicato y la participación democrática en la política sectorial y confederal.

787. Reforzar la comunicación interna, ya que ha de jugar un papel fundamental, socializando la información como paso previo al debate de las ideas y de las propuestas.

788. Las grandes convocatorias de delegadas y delegados, siendo útiles, no son las estructuras de base del sindicato; no es tampoco el instrumento para la participación, son actos de información para la movilización, hacia dentro y hacia fuera de la propia organización, debiéndose cuidar su convocatoria, garantizando la asistencia masiva y su proyección mediática.

Las secciones sindicales

789. Fortalecer el trabajo de CCOO en la empresa es una prioridad. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en el centro de trabajo es el objetivo que ha de convertirse en el centro de toda la actividad que despleguemos desde CCOO.

790. Conseguir más sindicato en la empresa exige de un desarrollo organizativo basado en la actividad sindical que debe animarse desde la propia estructura. Más sindicato en la empresa supone también planificar la intervención en aquellas empresas en las que no estamos o en las que nuestra presencia es débil. Para ello proponemos:

791. Reforzar la presencia del sindicato en las empresas en las que tenemos sección sindical, lo que requiere, además de garantizar la actividad regular en el seno de la misma, incorporar en el discurso y en la estrategia a los cuadros de la empresa; estrechar la relación con la afiliación y, a partir de ahí, con el conjunto de la plantilla; garantizar que el discurso sectorial y confederal llega al conjunto de los trabajadores; fortalecer los mecanismos de participación y una mayor relación de los órganos de dirección del sindicato con la sección sindical.

792. Convocar periódicamente plenos de afiliadas y afiliados en los que participen los órganos de dirección del sindicato como medio para favorecer la participación.

793. En las empresas, Administraciones Públicas, sectores sanitario y educativo, en los que hay distintos centros de trabajo y que tienen sección sindical y/o estructuras funcionales, hay que garantizar la presencia del sindicato en los distintos centros, evitando con ello el alejamiento que se detecta y que está teniendo consecuencias negativas para el desarrollo de la acción sindical, para el crecimiento afiliativo, para las elecciones y el avance organizativo.

794. Planificar la creación y desarrollo de secciones sindicales en las empresas en las que hay representación sindical y no existe sección sindical.

795. Para las empresas en las que no hay ni sección sindical ni representación sindical, pero que tienen una dimensión apropiada para la presencia real del sindicato, se establecerán programas de trabajo que desarrollarán las organizaciones federales.

796. Dotar a la sección sindical de una estructura de dirección, de acuerdo con la realidad afiliativa y las dimensiones de la propia empresa. Como criterio mínimo, la sección sindical deberá proceder a la elección de un delegado o delegada sindical, que asumirá las funciones de dirección y representación del sindicato en el centro de trabajo y/o la empresa.

797. Regularizar las reuniones de los responsables de secciones sindicales y de representantes sindicales de empresas medianas y grandes, que han de convertirse en uno de los factores que favorezcan la participación, además de ser un acicate para la creación de secciones sindicales allá donde no existan.

798. Abordar el encuadramiento organizativo de los trabajadores de las ETT que realizan tareas en las empresas usuarias y a los que legalmente les deben aplicar el convenio que afecta a la empresa en la que prestan sus servicios.

799. Elaborar un nuevo reglamento de funcionamiento de las secciones sindicales que, además de actualizar el vigente, responderá a los cambios producidos en el seno

de la empresa. Dotarnos del o la responsable sindical de CCOO en las empresas de más de 10 afiliados y afiliadas y que no tengan constituida la SSE.

Sobre la estructura territorial

800. Desarrollar el sindicalismo de proximidad requiere fortalecer la estructura de rama más cercana al centro de trabajo y a la empresa desde su doble vinculación, federal y territorial. Con esta finalidad se propone:

801. Que el número de afiliados y afiliadas, recursos disponibles, así como el de trabajadores y trabajadoras de los sectores que agrupen las estructuras comarcales/intercomarcales/insulares o provinciales, sea el elemento que determine la constitución o el mantenimiento de estructuras orgánicas y/o funcionales. Cuando en determinados ámbitos no exista masa crítica suficiente, se creará una estructura funcional en la que se procederá a elegir un coordinador o coordinadora por los procedimientos estatutarios vigentes, sustentados en el derecho de los afiliados a elegir y ser elegidos. El mantenimiento o creación de estas estructuras vendrá determinado por la estructura u organización superior con la participación de la organización territorial que corresponda. Las federaciones, en función de su autonomía, se podrán dotar de ámbitos organizativos de tipo funcional para atender las necesidades de actuación y la presencia en los diferentes ámbitos comarcales, intercomarcales y provinciales. La flexibilidad organizativa de las federaciones ha de garantizar el esquema organizativo territorial general, para atender sus necesidades en los diferentes territorios a partir de la organización propia y/o mancomunación de servicios y la actividad sindical.

802. Establecer una escala que tenga en cuenta el número de personas afiliadas y de trabajadores y trabajadoras en su ámbito de actuación para determinar los órganos de dirección de las estructuras orgánicas y sus componentes. El proceso de elección se realizará a través de su respectiva conferencia y con los procedimientos estatutarios sobre participación y elección de los órganos de dirección.

803. Las tareas prioritarias de estas estructuras y de sus correspondientes órganos de dirección serán las de establecer líneas de apoyo a las secciones sindicales, atención integral a las pequeñas y medianas empresas, las elecciones sindicales, extender y fidelizar la afiliación y el asesoramiento sindical y aquellas otras que les sean encomendadas por acuerdo de sus estructuras y/u organizaciones de ámbito superior.

Las elecciones sindicales

804. El trabajo electoral se concibe como parte fundamental del desarrollo organizativo del sindicato, convirtiéndose en una actividad permanente que concierne al conjunto de

la Confederación. Las elecciones sindicales no pueden entenderse como una competición con otros sindicatos, sino como el cauce para engarzar al sindicato con muchos trabajadores y trabajadoras.

805. Para CCOO no basta con renovar ese vínculo una vez cada cuatro años, sino que debemos mantenerlo vivo permanentemente, acudiendo a las empresas haya o no elecciones sindicales, para atender los problemas de las plantillas y de los delegados y delegadas de personal. Esta práctica es, además, una de las vías más adecuadas para ir transformando representación en afiliación.

806. En materia de elecciones sindicales proponemos:

807. Hacer un trabajo sistemático para ampliar los niveles de representatividad y la participación de las trabajadoras y trabajadores en las elecciones sindicales, en coherencia con el que debemos desarrollar de manera permanente entre las pequeñas y medianas empresas.

808. Promover cuantas reformas sean necesarias para mejorar el actual sistema de elecciones sindicales, empezando por las pequeñas empresas que hoy no tienen derecho a representación sindical. Impulsando la ampliación de las garantías de la representación de los trabajadores y trabajadoras. Debate en el que también hemos de abordar, para el caso de las grandes empresas, la cuestión de los colegios electorales.

809. Elaborar protocolos de bienvenida que incorporen material básico de carácter informativo y formativo para las nuevas delegadas y delegados.

810. Reforzar el papel del sindicato en la dirección de los comités de empresa y en la actuación de los delegados y delegadas de personal.

811. Establecer planes de trabajo desde los sindicatos provinciales, comarcales, insulares o estructuras funcionales equivalentes para garantizar el vínculo con los delegados y delegadas de CCOO a partir de la presencia en las empresas y centros de trabajo. En los lugares de poca masa crítica de delegados y delegadas se establecerán planes de trabajo a partir de la cooperación y la colaboración entre las diferentes organizaciones de forma que sean sostenibles y eficientes desde la perspectiva de la utilización de los recursos humanos y económicos.

Análisis de situación

Desarrollo federativo. Criterios de actuación

812. El desarrollo de la confederalidad se concibe como algo más que un conjunto de normas. La confederalidad es, a fin de cuentas, el nervio que mejor transmite la relación democrática del sindicato con los trabajadores y trabajadoras.

813. El sindicalismo confederal es una poderosa línea de apoyo para las políticas sectoriales, del mismo modo que la acción sindical de base sectorial es capaz de conformar la actuación del sindicato sociopolítico, dándole conocimiento de la realidad en la que opera, preservando su esencia reivindicativa y asegurando siempre la utilidad del sindicato para los trabajadores y trabajadoras. La fortaleza del sindicato en la empresa lo hace más fuerte en la sociedad.

814. Una mayor y más renovada presencia en la empresa ha de realizarse desde el equilibrio entre el discurso profesional y el general, evitando así caer en las tendencias corporativas que terminan por desvincular lo de fuera con lo de dentro.

815. El desarrollo federativo sigue siendo una cuestión central para abordar los objetivos y estrategias que CCOO se plantea para los próximos años. El fortalecimiento del modelo federativo ha de tener muy en cuenta la estructura económica y productiva en la que debe operar y el modelo de organización sindical que representa CCOO.

816. Un modelo federativo basado en el fortalecimiento de los instrumentos sindicales y organizativos, también de cooperación interfederal, para abordar un proceso de fuertes cambios en las relaciones laborales e industriales e intervenir de manera más eficaz en el lugar en el que se dirime el conflicto; esto es, en la empresa y en el centro de trabajo.

817. El objetivo es crecer y fortalecer; fortalecer para crecer, mirando hacia fuera, ya que el crecimiento afiliativo nunca provendrá del trasvase de afiliación de una organización a otra.

La cooperación entre organizaciones

818. Las nuevas realidades que caracterizan el tejido productivo, el auge del sector servicios y sus modalidades interdisciplinares, la diversificación del negocio empresarial y

las nuevas tipologías profesionales que se generan con la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso productivo, contribuyen a difuminar los perfiles de los sectores de actividad tal y como los habíamos conocido hasta hace poco tiempo.

819. De ahí que en el próximo mandato debamos plantearnos si los agrupamientos federativos actuales se corresponden con la realidad presente y si, en consecuencia, procede proponer otros nuevos. En todo caso, lo que sí parece evidente es la necesidad de avanzar en la cooperación entre las diversas estructuras para acometer con eficiencia nuestros objetivos sindicales.

820. La cooperación entre organizaciones para atender la acción sindical y el desarrollo organizativo es una apuesta estratégica, inteligente y necesaria dándole prioridad en tres supuestos: nuevas realidades empresariales, coberturas de vacíos y atención compartida en sectores fronterizos.

821. Ante estas realidades ya hemos venido reflexionando sobre la necesidad de nuevas respuestas organizativas, muy flexibles, también ágiles y eficaces.

Desarrollo y fortalecimiento de la Federación de Pensionistas y Jubilados

822. La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO está legalizada por la Ley 1/2002, Reguladora del Derecho de Asociación, y registrada en el Ministerio del Interior, y forma parte de la Confederación Sindical de CCOO, según el art. 17 de los estatutos confederales.

