

# Gaceta Sindical

Número 4 **CC.OO.** Diciembre 2006

confederación sindical de comisiones obreras

Con CC.OO., tú ganas

## DE TODAS LAS PRIORIDADES, UNA: GANAR LAS ELECCIONES SINDICALES

**De todas las prioridades, una debe ocupar nuestra atención: ganar las elecciones sindicales. Habrá que vencer rutinas, sortear obstáculos y sobreponerse a decisiones gubernamentales tan interesadas como antidemocráticas. La fuerte inyección económica recibida por el segundo sindicato en pleno proceso electoral ha de ser un acicate para reforzar el liderazgo de CC.OO. en las elecciones sindicales.**

El balance de trabajo es bueno. En las mesas de diálogo social, en la negociación de convenios, en la reivindicación y la movilización, en su capacidad de elaboración y propuesta, CC.OO. ha venido marcando la pauta en la defensa de los trabajadores. A ellos, a la afiliación y a nadie más debe explicaciones CC.OO. En el desarrollo de su acción programática y reivindicativa, CC.OO. ha demostrado firmeza, eficacia y sentido de la responsabilidad para llevar a buen puerto la negociación, o para organizar y desplegar una decidida movilización en defensa de las demandas de los trabajadores. El ejercicio pleno de la autonomía sindical, su independencia de las instituciones políticas y económicas, y su decidida apuesta por una sociedad más justa y solidaria hacen de CC.OO. el mejor instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores. Independencia y autonomía que refuerzan nuestro compromiso con la democracia y la libertad, con la política progresista y de izquierdas.

### “TU CONFIANZA, NUESTRA FUERZA, TUS DERECHOS”

Para CC.OO. la consolidación del sistema público de pensiones será siempre un objetivo prioritario, desde la apuesta permanente por un modelo de protección social que mejore sus prestaciones y amplíe sus derechos. La respuesta integral a la atención de las personas dependientes defendida por nuestro sindicato así lo demuestra. De la misma manera, el impulso del empleo indefinido, sobre todo entre mujeres, jóvenes, personas con discapacidad e inmigrantes, marca el programa electoral de CC.OO. en estas elecciones. Un programa que se completa con el firme propósito de avanzar en la igualdad de trato y erradicar cualquier tipo de discriminación; de impulsar la cohesión social y la mejora del Estado de Bienestar; defender la salud y la seguridad en el trabajo; mejorar la calidad de vida y de trabajo, y reforzar la autonomía sindical.

La acción sindical que venimos desarrollando ha hecho de CC.OO. la organización sindical más relevante y representativa de nuestro país: más de un millón de personas afiliadas, 122.000 delegadas y delegados elegidos y un 95% de los trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos que llevan la firma de CC.OO. Ahora se trata de confirmar estos datos volviendo a ganar las elecciones sindicales.



## 170 millones de trabajadoras y trabajadores afiliados CIOSL + CMT + otros = CSI

El movimiento sindical internacional ha vuelto a ofrecer un ejemplo de madurez. Tras muchos años de fractura, ha decidido confluir en una gran organización, superando la división ideológica que siguió a los años de la guerra fría. La caída del muro de Berlín y la crisis del bloque soviético, así como los retos de la globalización fueron poniendo de manifiesto la necesidad de reforzar las prácticas del sindicalismo internacional. El ejemplo de la CES no resultó ajeno a la voluntad de avanzar hacia la unidad sindical mundial. Tras algún intento fallido, la CIOSL y la CMT decidieron hace dos años iniciar conversaciones para su fusión, al

mismo tiempo que invitaban a otras centrales nacionales, sin afiliación internacional, a incorporarse a la fundación de la nueva central. El Foro Sindical Mundial, que se celebró en Porto Alegre en enero de 2005, en la víspera del Foro Social Mundial, fue el marco de presentación del proyecto ante una nutrida representación de sindicatos del mundo. Finalmente, el congreso de Viena, celebrado del 1 al 3 de noviembre, culminó este proceso con la constitución de la Confederación Sindical Mundial y eligió a Guy Ryder como secretario general y un Consejo General del que formará parte José María Fidalgo.

El Acuerdo laboral para la Mejora del Crecimiento y el Empleo.

Prioridades para una negociación colectiva eficaz.

Igualdad de trato de los jóvenes en la negociación colectiva.

Política de comunicación y la nueva imagen de CC.OO.

Planificar, impulsar y ganar las elecciones sindicales.

Promover y fomentar la participación de las mujeres.

Ley de Dependencia: la calidad del empleo será la garantía de la calidad del servicio.

Reforzar el derecho personal a la formación.

Refundación del movimiento sindical internacional.

Cumbre del Clima de Nairobi.

Nueva estrategia para garantizar seguridad y salud en el trabajo.