823. En los informes sobre afiliación que hemos realizado, nos hemos detenido específicamente en la caída en afiliación que se produce cuando acaba la vida laboral de los afiliados y afiliadas.

824. Actualmente, con los datos disponibles en la UAR, hay 24.379 personas afiliadas mayores de 65 años; de ellas, 14.610 están en la Federación de Pensionistas. Si nos referimos a mayores de 62 se convierten en 57.596 personas, estando solo afiliadas en Pensionistas 18.567, y si nos referimos a mayores de 60 años, tenemos 91.137 afiliadas y afiliados, de los cuales en Pensionistas están 20.349.

825. En la Unión Europea, la afiliación sindical se mantiene o se amplía en los países en los que se le ofrece ventajas específicas, o se vincula la jubilación o pensión a algún servicio sindical.

826. Un estudio reciente revelaba, para el caso de CCOO de Catalunya, que el 53% de la afiliación opinaba favorablemente sobre la oportunidad de que las personas jubiladas con-

tinúen afiliadas, aunque eran sobre todo los afiliados de mayor edad los principales interesados. Entre las acciones a contemplar estaba la defensa de los intereses específicos, el asesoramiento en pensiones, en materia de servicios sociales y la promoción de actividades culturales.

827. La afiliación sindical de los pensionistas se caracteriza por su fuerte componente ideológico.

Unos órganos de dirección que refuercen la confederalidad

828. La necesidad de dotar de mayor operatividad a los órganos de dirección, garantizando participación democrática y gobierno eficaz, así como la permanente búsqueda de unos órganos más adecuados a la realidad sectorial y territorial del país, ha estado presente en todos los debates congresuales desde la fundación de CCOO.

829. Hoy, a ese debate cuasi permanente hay que añadir la complejidad que supone casar el necesario fortalecimiento del proyecto confederal con el definitivo asentamiento de la realidad autonómica, con los espacios de negociación abiertos en ellas y las tendencias corporativas imperantes en la sociedad.

830. De ahí que se haga indispensable reflexionar sobre la adecuación de la estructura de órganos de dirección de la que nos hemos venido dotando en la mayoría de nuestras organizaciones, y en especial en la Confederación, y que nos planteemos convertir al Comité Confederal que ha venido ejerciendo como órgano deliberativo en órgano de dirección.

831. Igualmente se hace necesario reflexionar sobre el sentido de reproducir los órganos de dirección de forma mecánica en todas y cada una de nuestras organizaciones y sobre la dimensión de los mismos, máxime en un tiempo en que los recursos humanos y materiales son escasos.

832. Parece razonable, en este sentido, proponerse reducir el número de personas que componen los órganos de dirección, sobre todo cuando el gobierno democrático no lo garantiza tanto la cantidad de gente que participa en la toma de decisiones –siempre que se aseguren unos mínimos– como las reglas de las que nos dotamos para adoptarlas.

833. Se trata de establecer criterios en las distintas estructuras y organizaciones que garanticen los elementos centrales del trabajo sindical a desarrollar; esto es, acción sindical y desarrollo organizativo, objetivando un número mínimo y máximo de personas en los órganos de dirección, atendiendo a si es estructura u organización, al número de afiliados y de trabajadores del sector, territorio, etcétera, y al grado mayor o menor de dispersión territorial.

834. En ese sentido, debemos evitar "estructuras espejo" que reproducen de forma mimética las que adopta la dirección confederal llevándolas al conjunto de organizaciones y estructuras, incluso sin que secretarías o responsabilidades tengan un contenido mínimo que las justifiquen.

835. Por otra parte, los análisis que se han venido realizando han puesto de manifiesto la existencia de problemas de conexión entre los órganos de dirección del sindicato y la actividad cotidiana en las empresas, lo que, en ocasiones, genera distorsiones en la percepción y valoración de "los sindicalistas de fuera con relación a los de dentro de los centros de trabajo".

836. Parece necesario, pues, fijar criterios y programas de trabajo que garanticen el desarrollo de una estrecha conexión, el flujo permanente de información, la circulación de equipos y personas, etc., superando las inercias detectadas, los tapones existentes y las responsabilidades sin contenido, contribuyendo así al fortalecimiento de la actividad sindical cotidiana.

837. Esta cuestión va a requerir una inversión de los recursos, poniendo una parte fundamental de los mismos en el sindicalismo de proximidad.

Objetivos y propuestas

El desarrollo federativo. Criterios de actuación

838. Del sucinto análisis de situación realizado no se prejuzga ningún proceso de reagrupamiento federativo y sí la creación de espacios de cooperación y la identificación de sectores estratégicos para la Confederación, sobre todo ante procesos de movilización de carácter general. De ahí que nos limitemos a establecer algunos criterios de actuación:

839. Cualquier proceso de fusión o la redefinición de estructuras sectoriales de las federaciones atiende a distintas y complejas variables, partiendo de que un proceso de cambio como al que estamos asistiendo, que hace que las fronteras sectoriales que conocíamos ayer se difuminen, no puede concluir con meras sumas organizativas. Debemos plantearnos escenarios que miren más al futuro, atendiendo a estos cambios, a niveles de contractualidad homogéneos a objetivos y estrategias sindicales, con una adecuada ordenación del perímetro de actuación federal, con criterios de eficiencia.

840. Los espacios de cooperación interfederal que crearemos tienen que servirnos para atender mejor los vacíos de cobertura en la atención a los trabajadores y trabajadoras y para evitar tensiones innecesarias en los sectores fronterizos, que hoy tenemos identificados.

841. El Comité de Dirección Confederal definirá el método de trabajo, los elementos de coordinación y los espacios de cooperación interfederal.

842. Identificamos como sectores estratégicos especialmente sensibles para el desarrollo de la acción sindical y de la movilización general que, a través de sus federaciones respectivas, tendrán apoyo confederal, los siguientes:

843. Transporte.

844. Medios de comunicación.

845. Grandes superficies.

846. Actividades profesionales, científicas y técnicas.

847. Sector energético.

La cooperación entre estructuras

848. En aras a una mayor eficacia en el trabajo sindical debemos garantizar la solidaridad entre organizaciones, con mecanismos de cooperación, a través de protocolos que establecerán la responsabilidad de cada uno, el trabajo a realizar, la vigencia del mismo, los recursos necesarios tanto económicos como humanos, definiendo quién los aporta y estableciendo a su vez cómo, cuándo y quién evalúa el trabajo realizado.

849. Para la realización de estos protocolos se contará con los recursos que se generan a través del código de derechos sindicales y la necesaria movilidad de cuadros.

850. Ante las nuevas realidades empresariales que vienen definidas en el Programa de Acción, cuando afectan a dos federaciones o más, estas acordarán entre ellas las pautas de actuación, con la participación de la organización territorial de cada ámbito.

851. Las organizaciones territoriales propondrán a las federaciones acuerdos para la necesaria atención sindical a las distintas empresas, sectores, localidades, polígonos que estén sin atender regularmente. Los objetivos sindicales para cubrir los vacíos existentes se concretarán a través de mapas de responsabilidades; serán temporales, fijando su vigencia y estableciendo el método de evaluación.

852. Para aquellos colectivos fronterizos que por su complejidad no se hayan adjudicado a una federación, se creará un espacio de atención compartida para el ámbito funcional, donde se compartirá la negociación colectiva, la acción sindical y la creación de equipos

conjuntos para realizar los trabajos de desarrollo organizativo, afiliativo y de atención sindical, distribuyendo entre las distintas federaciones el trabajo sindical en las empresas, asignando a cada federación las empresas que les correspondan.

853. En relación a la definitiva ubicación de los sectores fronterizos existentes en la actualidad y para abordar los que emerjan, el Comité Confederal se dotará de un procedimiento reglamentario en el que se contemplen los criterios a utilizar para el encuadramiento de los mismos.

La Federación de Pensionistas

854. El objetivo prioritario es reforzar la intervención social de la federación; favorecer la participación de esta, bien de manera directa o a través de la Confederación, allá donde se aborden los intereses y derechos de los pensionistas; evitar la pérdida de afiliados y afiliadas que se jubilan, y crear una potente carta de servicios. En este sentido proponemos:

855. Que todos los pensionistas y jubilados afiliados y afiliadas a CCOO mantengan la doble adscripción tanto a la federación de rama como a la FPJ. Esta seguirá teniendo una estructura organizativa y de participación análoga a la del resto de federaciones.

856. La federación, junto a su función reivindicativa sobre las pensiones, la calidad de vida de los pensionistas, la sanidad, la dependencia, el asesoramiento sindical y la prestación de servicios, realizará también actividades culturales, recreativas y de solidaridad.

857. Todos los afiliados y afiliadas cuando se jubilen pasarán de oficio a esta federación, manteniendo a su vez la afiliación en su federación de origen, y todos los que en la actualidad están en la FPJ pasarán a estar afiliados también en la federación de rama donde terminaron su vida laboral. La medida también se aplicará a los nuevos afiliados. Para tal fin se podrá crear el Área de Pensionistas y Jubilados en el seno de cada federación, para con ello facilitar la participación.

858. Las afiliadas y afiliados adscritos a la Federación de Pensionistas mantendrán también sus derechos políticos de representación y voto en las federaciones de rama, estudiando el desarrollo de estructuras funcionales por la vía de agrupaciones de empresa o sector en las federaciones.

859. Se garantizará la presencia de sus representantes en los órganos de dirección confederal, Comité de Dirección y Consejo Confederal. Para cada proceso congresual, el Consejo Confederal establecerá el número de delegadas y delegados con derecho a participar, que siempre tendrá en cuenta la evolución de la afiliación. Los

mismos criterios serán de aplicación para las uniones regionales, confederaciones de nacionalidad o región y el resto de estructuras de carácter territorial.

860. Se definirá la distribución de las cuotas buscando un resultado equilibrado. Se prevé la compensación temporal y transitoria de la Confederación para equilibrar el presupuesto de la Federación de Pensionistas y Jubilados, en caso de resultar necesario, hasta que por el incremento afiliativo compense un hipotético efecto negativo de este cambio organizativo.

861. Se establecerá un periodo transitorio máximo de dos años para la implementación de los acuerdos alcanzados en el Congreso Confederal. Se encargará a la UAR, con la colaboración de las FPJ regionales y las federaciones de rama, la materialización de los cambios de adscripción y sus efectos en la base de datos informáticos.

862. Con el objetivo de detener la sangría de bajas, en aquellas empresas en las que se cobra la cuota por descuento en nómina, se propondrá a nuestros afiliados y afiliadas al acercarse a la edad de jubilación el paso de la cuota a descuento bancario.

863. La cuota obligatoria de los pensionistas se definirá según los ingresos, poniendo al día los mínimos actuales y redefiniendo las cuotas especial y reducida, y cuándo deben aplicar la cuota general. Tal y como se establece en el plan integral de cuotas.

864. Se fija como objetivo de distribución de la cuota un 50% para entrar en el circuito de distribución confederal y el 50% restante para financiar a la FPJ, estudiando el impacto de una distribución progresiva durante varios años.

865. La Comisión Ejecutiva Confederal y las confederaciones de nacionalidad o región y las uniones regionales, en su ámbito, establecerán un tratamiento específico y diferenciado en gastos comunes y servicios comunes y servicios jurídicos a la Federación de Pensionistas que haga viable esta federación. El Comité Confederal evaluará la gestión de todo el proceso.

Unos órganos de dirección que refuercen la confederalidad

866. El objetivo es configurar un modelo de dirección más participativo, que fortalezca la confederalidad y la corresponsabilidad a través de la participación de todas las organizaciones confederadas en la toma de decisiones.

867. Los órganos de dirección confederal, bajo el principio de reducción significativa de sus componentes, son los siguientes:

868. El Congreso Confederal.

869. La Conferencia Confederal.

870. El Consejo Confederal.

871. El Comité de Dirección Confederal, que estará compuesto por el secretario/a general de la Confederación, la Comisión Ejecutiva Confederal y las Secretarías Generales de las federaciones estatales y de las confederaciones de nacionalidad o región y uniones regionales.

872. En el caso de que el resultado de la composición del comité no garantice el cumplimiento del artículo 11 de los estatutos confederales en relación a la paridad de género, como medida de acción positiva, se procederá a ampliar el número de sus componentes en un porcentaje que podrá alcanzar hasta el 10%.

873. El Consejo Confederal elegirá de entre sus miembros, y por el procedimiento contemplado en los estatutos, a las personas que pasarán a ampliar el Comité Confederal.

874. La Comisión Ejecutiva Confederal podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión.

Análisis de situación

Fortalecer la comunicación

875. La comunicación es la acción que permite visualizar la actividad del sindicato en cualquier ámbito, entre los afiliados y afiliadas y entre la ciudadanía en general. Es un derecho del afiliado y afiliada y un deber para los órganos de dirección en relación a ellos. En la medida que el trabajo sindical tiene carácter universal, la comunicación también es una responsabilidad con el conjunto social.

876. La divulgación de nuestra actividad y opiniones a través de los diversos medios de comunicación y las redes sociales permite el fortalecimiento interno, cumple en ese sentido una función formativa; revaloriza nuestra imagen en la sociedad, extiende nuestra influencia y favorece la afiliación.

877. En este sentido, la transmisión de nuestro trabajo sindical debe ir dirigida, en primer lugar, a la afiliación, a través de nuestros canales propios, y al conjunto social a través de medios y redes. Las estructuras del sindicato deben trabajar de forma coordinada para que las 1.200.000 personas que forman parte de CCOO se conviertan en emisores y receptores simultáneos de nuestra visión de la sociedad y de lo que la sociedad piensa del sindicato. El efecto multiplicador de las redes sociales y la coordinación del grupo de ciberactivistas han de extender el pensamiento sindical y consolidar CCOO como la mayor red social del país.

878. La comunicación contribuye a la participación de la base afiliativa en la construcción de las iniciativas y propuestas sindicales, en los procesos de negociación y de movilización.

879. "Socializar la información" es una prioridad, además de ser fácil e incluso barato en términos económicos. Internet permite llegar en tiempo real a cualquier lugar, pero la información no tiene que circular exclusivamente por la red, ya que tienen que garantizarse también los canales más convencionales, entre ellos, con un protagonismo especial, la reunión y/o asamblea que, como tal, precisa de unos objetivos y de una estrategia concreta.

880. CCOO ha de incorporar la comunicación y su significado para ganar hegemonía social. Por tanto, es parte esencial de la política en general, y de la sindical y social en particular.

881. El sistema de medios de comunicación de masas es complejo y diverso. Hoy atraviesa por una profunda crisis, como consecuencia de la prevalencia de las nuevas tecnologías y de las drásticas reducciones de publicidad, su principal fuente de ingresos. Grandes empresas concentran la mayoría de los medios de comunicación, cubriendo todo el espectro multimedia y alineándose con el pensamiento dominante, donde se rechaza el movimiento sindical. A pesar de ello, deben sus ingresos a los niveles de audiencia, por lo que debemos ser más efectivos para que nuestros mensajes y nuestras acciones despierten el interés de la ciudadanía y sean recogidos por los medios para su difusión.

882. Profesionalizar la comunicación requiere un trabajo sistemático de dirigentes y expertos, pero es, ante todo, una consecuencia de la actuación política que afecta a todos los sindicalistas.

883. Los sindicalistas deben conocer bien el sistema de medios actual y los procesos informativos, la creciente importancia de las fuentes, el conocimiento de Internet y las redes sociales, sin obviar con ello la comunicación convencional (reuniones, asambleas, etcétera). En el siglo XXI, cada sindicalista debería ser un ciberactivista.

La formación sindical y la promoción de los y las dirigentes sindicales

884. La formación sindical, como el resto de la actividad que emana del sindicato, debe obedecer a criterios políticos: la formación no es una actividad que se justifica en sí misma, sino una componente estratégica y, como tal, dependiente de una estrategia global que debe tener en consideración que la realidad sociolaboral plantea nuevas exigencias formativas, del mismo modo que el desarrollo organizativo requiere un incremento correlativo en formación. En este sentido, se ha de considerar la formación de nuestra representación en las empresas por su valor estratégico y significación, y que ha de requerir una especial atención.

885. Es una estrategia orientada a conseguir el incremento de la capacitación y la competencia de las personas del sindicato en sus distintos niveles y funciones específicas, que a su vez mejora la eficacia y capacidad de intervención social y sindical de la organización. Con este objetivo se convierte en una prioridad la formación de las direcciones de las secciones sindicales y la representación de CCOO en la RLT.

886. La formación como transmisora de ideas y valores está tranversalizada por las políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

887. Debe favorecer la comprensión de los procesos políticos, sociales, culturales y económicos del entorno, la comprensión de las relaciones laborales en la empresa y de las di-

námicas sociopolíticas en el territorio. Debe procurar un conocimiento ajustado de la organización, sus fines, su estructura y sus mecanismos de participación.

888. Debe capacitar para interpretar y elaborar criterios sindicales de actuación e intervención. Para favorecer igualmente la adquisición e incorporación de habilidades específicas necesarias para ejercer las funciones de dirección, representación, participación, negociación y conflicto.

889. La formación sindical presencial es una prioridad dado su potencial socializador, algo capital en un proyecto colectivo como el nuestro, lo que debe ser compatible con la formación online.

La necesaria disputa de la hegemonía cultural

890. La hegemonía de la ideología neoliberal (pensamiento único) ha permitido el dominio casi absoluto de la economía especulativa en todo el orden social y, muy particularmente, en las políticas llevadas a cabo para enfrentar la crisis, y ha debilitado la democracia como participación responsable de la ciudadanía en las decisiones que afectan a la organización social.

891. En el escenario de la disputa por la salida a la crisis aparecen en primer lugar los espacios económico y político; en ellos se dirime el inmediato, corto y medio plazo de las condiciones laborales y sociales, el modelo de desarrollo y la consolidación o degradación de la democracia.

892. La democracia, la participación social, los derechos humanos, la organización de la sociedad son parte de la necesaria disputa de la hegemonía cultural y social en nuestro país. Son espacios que se asientan y se desarrollan sobre otro también decisivo: el cultural, que es producto de los anteriores, pero también su condicionante y a veces determinante. La democracia, que ha de ser concebida como sinónimo de igualdad, y la participación social y ciudadana en los asuntos públicos son dos elementos esenciales para evitar retrocesos y avanzar hacia una democracia plena y de calidad.

893. La necesidad de respuestas políticas y de alternativas económicas viene acompañada de la urgencia de recuperar unos valores al tiempo que se combaten otros. Si se tiene en cuenta la gravedad de la ofensiva reaccionaria, se hace impensable una salida democratizadora sin la premisa de la presión continua de la ciudadanía; premisa que solo puede darse en el marco de una intensa movilización cultural.

894. La cultura, el trabajo de creación y difusión de valores culturales que definan lo que somos individual y colectivamente, deben inscribirse, con naturalidad, dentro de la actividad

sindical; máxime en un tiempo en que bajo la coartada de la crisis y de una determinada cultura de la catástrofe se recortan drásticamente los recursos culturales públicos.

895. En ese sentido, uno de los pilares básicos de esa disputa debe ser la puesta en valor de la participación social y ciudadana en el proceso de construcción social. Participación que ha sido despreciada por los sucesivos gobiernos españoles; los de la derecha porque no coinciden con ese objetivo, y los de la izquierda porque llegados al gobierno, que no al poder, lo minimizan. Poner los pilares para una construcción democrática de la participación social y ciudadana es básico en la disputa por la hegemonía cultural, y los sindicatos somos pieza fundamental en ella.

Objetivos y propuestas

Fortalecer la comunicación

896. El objetivo de este congreso debe ser desarrollar y fortalecer la comunicación interna y externa, a través de los medios convencionales y los tecnológicos. Para con ello favorecer la relación de las distintas estructuras del sindicato con la afiliación, los trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la sociedad.

897. Establecer canales de comunicación interna para el conjunto de las estructuras y organizaciones de la Confederación, desde la sección sindical a los órganos de dirección confederal, a través de un protocolo sobre el papel que cada organización y estructura van a tener en esta materia, para con ello evitar duplicidades y vacíos.

898. Impulsar la utilización de la videoconferencia para reuniones diversas, plenarios de secretarías, grupos de trabajo..., favoreciendo así la optimización de los recursos y ganando agilidad.

899. Seguir trabajando para ampliar la base de datos de correos electrónicos y de móviles y ganar agilidad en la comunicación. En este sentido, deben segmentarse las bases de datos en función de los intereses y necesidades de la afiliación, evitando la reiteración de mensajes indiferenciados y conociendo la incidencia de los correos remitidos. Compatibilizar esta comunicación directa con el seguimiento de nuestros seguidores en las redes sociales.

900. Realizar un estudio económico y de la funcionalidad del conjunto de las publicaciones convencionales de las organizaciones confederadas para abordar la posibilidad de una propuesta confederal que integre lo existente, racionalizando recursos, contenidos y distribución.

901. Elaborar un programa que contemple el desarrollo del uso de las tecnologías de la información para la extensión de la acción sindical y organizativa hacia los centros de tra-

bajo y la afiliación, que incorpore un plan de extensión de dichas tecnologías a las secciones sindicales.

902. Avanzar en una mayor profesionalización en la atención a las webs. Las webs son espacios que sistematizan las rutinas de las organizaciones. Son un factor determinante para conseguir eficiencia y optimizar la relación entre esfuerzos y resultados. Las webs deben tender a convertirse en un periódico diario de carácter socioeconómico y laboral, que incorpore información, análisis..., que permita a la afiliación acceder a la información en tiempo real, avanzando hacia la digitalización de las publicaciones.

903. Potenciar plataformas de trabajo en red que proporcionen inmediatez y coordinación en la comunicación de las estructuras y favorezcan la reducción de costes y tiempos de trabajo.

904. Reforzar la presencia de la organización en las redes sociales y en otros ámbitos de participación en red, coordinando la plataforma del grupo confederal de ciberactivistas con todas las estructuras del sindicato y estableciendo programas de iniciación y seguimiento de los cuadros sindicales para potenciar su presencia en las redes.

905. Continuar promoviendo el uso no sexista del lenguaje e imagen a través de las revistas confederales, notas de prensa, informes, campañas, publicaciones...

906. Promover la producción propia audiovisual, unificando recursos de las organizaciones confederales, para homogeneizar mensajes y ganar en efectividad mediática y económica.

907. Gestionar la aplicación del derecho de acceso a las televisiones públicas.

La formación sindical

908. La formación sindical debe orientarse tanto hacia el externo, entendida como una forma de capacitación de representantes sindicales, cuadros y dirigentes (pero también de la afiliación) para facilitar el conocimiento, interpretación e intervención en los distintos procesos que les afectan, como hacia el interno, en este caso entendida como un buen conocimiento de la organización, de su historia, de los principios que la sustentan, de sus mecanismos de participación y de construcción de la toma de decisiones.

909. Debe ser enfocada desde una orientación que permita extraer, sistematizar y consolidar el conocimiento acumulado en la propia organización. Con esta finalidad proponemos:

910. Incorporar a los programas formativos las conclusiones y el Programa de Acción aprobado en el 10 Congreso Confederal.

911. Los itinerarios formativos basados en temas vertebradores de la política y acción sindical promoverán la especialización, incluyendo estrategias para gestionar la afiliación en todas sus fases (afiliación, fidelización, seguimiento).

912. Establecer un programa confederal de acciones formativas que contemple los espacios de actuación de las distintas organizaciones de la Confederación, definiendo con claridad el papel de cada una de ellas, de forma que se eviten duplicidades, solapamientos e intervenciones al margen de dicho programa. Dicho programa estará organizado en itinerarios formativos de distinto nivel y duración, con los contenidos y alcance correspondientes de la formación sindical de delegados y delegadas y dirigentes sindicales.

913. Coordinar en cuanto a fechas y contenidos las escuelas o cursos de verano que las distintas organizaciones vienen realizando.

914. En la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico se creará un **centro confederal de recursos materiales y humanos** en materia formativa, que incorpore y coordine la necesaria actualización de los recursos pedagógicos, soportes y materiales formativos existentes en todas las organizaciones, así como los desarrollos tecnológicos; además de la formación de formadores que se desarrollará en todas las estructuras formativas, como fórmula de internalización de equipos docentes, con la aportación de cuadros sindicales, de expertos, de personas vinculadas al sindicato que provienen de los ámbitos universitarios, capaces de impartir la capacitación en valores, ideas y conocimientos.

915. La Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico se convertirá en el centro de coordinación y formación de delegados y dirigentes sindicales, y establecerá programas específicos para jóvenes sindicalistas. La escuela confederal trabajará sobre la base de itinerarios formativos ordenados en cursos con diferentes niveles y duraciones. Promoverá acuerdos, en el marco de la política de cooperación de la Confederación, con organizaciones sindicales europeas e internacionales y con la academia dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos.

916. Creará la Universidad del Trabajo, con la fórmula jurídica adecuada, que impartirá cursos de especialización sobre economía, derecho, sociología, etc., a través de acuerdos con distintas universidades, sirviendo como ejemplo el protocolo de cooperación que CCOO ha suscrito con la UNED y que permite, además de la aportación que esta realiza, la obtención de titulaciones propias de esta universidad.

917. Formar de manera específica en igualdad de género, con la finalidad de capacitar al conjunto de CCOO, y en concreto a sus dirigentes, en la aplicación sistemática de la transversalidad de género y no discriminación por razón de sexo.

918. Dar continuidad a la formación sindical internacional, en estrecha colaboración con el Instituto Sindical Europeo (ETUI) y el centro formativo de la OIT, participando en el diseño e impartición de sus acciones formativas. Asimismo es esencial establecer nuevos vínculos de cooperación con otras escuelas confederales de sindicatos europeos.

919. Trabajar para conseguir un modelo de formación sindical autosuficiente y estable con independencia de las fuentes de financiación. Es imprescindible dotar de financiación estable a este sistema de formación sindical, como aprobó el 9º Congreso Confederal.

La necesaria disputa de la hegemonía cultural

920. CCOO, con su identidad e historia propias, somos y queremos seguir siendo una parte determinante de la sociedad.

921. Como sindicato nacemos alrededor de la cultura del trabajo, del trabajo como creador de riqueza y factor de socialización. Así, rompemos con la invisibilidad de las personas que aportan su trabajo como principal valor a la sociedad, reclamamos sus derechos, pero también practicamos otra forma de vivir, de pensar y de actuar. Somos creadores y promotores de nuevos valores.

922. Asumimos la solidaridad y la cooperación como valores que nos definen y diferencian, como formas propias no solo de defensa frente a la hegemonía del capital, sino también de afirmación de esa manera diferente de vivir, de compartir, de conocer, de organizar la vida y la sociedad.

923. El sindicato tiene que abordar líneas de trabajo que modifiquen la visión que reduce el conflicto laboral a un enfrentamiento provocado por los sindicatos en defensa de intereses de sectores minoritarios dentro de la clase obrera, cuando no los de la propia organización. Lo que no es sino una expresión de la cada vez mayor hegemonía en nuestra sociedad de valores culturales no ya conservadores, sino claramente reaccionarios, especialmente en lo que se refiere al mundo de lo social y en concreto de las relaciones laborales.

924. La disputa sobre la cultura, sobre los valores culturales, forma parte de la disputa sobre cuál ha de ser la salida de la crisis. El necesario viraje hacia una salida a la crisis que tenga en cuenta a las personas, que ponga límites y controles al poder del dinero, que recupere la centralidad para el trabajo, requiere una regeneración cultural. Por contra, una de las características de la salida impuesta por el capital financiero es el empobrecimiento cultural. Los recortes atacan a la diversidad cultural y a su potencialidad crítica, mientras se reafirma el modelo de la cultura espectáculo y la degradación cada vez mayor de la cultura de masas.

925. La necesaria disputa de la hegemonía cultural no se libra desarrollando una línea de trabajo específica, sino interviniendo desde los más diversos campos y siempre pro-

moviendo la participación y el pensamiento crítico como generadores de dinámicas que permitan que los valores alternativos a los dominantes se configuren como mayoritarios en la sociedad. Para ello es necesario estar a la ofensiva en el debate de las ideas y concitar la confluencia más amplia entre todos los sujetos sociales y sus respectivas organizaciones que comparten valores alternativos. Así, nos planteamos:

926. Potenciar y difundir nuestros valores, convertir nuestras prácticas culturales en mensaje, en relato renovado, en propuestas para los trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la sociedad, y establecer desde ellas canales de diálogo y alianzas con los diferentes sectores progresistas de la cultura, para desarrollar una labor de reflexión, movilización y pedagógica.

927. Fortalecer los espacios de relación y cooperación con la comunidad universitaria, así como desarrollar una política que vertebre los espacios de cooperación con el mundo de la cultura, contando con la participación del sector de los trabajadores de la cultura de la FSC. Impulsar y fortalecer la actividad de la Fundación 1º de Mayo y de las distintas fundaciones vinculadas a CCOO sigue siendo una prioridad en nuestro trabajo sindical.

928. Desarrollar la red confederal de políticas y actividades culturales.

929. Convertir el 1º de Mayo en una singular referencia, desarrollando actividades complementarias a las movilizaciones que pongan en el centro el valor del trabajo, el papel del movimiento obrero y sindical a lo largo de la historia, el sindicalismo internacional...

Análisis de situación

La gestión de nuestros recursos

930. La actividad económica del conjunto de las organizaciones de la Confederación durante los ejercicios 2009-2012 se ha desarrollado en un escenario político y económico muy complejo, acompañado de un violento ataque al movimiento sindical, a través de una pertinaz campaña de cuestionamiento de la legitimidad del sindicalismo.

931. La contribución del sindicalismo a la sociedad se mide en expansión de derechos, mejora de las condiciones socioeconómicas y laborales de los trabajadores, desarrollo de la sociedad civil y de las instituciones democráticas y cobertura del Estado de bienestar, por lo que las limitaciones a su intervención, mediante el recorte de sus recursos y la desregulación del sistema de relaciones laborales, apuntan hacia la involución en derechos y conquistas sociales.

932. Es necesario resaltar la responsabilidad que CCOO tiene contraída con la afiliación y la sociedad en general en la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras. Gestionamos las cuotas de nuestra afiliación, los recursos obtenidos de la prestación de servicios, la actividad de nuestras fundaciones y empresas, los programas subvencionados y los recursos humanos del sindicato. Durante este mandato hemos seguido trabajando en las herramientas confederales administrativas y tecnológicas, fundamentalmente en las diseñadas para una mejor gestión de los recursos.

933. La Ley de Reforma y Adaptación de la Legislación Mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea obligó a adaptar la normativa contable española a las normas internacionales, aprobando el Gobierno, por RD 1514/2007, el Plan General de Contabilidad. Así, el Consejo Confederal aprobó el Plan Contable Confederal de CCOO, de obligatoria aplicación para todas las organizaciones, con una parte específica derivada de nuestra singularidad, así como normas para su aplicación.

934. Todas las herramientas pueden mejorar el funcionamiento de CCOO, pero para ello es necesario además el compromiso de su aplicación universal por parte de las organiza-

ciones, sin excepciones. Es necesaria la cooperación y el compromiso para avanzar en la gestión eficiente de los recursos. Dichas normas y herramientas son medios, no fines, y por tanto su uso, desde la transparencia y el conocimiento que aportan, garantiza una mayor eficacia en la gestión de los recursos, mejorando nuestra organización y prestando mejor atención, dando más y mejores servicios a nuestra afiliación, y defiende mejor los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Estatuto de los y las sindicalistas de CCOO

935. Prestigiar socialmente la función sindical y los derechos sindicales, tanto en la empresa como en la sociedad, es parte fundamental para el ejercicio de las libertades sindicales. Ello nos obliga no solo a realizar una apuesta por la transparencia, sino también a regular sus funciones y condiciones de su actividad y dedicación sindical.

936. Las y los sindicalistas de CCOO pueden ser por dispensa total o parcial de la asistencia a su puesto de trabajo, por contratación (asalariado) o militancia; realizan su actividad sindical durante el mandato para el que fueron elegidos tanto en un proceso electoral en el centro de trabajo si se presentan a las elecciones sindicales, a la sección sindical, como a un órgano de dirección de las estructuras, organizaciones o de los órganos de dirección de la CS de CCOO a través de los respectivos procesos congresuales.

937. Los y las sindicalistas pueden desarrollar su actividad tanto en la empresa (sección sindical o comité) como en las distintas estructuras de la organización confederal, territorial o federal del sindicato; pueden ser asalariados o no, están orgánicamente adscritos a los órganos, estructura o secretaría donde desarrollan su actividad.

938. Tal y como establece el Código de Derechos Sindicales, el crédito horario y su acumulación son patrimonio del sindicato, independientemente de que la titularidad en origen sea de la representación legal de los trabajadores. El uso de estos derechos sindicales nos permite contar con compañeros y compañeras con dedicación a jornada completa o parcial al sindicato, a los trabajos que se desprenden de la actividad sindical y de la pertenencia a la dirección del sindicato en las distintas estructuras.

Actuaciones en materia de violencia de género

939. Por otra parte, la actual coyuntura económica exige una reafirmación del compromiso asumido por Comisiones Obreras con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación en los ámbitos sindicales, laborales y sociales.

940. La violencia de género y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una lacra social que se mantiene muy presente en todos los ámbitos y se acrecienta en los momentos de crisis económica y de empleo como la actual.

Presente y futuro del patrimonio sindical acumulado

941. La Ley 4/1986, de 8 de enero, sobre cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado, ha cumplido 26 años de vigencia, tiempo en el que el modelo de la política sobre tratamiento de la devolución del mismo a los agentes económicos y sociales ha servido para determinar que dicho modelo se ha agotado. Hoy, en la práctica, el principal problema no es tanto reivindicar las cesiones de locales sindicales, aunque todavía quedan algunas importantes, sino el del mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos. Esta preocupación la veníamos plasmando desde hace muchos años, ante una realidad constatada, en todos aquellos documentos donde abordábamos este tema y donde reivindicábamos la posibilidad de que "el patrimonio sindical tenga una partida propia en la Ley de Presupuestos".

942. En debates congresuales anteriores ya se había planteado la necesidad de orientar a toda la organización hacia la perspectiva de que en el futuro, a corto plazo, nuestras necesidades debían ir por dos caminos: permutar edificios antiguos por locales de nueva construcción, aun a riesgo de abandonar emplazamientos céntricos, por otros más funcionales y de menor coste de mantenimiento, y enajenar bienes de patrimonio no susceptibles de utilizar, y con los importes obtenidos invertirlos en obras de mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos.

943. En definitiva, estamos ante una realidad incuestionable que está en el conocimiento del conjunto de la organización. A esto tenemos que añadir que desde hace muchos años el presupuesto oficial del Ministerio para estos menesteres ha sido muy pequeño y que las perspectivas para futuros ejercicios son incluso peores, mientras que nuestras necesidades son cada día mayores y sin posibilidades reales de dar una respuesta financiera con medios presupuestarios propios.

Objetivos y propuestas

Mejorar la gestión de los recursos

944. Mejorar la eficiencia en la gestión del conjunto de los recursos, situando nuestra acción sindical en el contacto directo y permanente con los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, es nuestro objetivo fundamental. Para ello proponemos:

945. Consolidar y ampliar los centros contables de las organizaciones confederadas, y la utilización de las herramientas confederales acordadas.

946. Culminar la unificación de los sistemas informáticos (SIC) como plataforma de integración del modelo organizativo, de gestión de recursos humanos y económicos, y de todas las entidades vinculadas: empresas, fundaciones y asociaciones.

947. Afianzar el Mapa de Consolidación Fiscal como referencia para la puesta en marcha de la planificación y la gestión de los recursos.

948. Ampliar al conjunto de las organizaciones el conocimiento de la realidad financiera y contable del conjunto de las organizaciones confederadas.

949. Consolidar el Departamento de Auditoría y Consultoría Interna Confederal, dando continuidad a la Memoria de la Realidad Confederal, como herramienta fundamental para garantizar la transparencia y el fiel reflejo de la realidad de los recursos, así como la detección de posibles necesidades de redistribución de los mismos.

950. Avanzar en la integración en la UAR de la liquidación de gastos/ingresos comunes y establecer mecanismos de cumplimiento de lo acordado, garantizando que el coste de los servicios y consumos recaiga sobre quien los utiliza.

951. Dar continuidad a las auditorías externas como instrumento de transparencia, adecuándolas a las necesidades económicas y organizativas.

952. Destinar los recursos humanos, económicos y tecnológicos para conseguir los objetivos estratégicos planteados en el Programa de Acción, incrementando la acción sindical y la organización del sindicato en los centros de trabajo, y mejorando la atención y la participación de la afiliación. Para ello son necesarias una mayor autosuficiencia financiera y una gestión transparente de los recursos, con el objetivo de mejorar la gestión económica del sindicato, sobre la base de incrementar los ingresos y racionalizar los gastos, haciendo más eficientes los recursos y situando el crecimiento afiliativo en el centro de la estrategia sindical. Asimismo, utilizar también criterios de RSE para seleccionar las entidades financieras con las que operamos.

953. Los recursos humanos y económicos deben dirigirse a reforzar la organización, a las políticas dirigidas a nuestros afiliados y afiliadas, a la cooperación entre organizaciones y estructuras, y en todo caso a la defensa de los trabajadores y trabajadoras.

954. Deberemos, por tanto, reorientar los recursos hacia el centro de trabajo, reforzando el sindicalismo de proximidad, atendiendo a los delegados y delegadas, haciendo exten-

sión electoral y crecimiento afiliativo. Avanzaremos para ello en la adopción de medidas que supongan un adelgazamiento de las estructuras en el conjunto de las organizaciones y estructuras de la Confederación acorde con el modelo organizativo del que nos dotemos, mayor racionalización en la utilización de los recursos sindicales de que dispongamos, así como su distribución en las estructuras sindicales que realmente los necesitan. En este sentido, se abordará un debate con el conjunto de organizaciones para buscar el mayor grado de eficacia y eficiencia en la distribución de la cuota. En esa línea será prioritario:

955. Fortalecer la redistribución de recursos que pueden suponer los fondos confederales. Se crearán planes específicos, definiendo objetivos y sistemas de evaluación de los mismos, que se financiarán mediante los fondos FDOC.

956. Garantizar la sostenibilidad de las organizaciones confederadas, sus estructuras y entidades vinculadas.

957. Implementar el Presupuesto Confederal Integrado como herramienta de planificación de los recursos del conjunto de la organización, de acuerdo con las prioridades sindicales establecidas, y que permita la colaboración y cooperación entre las distintas estructuras. En definitiva, un instrumento que permita la coherencia y la globalidad, en un marco de descentralización del origen y aplicación de los recursos, y la aplicación de políticas redistributivas de los mismos. La Ejecutiva Confederal y el órgano de dirección correspondiente de cada una de las organizaciones confederadas presentarán al Consejo Confederal las previsiones de ingresos y gastos del conjunto de las organizaciones que la integran, así como sus cuentas anuales consolidadas.

958. Planificar los recursos basándose en el presupuesto equilibrado, que permita la autosuficiencia financiera y, por tanto, la autonomía sindical.

959. Potenciar las políticas de ahorro, periodificar los esfuerzos económicos y generación de remanentes, que permitan contar con los recursos en el momento que se necesitan.

960. CCOO ha de aplicar una gestión de los recursos propios coherente con la urgencia de la problemática energética, lo que permitiría generar importantes ahorros y la sensibilización de nuestra afiliación. La Confederación impulsará el diseño de planes de eficiencia, la contratación de energía con criterios éticos (responsabilidad social, origen renovable, proximidad...), y el desarrollo de planes de movilidad en los centros de trabajo vinculados a CCOO, potenciando los sistemas de transporte colectivo y reduciendo los riesgos y costes para los usuarios.

961. Avanzar en una gestión integrada e integral de los recursos que nos permita, por un lado, optimizar y racionalizar los escasos recursos humanos y económicos con los que vamos a contar y, por otro, minimizar el gasto. Para lograr ambos objetivos se hace necesario aplicar un nuevo modelo de organización y racionalización de los recursos humanos y económicos basados en compartirlos, solidaria y mancomunadamente, entre las distintas estructuras de CCOO.

962. Crear el **Departamento Confederal de Recursos Humanos**, con características de recurso y financiación compartida, con el objetivo de dar cobertura al conjunto de organizaciones confederadas. Instrumento básico para analizar, orientar y homogeneizar las políticas laborales en el conjunto de la organización, así como la carrera profesional y la promoción profesional del colectivo de trabajadores y trabajadoras.

963. Evolucionar, desde la actual aplicación "del Portal del Empleado", hacia una aplicación que permita: la comunicación directa de trabajadores y gestores de personal simplificando un buen número de gestiones, eliminar la circulación de documentos en soporte papel (nóminas, certificados, declaraciones, etc.), e incorporar otras opciones, como el control de tiempo de trabajo y el gestor integral de recursos humanos, a través del SIC.

964. Compartir y mancomunar, hasta donde sea posible, trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando las infraestructuras administrativas existentes, mediante la reestructuración y reordenación de departamentos y servicios, en el objetivo de un uso común y compartido por el conjunto de organizaciones.

965. Articular un sistema de gestión confederal de recursos a través de políticas de centralización de compras, basado en la aplicación de economías de escala.

966. Compaginar la autonomía de cada organización confederada con criterios de racionalización y gestión eficiente de los recursos.

967. Aplicar criterios homologables en las políticas de gestión, independientes del grado de autosuficiencia en los recursos disponibles.

968. Realizar políticas de control y mejora de las ratios de coste, adecuándolas a la disponibilidad de recursos propios.

969. Impulsar un proceso de racionalización e integración, sobre bases homogéneas, de las fundaciones dependientes de la Comisión Ejecutiva Confederal, haciéndose extensivo al conjunto de las organizaciones confederadas.

970. Aumentar los ingresos propios a través de un incremento de la afiliación, con el objetivo de profundizar en la autofinanciación.

971. Dar un tratamiento integral al conjunto de los recursos de redistribución, tanto los procedentes del ámbito confederal como los procedentes de las organizaciones federales y territoriales. La articulación del conjunto de recursos compartidos a través de los fondos permitirá un mayor compromiso, corresponsabilidad y complementariedad.

972. Acometer una mejora en la política de redistribución de recursos, a nivel confederal, mediante dos mecanismos de redistribución de los mismos: el Fondo de Desarrollo Organizativo Confederal (FDOC) y el Fondo Confederal de Cohesión (FOCOC), que se financiarán básicamente a través de mecanismos de aportación de un porcentaje de los recursos no finalistas y un 1% de la cuota descontado en origen. Dichos fondos serán estrictamente finalistas y se regirán por los respectivos reglamentos que aprobará el Consejo Confederal, que deberán clarificar y regular: objetivos, responsabilidades y mecanismos de evaluación de resultados. Los objetivos deberán ser cuantificables y evaluables.

973. El FOCOC deberá evolucionar desde su actual virtualidad como mecanismo de compensación coyuntural de necesidades de reducción de plantillas a un sistema de planificación y adaptación de los recursos humanos a las posibilidades económicas de la organización. En consecuencia se hará un plan cuatrienal, que irá acompañado de un reglamento, que contemplará su financiación, finalidad, funcionamiento y gobierno del mismo.

974. El 10 Congreso mandata a la dirección confederal, con el objetivo de facilitar y dar continuidad al compromiso afiliativo, a abordar un Plan Integral de la Cuota para los ejercicios 2014-2017, con objeto de adaptar el valor de la cuota a la situación laboral y económica real del conjunto de la afiliación, en el que se contemplen las distintas realidades de los diferentes colectivos que conforman nuestra afiliación, en virtud de: la situación laboral, las retribuciones percibidas, la situación económica general y familiar, etc. En todo caso, la Comisión Ejecutiva Confederal para 2013 identificará los colectivos con mayores dificultades económicas, adoptando propuestas para mantener en alta afiliativa a este colectivo.

Estatuto de los y las sindicalistas de CCOO

975. Los criterios para la elaboración del estatuto se basarán en las siguientes funciones y tareas:

976. Sindicalistas con responsabilidades en los órganos de dirección, cuyas funciones vienen dadas por lo previsto en los estatutos correspondientes y en los acuerdos congresuales.

977. Sindicalistas que realizan funciones de apoyo o adjuntos en los equipos de las secretarías en cualquiera de los niveles de la Confederación y que tienen encomendadas tareas delegadas, de estudio, para el desarrollo de los planes de trabajo, de coordinación... En este apartado se incluyen los equipos de atención sindical.

978. Sindicalistas que realizan funciones de apoyo técnico por su titulación o conocimiento, realizan sus tareas bajo la dirección de los titulares de secretaría o técnicos del sindicato.

979. En todos los casos, el mandato finaliza en el mismo momento en el que finalice el del titular de la secretaría y/o de los órganos de dirección a los que su trabajo esté vinculado.

980. Los ceses son automáticos cuando se agoten los mandatos o cuando lo decidan los órganos de dirección por los que fueron elegidos. La renovación y continuidad de los y las sindicalistas deben hacerse explícitamente siempre que se inicie un nuevo mandato.

981. Los y las sindicalistas de CCOO deben ser una referencia sindical, asumir los compromisos derivados de su vinculación a los órganos de dirección a cualquier nivel de la Confederación, debiendo mantener una estrecha relación con su centro de trabajo de origen, y que en este los afiliados/as y la plantilla conozcan la actividad que realiza.

982. La dedicación de las personas que forman parte de los órganos de dirección, o que están vinculados a los mismos, es plena, con las incompatibilidades reguladas en los estatutos.

983. En ningún caso se pueden realizar actividades privadas o no sindicales en el uso de sus derechos sindicales.

984. El sindicato contará con un registro público de sindicalistas, en el que constará, entre otras informaciones, secretaría, organización o estructura, órgano de dirección al que está vinculado, su actividad, *su empresa de procedencia* y fecha de finalización de mandato.

985. Las y los sindicalistas son la figura que, desde la solidaridad y movilidad de cuadros, nos permiten atender el déficit de recursos en las organizaciones.

986. El sindicato garantizará a todos los y las sindicalistas la formación necesaria para desarrollar el trabajo que se les ha asignado o para el que han sido elegidos.

987. Todos los y las sindicalistas de CCOO solicitarán a sus empresas o Administración el descuento de las huelgas convocadas por el sindicato, dando la debida publicidad; solo en el caso de que este no se pueda llevar a cabo por problemas de gestión, deberán ingresar la cantidad equivalente al descuento a las fundaciones del sindicato, dando conocimiento público en sus centros de trabajo.

988. Se mandata al Consejo Confederal para que en el plazo de cuatro meses, contados a partir de la celebración del 10 Congreso, apruebe un nuevo reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a CCOO, en el que, en concordancia con lo dispuesto en la definición de principios de la CS de CCOO, se califique como falta muy grave: "Cualquier actividad o conducta que implique el ejercicio, fomento, apoyo o legitimación de actos racistas, xenófobos o violentos, con independencia del medio utilizado para ello y que se lleve a efecto a título personal o concertado, bien a través de asociación, grupo, partido político o entidad a la que pertenezca el afiliado. A estos fines podrán ser tenidos en cuenta las resoluciones, documentos y comunicados públicos, la participación en el desarrollo de actos públicos, convocatorias ciudadanas, manifestaciones, actuaciones y compromisos públicos del afiliado o del partido, organización, asociación o entidad a la que aquel pertenezca".

Sobre patrimonio sindical

989. Instar la modificación de la Ley 4/1986, en el sentido de que los ingresos procedentes de enajenaciones de bienes del PSA, así como de los arrendamientos de los mismos, puedan quedar a disposición del Ministerio de Empleo sin ser ingresados ni contabilizados por Hacienda como ahora sucede, con el fin de conseguir la rapidez y oportunidad necesarias para cumplir con los criterios finalistas que ya recoge dicha ley, cuales son los de emplear dichos recursos en obras de mantenimiento y rehabilitación, así como en la compra de locales, cuando ello sea necesario. Todo ello, acompañado de una reforma del reglamento que permita a la Comisión Permanente, por delegación del pleno de la Comisión Consultiva, agilizar las ventas y/o compras de inmuebles y otros bienes del PSA (esta medida es una de las que ya se ha planteado ante el Ministerio de Empleo en varias ocasiones de cara a una modificación de la Ley General de Presupuestos del Estado).

990. Seguir discutiendo en las organizaciones la posibilidad/necesidad de entrar en una política de permutas que nos permita ir abandonando locales viejos, poco funcionales, y por tanto costosos de mantener, sustituyéndolos por locales de nueva construcción, más funcionales y acordes con las necesidades actuales.

991. De no ser posible ninguna de las dos vías anteriores en el corto plazo, habrá que optar por estudiar fórmulas presupuestarias que permitan la financiación de los costes de mante-

nimiento y/o rehabilitación territorialmente localizados, lo que llevará a la elaboración de presupuestos que necesariamente tendrán que prever esas necesidades por cada organización.

992. Sin abandonar la perspectiva de reclamar el patrimonio sindical acumulado en propiedad, estas alternativas deberían debatirse en cada organización y adoptar las decisiones coherentes con lo que antecede para activar coordinadamente en el conjunto de la Confederación. Ello debe implicar en cada unión territorial lo siguiente:

993. Analizar la actual situación de cada uno de los locales de Patrimonio Sindical que hoy ocupamos (estado de los mismos, fiscalidad, espacio disponible, etc.). Valorar los que tenemos en propiedad o alquilados, evaluando sus costes tanto de alquiler como de mantenimiento.

994. Revisar el inventario del Patrimonio Sindical que cada organización tiene en su poder para evaluar la posibilidad de sustituir los actuales locales en alquiler, o incluso en propiedad (si pudiera interesarnos su venta), por otros de Patrimonio Sindical.

995. Analizar la posibilidad de que instituciones públicas (ayuntamientos, comunidades autónomas...) o empresas privadas puedan tener interés en permutar otros bienes inmuebles, más útiles para nosotros, por los del Patrimonio Sindical, iniciando contactos en esta dirección.

996. Valorar qué bienes inmuebles, solares..., pueden ser vendidos por no sernos de interés, teniendo en cuenta si están ocupados y qué perspectivas de desalojo hay.

997. En caso de ser descartables opciones de permuta o venta de locales que ocupamos actualmente, evaluar la necesidad de obras o reparaciones: la posibilidad del sindicato de asumirlas financieramente o la necesidad de incluirlas entre las que demandamos al Ministerio de Empleo su acometimiento, su grado de urgencia...

Accesibilidad a sedes sindicales

998. El acceso a las sedes sindicales de CCOO o a los locales que el sindicato utilice para el desarrollo de reuniones o actos deberá tener las condiciones idóneas de accesibilidad.

Reivindicación y renovación ética del sindicalismo. Notas finales

999. El predominio de las finanzas sobre la economía, de los mercados sobre la política y la brecha abierta entre la política y la ciudadanía favorecen el predominio ideológico de las tesis neoliberales, generándose simultáneamente una crisis de la política y de las propias instituciones, que aparecen ante la sociedad como algo distante y esclerotizado.

1.000. En este contexto hay que incorporar los elementos que configuran una cierta crisis del sindicalismo, en un marco de crisis del conjunto de los sujetos sociales, que no conduce a su desaparición, sino a su necesaria transformación, sin renunciar a sus señas de identidad, a los valores en los que se sustenta.

1.001. La contribución de los sindicatos ha sido clave para la creación y desarrollo de los modernos sistemas de relaciones laborales (negociación colectiva, derecho del trabajo, instituciones de medición), destinados a equilibrar colectivamente la profunda asimetría y desigualdad que caracterizan el contrato individual entre empresas y trabajadores.

1.002. Paralelamente, los propios sindicatos se han ido transformando a sí mismos, tanto en sus estructuras organizativas (desde el sindicalismo de oficio al confederal) como en sus estrategias de intervención, crecientemente propositivas sin renunciar a la gestión del conflicto social.

1.003. Coincidiendo con la fase más dura de la crisis económica, y del empleo, asistimos a una campaña sistemática contra el sindicalismo por parte de la derecha política y mediática, que unas veces impugna sus convocatorias reivindicativas y movilizadoras y otras su estrategia dialogante y negociadora, con el objetivo común de deslegitimar socialmente su intervención, recortar sus derechos e imponer la lógica mercantilista en las relaciones laborales.

1.004. La combinación de viejos resabios reaccionarios con el doctrinarismo neocon proyecta una imagen distorsionada del sindicalismo, presentado como anacrónico y disfuncional, poco representativo y perturbador del libre funcionamiento del mercado, con objeto de justificar así iniciativas y prácticas orientadas a reducir derechos y ampliar desigualdades sociales.

1.005. A ello se suma, además, la crisis global del empleo que ha estallado con dramática virulencia en el contexto de la "Gran Recesión" de 2008, y cuya magnitud plantea una encrucijada de indudable gravedad para el movimiento sindical. Y ello, tanto a nivel de su capacidad de intervención en la defensa del empleo y de los derechos de los trabajadores como de la propia legitimidad de las organizaciones sindicales.

1.006. En este contexto, el sindicato debe revisar y renovar estrategias tanto en el ámbito de la acción, presencia e intervención cotidiana en los centros de trabajo, en la sociedad, negociación colectiva, asesoramiento, representación institucional como de la opinión, estrategia de comunicación, creación de imagen y opinión, intervención en las redes sociales...

1.007. La puesta en valor de la función sindical es un componente estratégico de la acción sindical, que requiere de mucha visibilidad del sindicato, de sus dirigentes a todos

los niveles, desde la empresa hasta la dirección confederal, tanto en el centro de trabajo como en la sociedad, en el conflicto y en la negociación, en su capacidad de propuesta y de alternativas.

1.008. Y requiere del impulso de un amplio proceso de renovación y de modernización de sus estructuras y de sus métodos de trabajo.

1.009. CCOO ha de fortalecer la idea de que se configura no solo como una organización que representa al trabajo asalariado para abordar y negociar las condiciones salariales, de empleo y de trabajo, sino que deviene en un actor social que representa la identidad global de los trabajadores y trabajadoras en su conjunto y que, por consiguiente, se relaciona con el resto de actores sociales y políticos, como representación de la ciudadanía social. Los sindicatos son, por tanto, un pilar fundamental del Estado democrático moderno.

1.010. No se trata tampoco de un discurso autocomplaciente o defensivo, sino que, aun lamentando la campaña de descalificaciones y la desafección resultante de una parte de la sociedad, el sindicalismo asume que estas son en parte el reflejo distorsionado de sus propias limitaciones, inercias e incluso errores organizativos y de comunicación, por lo que se plantea una nueva estrategia en clave autocrítica, propositiva y renovadora, apostando por un modelo de proximidad, de presencia permanente en los centros de trabajo, que permita consolidar los espacios de intervención ya existentes y desarrollar otros en los que, hasta el momento, su presencia ha sido más débil (parados, trabajadores de microempresas, TRADE, becarios, profesionales...); al tiempo que se renueva el compromiso con la ética del trabajo, el funcionamiento democrático y la autonomía sindical.

1.011. El sindicato debe igualmente ser muy transparente, adoptando las medidas de control interno necesarias. La transparencia es una de las señas de identidad de CCOO.

1.012. Con la vocación de avanzar en esta profunda transformación, nos planteamos las medidas que contempla el Programa de Acción del 10 Congreso. La necesidad de reivindicarnos ante tantos, tan injustos y malintencionados ataques no debe obviar la necesaria renovación ética de la práctica sindical que la sociedad y nosotros, antes que nadie, nos exigimos.

1.013. De esta convicción nacen las propuestas que hemos venido planteando y que completamos con el compromiso solemne de:

1.014. Hacer públicas, a través de nuestra página web, la información económica y financiera, el estado de las cuentas y el origen de los recursos del conjunto de organizaciones confederadas.

1.015. Dotarnos a nivel confederal de un código de conducta y un Plan de Responsabilidad Social Organizacional (RSO) interno.

1.016. Remitir al Tribunal de Cuentas la memoria económica anual, una vez auditada externamente e informada por la Comisión de Control Financiero de CCOO.

1.017. Realizar un Informe Anual de Actividad que recogerá el conjunto de actividades que el sindicato realiza, desde la negociación de un convenio colectivo, el trabajo de las asesorías jurídicas, las iniciativas que el sindicato plantea, los conflictos en los que opera o los procesos de movilización que impulsa.

1.018. Se trata, en definitiva, de construir un nuevo relato sobre y desde el sindicalismo, reforzando su visibilidad y el concepto de utilidad, reivindicando en positivo la justicia de sus demandas, el componente ético de su acción y la utilidad social de su intervención colectiva.

RESOLUCIÓN GENERAL DEL 10º CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO

Comisiones Obreras, en su 10º Congreso Confederal, celebrado en Madrid entre el 21 y el 23 de febrero de 2013, ha debatido y aprobado el balance de su trabajo en los últimos cuatro años, su Programa de Acción y estatutos para el próximo periodo, y ha elegido a las personas que integrarán la dirección confederal, así como los miembros de sus órganos de control interno.

Comisiones Obreras se prepara así para continuar su labor, reorientando sus medios materiales y humanos hacia lo que siempre ha sido su objetivo fundamental: la conexión, vertebración y representación de las trabajadoras y trabajadores, reforzando, redirigiendo e intensificando el trabajo de sus estructuras; de un lado, hacia la empresa y el centro de trabajo; de otro, hacia las personas, hombres y mujeres, que padecen con más intensidad la crisis, desempleadas, jóvenes, pensionistas, mayores, inmigrantes, personas con discapacidad...

Lo hace reafirmando su compromiso internacionalista, cuando más evidente es que las respuestas y propuestas nacionales, siendo muy importantes, no son suficientes. Los últimos cuatro años es el período en el que se ha manifestado una mayor conexión entre la acción sindical en España y la actividad sindical internacional. Nuestro compromiso de actuación, cooperación e integración con el movimiento sindical mundial, a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), se mantiene y debe avanzar de forma decidida.

Existen millones de trabajadoras y trabajadores de países árabes que luchan por la libertad, la dignidad y la justicia social. Los procesos revolucionarios democráticos del mundo árabe pasarán, sin duda, por momentos difíciles y por retrocesos temporales en la pugna prolongada que sostendrá el islamismo conservador con el progresismo laico, pero apostamos porque su carácter democrático terminará por asentarse.

Manifestamos nuestra solidaridad con el pueblo palestino, que ante la indiferencia internacional continúa viviendo en una inseguridad permanente sin saber cuándo tendrá lugar la próxima violación de sus derechos.

Igualmente, instamos a la comunidad internacional a que, en las relaciones bilaterales, exija el cumplimiento de las resoluciones de la ONU; en especial, la celebración del referéndum de autodeterminación y el cese de la violación de los derechos humanos de la población saharaui en los territorios ocupados.

Asimismo, CCOO apoyará las demandas de solidaridad con el pueblo de Iraq, que sufre las consecuencias de la guerra y la ocupación, así como el reconocimiento de la soberanía del pueblo iraquí, afirmando el derecho que le asiste a determinar su propio futuro.

Tras cinco años de crisis económica, política, social e institucional en el ámbito internacional y en España, resulta más que evidente que las políticas centradas en la austeridad y el ajuste presupuestario, como vías prácticamente únicas para controlar los déficits y el excesivo endeudamiento, están de nuevo fracasando, en la Unión Europea y en nuestro país. Al amparo de las mismas se está promoviendo un proceso desequilibrado e injusto de empobrecimiento de la población; se están recortando derechos sociales, laborales y de protección social en Europa y en España, a través de la legislación presupuestaria, la disminución de la cobertura y prestaciones ante situaciones de necesidad, el intento de debilitamiento de la negociación colectiva y el aumento del desequilibrio entre el poder de dirección empresarial y los derechos laborales.

Refundación europea y plan de choque

La Unión Europea padece un déficit democrático notorio. La definición de objetivos de algunas instituciones, como el Banco Central Europeo, es claramente insuficiente e inadecuada. Necesitamos una refundación europea, que avance y culmine procesos coherentes de integración monetaria, económica y fiscal, junto a una profundización de la integración política y la democratización institucional. En el marco de la CES, a propuesta de CCOO, ha tenido especial repercusión el establecimiento de un nuevo contrato social europeo. El núcleo de esta opción estratégica del sindicalismo europeo es la construcción de una Unión Europea democrática y socialmente avanzada a través del diálogo social, el respeto a la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y en la capacidad de acción sociopolítica del sindicalismo, preservando y reforzando el denominado modelo social europeo.

Una mayor y más efectiva coordinación del movimiento sindical europeo, en la propuesta y la movilización, así como su articulación con los movimientos sociales, es una necesidad. Es urgente la puesta en marcha de un plan de choque en materia económica para impulsar políticas de crecimiento y desarrollo sostenibles social y medioambientalmente, compatibles con un proceso de reducción del déficit y endeudamiento en plazos y condiciones adecuadas, que permita recuperar la actividad económica e impulse la creación de empleo. Europa debe ser un motor de crecimiento y un modelo de redistribución de la riqueza. Su política presupuestaria, recientemente definida para los próximos años, ha de reorientarse en esa dirección para evitar repetir errores de orientación ante crisis anteriores, de envergadura y extensión comparables a la actual, que tuvieron dramáticas consecuencias.

La prioridad: las personas

En España, en una situación como esta, la prioridad ha de ser las personas. El recurso a la expulsión masiva del mercado de trabajo ha generado una situación difícilmente sostenible. Los sistemas de protección al desempleo y rentas mínimas garantizadas, que han jugado un papel anticíclico muy relevante en los primeros años de la crisis, no son capaces de mantener niveles de protección adecuados para muchas personas. Es preciso implantar una Renta Mínima Garantizada, como derecho de ciudadanía, que esté vinculada a la carencia de rentas y no al hecho de haber tenido empleo y generado el derecho a prestaciones económicas.

El empleo y lo público, objetivos estratégicos

El papel de los servicios públicos y su funcionamiento adquieren en esta situación especial relevancia; sin embargo, la política de ajustes y recortes sociales está mermando también la eficacia y capacidad del sistema educativo, sanitario, de atención a la dependencia, del resto de servicios sociales..., con un impacto muy negativo en el volumen de empleo, las condiciones de trabajo y la calidad de los servicios.

Los servicios públicos construyen el modelo social, otorgan derechos al conjunto de la ciudadanía y son la base de nuestro sistema de bienestar. En esta defensa de lo público no se puede obviar la defensa del empleo, tanto el directo como el indirecto, siendo este uno de nuestros objetivos estratégicos.

Propiciaremos un pacto por la sanidad, en la triple vertiente política, institucional y social, preservando de la confrontación política la protección de la salud, haciendo que los recursos e infraestructuras del sistema sanitario se inviertan con criterios estrictamente sanitarios.

Insistimos en retomar un proceso de reafirmación del compromiso político y social con el desarrollo e implantación del sistema de atención a las personas en situación de dependencia.

Desde nuestro compromiso con la educación pública, laica e inclusiva, rechazamos el anteproyecto de reforma educativa (LOMCE). Sin partir de un diagnóstico, no propone soluciones a los problemas educativos que tiene España. Se desprecia el interés general y su objetivo fundamental es convertirse en el instrumento para una involución educativa. Elaborada de forma unilateral, desde un posicionamiento ideológico, acaba con la educación como derecho fundamental.

El sistema público de pensiones tiene importancia estratégica y su peso relativo sobre la demanda interna tendrá una influencia creciente en las próximas décadas. Hoy está

adquiriendo mayor importancia además en las redes familiares de protección. La defensa y fortalecimiento con criterios de suficiencia, equidad y contributividad del sistema de pensiones público es para CCOO un referente básico de actuación. Participar en el gobierno y definición del mismo, una seña de identidad; el Acuerdo de Pensiones, integrado en el Acuerdo Social y Económico de 2011, actualmente en fase de implantación y desarrollo, la última referencia de este compromiso.

El funcionamiento de nuestro sistema fiscal es una asignatura pendiente en nuestro país. Los problemas son diversos pero la regulación normativa, siendo necesario abordar cuestiones concretas como la recuperación de figuras tributarias desaparecidas o inutilizadas (Impuesto sobre el Patrimonio, entre otras), modificar y hacer efectivas otras (tasa sobre actividades financieras, SICAV, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, módulos en el IRPF...), no es la única cuestión. En muchas materias nuestra regulación fiscal no desmerece, en modo alguno, de nuestro entorno de referencia; sin embargo, nuestra capacidad recaudatoria es permanentemente muy inferior. El problema de cumplimiento normativo es grave. Afrontar de manera permanente campañas de información y sensibilización social, al tiempo que se incrementan los mecanismos de control y coerción sobre el fraude y la elusión fiscal, es imprescindible.

Cambio del modelo productivo

La reactivación económica exige que haya crédito, que financie nuevos proyectos y el funcionamiento ordinario y cotidiano de las empresas. Se han nacionalizado entidades muy relevantes, con un gran esfuerzo público y este debe servir para que el Estado, a través de esas entidades ya públicas, juegue un papel proactivo en ese objetivo. Esa oportunidad de actuación en el sector financiero no debe ser desaprovechada; la banca pública derivada de esta situación debe ser gestionada con criterios de rigor y profesionalidad que le permitan actuar en concurrencia con el resto de operadores del sector, contribuyendo también a evitar la tendencia al oligopolio financiero que se está constituyendo en España y que puede tener, de concretarse, perversas consecuencias en cuanto a exclusión social y personal de capas importantes de población e impactos territoriales evidentes. Ejemplos recientes, inyectando cantidades importantes de ayudas públicas para vender después precipitadamente una entidad financiera a un precio testimonial, renunciando a recuperar las ayudas públicas y con un impacto brutal sobre el empleo, son un modelo a evitar.

Todos ellos, son requisitos necesarios para generar actividad económica y un cambio en el patrón de crecimiento.

El objetivo final del cambio de modelo productivo debe ser alcanzar una economía sostenible y socialmente avanzada, siguiendo indicadores de desarrollo económico, igualdad, prestaciones sociales, innovación, sostenibilidad, etc., a través de un incremento del valor añadido de las empresas que se traduzca en un reparto más equitativo de la riqueza

generada, entre beneficios y remuneración de asalariados, para lo cual lograr una mayor estabilidad y cualificación en el empleo es una condición necesaria.

Reforzar los sectores y servicios básicos

Para llevar adelante los cambios que necesitamos en cuanto a nuestro patrón de crecimiento, necesitamos reforzar los sectores básicos de nuestra economía como:

- La construcción, cuya expansión ha constituido probablemente el principal rasgo diferencial del patrón de crecimiento en España con relación a otros países europeos y que, en la actualidad, precisa reconducirse hacia proyectos no especulativos, basados entre otros en la modernización del parque de viviendas, rehabilitación del patrimonio... En resumen: reactivar de forma sostenible el sector.

- Los sectores industriales, con una valoración adecuada de beneficios y costes de oportunidad e impacto ambiental.

- El sector servicios, pero no con el modelo de desarrollo que supone Eurovegas. El modelo de desarrollo del sector servicios no pasa solo por inversiones de esta naturaleza, y menos cuando el proyecto viene acompañado de exigencias de excepcionalidad en la normativa laboral u otras normativas (tabaco, juego de menores...). En caso de llevarse adelante este proyecto velaremos por la aplicación del cumplimiento de la normativa, en condiciones de igualdad con el resto de trabajadores y trabajadoras.

Es preciso apostar por una formación profesional de calidad y por la inversión en I+D+i.

Asimismo, desde CCOO nos oponemos a la liberalización incontrolada e irracional de los horarios comerciales, ya que imposibilita la conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar. Influyendo negativamente en las condiciones de trabajo del conjunto de trabajadores y trabajadoras de este sector, además de poner en peligro un gran número de empleos, especialmente del "pequeño comercio".

El empleo debe ser el objetivo básico de todas las políticas. Empleo con derechos que permita salir de la actual situación a millones de personas, que dinamice la principal fuente de demanda de bienes y servicios de nuestra economía, la demanda interna.

Regeneración de la política y la democracia

Abordar la crisis económica es una prioridad, pero no la única. El nivel de distanciamiento y desafección ciudadana con las instituciones es consecuencia de la crisis política e insti-

tucional que padecemos. Los casos de corrupción son siempre rechazables; pero, en una coyuntura de desempleo brutal y presión para disminuir la renta disponible del conjunto de la ciudadanía, resultan más escandalosos, si cabe.

El impulso de la transición democrática debe ser renovado. El permanente debate sobre el modelo de Estado se ha recrudecido. Es el momento de abordar una reforma constitucional y promover grandes acuerdos que faciliten e impulsen una regeneración política y democrática en España. Una ley de partidos políticos, una ley de financiación y transparencia de todas las instituciones que se financian total o parcialmente con dinero público, una reforma de la ley electoral, entre otras iniciativas, pueden contribuir a ello.

En el marco de una eventual reforma constitucional, plantearemos la necesidad de incorporar a la norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico un nuevo derecho para las personas, el derecho a la seguridad y soberanía alimentaria, que comprometa a los poderes públicos en proteger la alimentación a través de productos de calidad, sanos, seguros, asequibles y respetuosos con el medio ambiente. El desarrollo de lo anterior debe hacerse dentro de prácticas comerciales y laborales justas.

En el debate sobre el modelo de Estado, CCOO apuesta por un modelo de Estado plurinacional, descentralizado, en un marco federal, que refuerce el autogobierno de sus naciones y regiones y la capacidad de impulsar políticas públicas en sus diferentes niveles, de forma coordinada y coherente, con criterios de solidaridad y cohesión territorial. Asimismo, consideramos que las posiciones diversas en relación a la actual configuración del modelo de Estado se aborden a través de mecanismos democráticos y la consecución de consensos amplios.

Es preciso abordar una reforma de las Administraciones Públicas, manteniendo criterios de rigor y exigencia en su desempeño, de forma compatible con el cumplimiento del Estatuto Básico del Empleado Público, con participación de las organizaciones sindicales y partiendo de mantener el principio de subsidiariedad en la prestación de servicios a los ciudadanos desde la Administración más cercana. Especial atención merecen las Administraciones locales, su reforma y el empleo ligado a ellas.

La FESP presentó en enero del presente año una ICE (Iniciativa Ciudadana Europea), fórmula de participación pública en la elaboración de las políticas de la Unión Europea, con el título "El agua es un derecho humano". Esta ICE fue aceptada por la Comisión Europea y se inició en el mes de agosto un proceso de recogida de firmas (al menos 50.000 en un periodo de un año).

Tenemos la responsabilidad colectiva de mantener el agua en el interés público y conservarla para generaciones futuras. Rechazamos los procesos de privatización llevados a cabo y los que puedan realizarse en el futuro por parte de las Administraciones Públicas, dado

que suponen una pérdida de calidad del servicio a la ciudadanía y una merma en las condiciones laborales, sociales, así como una importante pérdida de empleo y un encarecimiento de tarifas para lucrar a los empresarios.

Desde CCOO impulsaremos que esta iniciativa pueda ser conocida y firmada.

Diálogo social, afiliación, negociación colectiva

Recuperar el diálogo social y la negociación colectiva, como instrumentos de intervención, es una prioridad. La actuación del Gobierno al margen del primero y la paralización de la segunda son situaciones de la máxima preocupación para nosotros y que están generando perjuicios evidentes a millones de personas. La negociación colectiva como eje vertebrador de la actividad principal del sindicato exige que el conjunto de la organización vuelque sus esfuerzos sobre la misma, con un objetivo esencial en el muy corto plazo: la entrada en vigor en julio próximo del primer plazo de limitación a la ultractividad de los convenios colectivos aprobada por la última reforma laboral.

Ese trabajo intenso de la estructura federal, que implica al conjunto de la organización, debe permitirnos además avanzar de forma decidida en una de las prioridades que establecemos para el próximo periodo: ser más sindicato en la empresa y en la sociedad, extender la afiliación y organización de CCOO a muchas más empresas, dentro de un plan de trabajo con objetivos, medios, evaluación continua y redefinición cuando sea necesario.

Mayor presencia en la empresa y la sociedad

Hemos de invertir esfuerzos y recursos en aumentar y fidelizar la afiliación, garantizando una atención adecuada, en fortalecer la influencia sindical desde el punto de vista de mejorar nuestra organización, de revalidar nuestro nivel de representatividad a través de las elecciones sindicales, de mejorar la gestión de nuestros recursos, de cualificar la acción del sindicato, de reforzar la confederalidad, la participación de hombres y mujeres, de proyectar la acción del sindicato y de ampliar nuestra presencia en la sociedad.

Para avanzar en todo ello, mantenemos nuestro compromiso con la Cumbre Social y con el conjunto de movimientos sociales con los que venimos trabajando en los últimos años y con los que estamos contribuyendo a organizar y hacer más efectiva la contestación social ante una situación que requiere concentrar y unificar esfuerzos.

En ese mismo sentido trabajaremos, como primer hito temporal, en el éxito de la movilización europea convocada por la Confederación Europea de Sindicatos para el próximo 10 de marzo.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN ELEGIDOS EN EL 10º CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO

Ejecutiva Confederal y nuevas responsabilidades*

Ignacio Fernández Toxo	Secretaría General
María Cardeñosa Peñas	Secretaría de Finanzas, Administración y Servicios
Rodolfo Benito Valenciano	Secretaría de Estudios
Ana Herranz Sainz-Ezkerra	Secretaría de la Mujer e Igualdad
Carlos Bravo Fernández	Secretaría de Proteción Social y Políticas Públicas
Paloma López Bermejo	Secretaría de Políticas de Empleo y Migraciones
José Campos Trujillo	Secretaría de Participación Institucional
Monserrat Mir Roca	Secretaría de Internacional y Cooperación
Ramón Górriz Vitalla	Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales
Empar Pablo Martínez	Secretaría de Movimientos y Redes Sociales
Fernando Lezcano López	Secretaría de Organización y Comunicación
Tània Pérez Díaz	Secretaría de Juventud
Pedro J. Linares Rodríguez	Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
Francisco Javier López Martín	Secretaría de Formación para el Empleo y Formación Sindical

* La Comisión Ejecutiva de CCOO elegida en el 10º Congreso Confederal asignó las nuevas Secretarías y sus titulares en su primera reunión, celebrada el 27 de febrero de 2013.

COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

Antonio del Campo Navarro
Rosa González Rozas
Felipe Falcó Hornos
Pilar Miranda Gómez
Luis Martínez Vela
Luisa Montes Pérez
Juan Ignacio Valdivieso Álvarez

COMISIÓN CONFEDERAL DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

José Luis Romero de Jódar
Rosa María Fabián Martínez
Sebastián Martínez Alcázar
María Candelas Sánchez Miguel
Manel García Biel

www.ccoo.es

CCOO | 10

CONGRESO CONFEDERAL