**ATLANTIS**  
seguros

**La aseguradora de las familias**

El servicio asegurador de **comisiones obreras**

Servicio de atención al afiliado  
**901 500 400**  
www.atlantis-seguros.es



## TU CONFIANZA, NUESTRA FUERZA, TUS DERECHOS CC.OO., EL PRIMER SINDICATO

La acción sindical que CC.OO. viene desarrollando ha facilitado los objetivos que han hecho de esta organización el sindicato más representativo y relevante del país:

- En número de personas afiliadas, con más de un millón de trabajadoras y trabajadores vinculados al sindicato a través de su afiliación.
- Con más de 122.000 delegados y delegadas sindicales elegidos por los trabajadores en las elecciones sindicales que se celebran en miles de empresas y centros de trabajo.
- Con la firma de importantes acuerdos laborales y de ampliación del sistema público de protección social, que avanzan en la mejora del Estado de Bienestar para el conjunto de la población.
- Con la firma de convenios colectivos para más del 95% de los asalariados y asalariadas, en los que participan las organizaciones sectoriales y las secciones sindicales de CC.OO.

[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)



## LA SINIESTRALIDAD LABORAL ES EL PEOR INDICADOR DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

La elevada siniestralidad laboral es el peor indicador de la economía de nuestro país. CC.OO. recuerda que a la lamentable pérdida de vidas humanas hay que añadir unas pérdidas anuales de 20 millones de jornadas de trabajo y más de 12.000 millones de euros.

La principal causa de los accidentes laborales y enfermedades profesionales que se registran en nuestro país sigue siendo el incumplimiento generalizado de la Ley de Prevención de Riesgos por parte de las empresas, como lo demuestra el hecho de que sólo en el 4% de los centros de trabajo donde se ha producido un accidente mortal se cumplían las normas preventivas. A este incumplimiento se añade la mala praxis preventiva de empresas, mutuas y servicios de prevención y las notables deficiencias en vigilancia y control por parte de la autoridad laboral. Todo ello, en un contexto de altos índices de temporalidad y de generalización de la contratación y subcontratación en cadena.

**Edita:**

Confederación Sindical de CC.OO.  
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010-Madrid

**Responsable Comunicación:** Fernando Lezcano.

**Dirección:** Goyi Cebrián.

**Redacción:** Luis María González, José Antonio Picas, Concha Zorraquin.

**Fotografía:** Manuela Olmedo.

**Administración:** Pilar Álvarez. Tel.: 917028105. Fax: 917028030

**Realización:** Paralelo Edición

C/ Relatores, 1. 28012 Madrid. Tel.: 91 3694248



*Este Boletín está impreso con papel FSC, un certificado internacional e independiente que garantiza que la madera de la que se extrae el papel procede de un bosque gestionado con criterios sociales y de sostenibilidad.*

## Mantener el pulso en las elecciones sindicales

Aparece este número del “Boletín de trabajo” cuando comienza un nuevo año y es bueno, aunque sea en pinceladas, hacer balance de lo que ha dado de sí 2006 desde la perspectiva sindical. Centraremos la atención en tres cuestiones. La primera, la valoración que nos merece el resultado del diálogo social y la política económica del Gobierno. A este respecto podemos decir que tenemos una opinión ambivalente. De un lado nos merece un saldo positivo el cierre de acuerdos de calado estratégico, como el que ha hecho posible que el Parlamento haya aprobado una Ley de Atención a las Personas Dependientes que, a medida que se vaya desarrollando, supondrá dotar a nuestro país de lo que todo el mundo ha dado en llamar el cuarto pilar del Estado de Bienestar.

Positivo también ha sido cerrar los acuerdos en materia de empleo y de Seguridad Social. El primero, por lo que tiene de incentivo a la contratación indefinida y de persecución del fraude en la contratación, acuerdo que está dando frutos favorables como, cada mes, se encargan de poner de manifiesto las encuestas sobre empleo. El referido a las pensiones porque, pese a sus limitaciones, va en la dirección defendida por CC.OO. de garantizar la sostenibilidad del sistema público, en un contexto en el que hay que pagar cada vez más pensiones, por más tiempo y de mayores cuantías.

Pero la ambivalencia de nuestro balance se debe a que, junto a estas cuestiones, persiste una lógica económica que el Gobierno no parece querer o poder romper y que consiste en seguir basando el buen ritmo del crecimiento económico en el consumo interno y en sectores como la construcción y los servicios, que no están sujetos a la competencia externa, que son intensivos en mano de obra donde ésta tiene poca cualificación y que aportan poca productividad a nuestra economía. Por si fuera poco, el Gobierno impulsa una reforma fiscal que va a suponer, como ya lo hiciera anteriormente el PP, una reducción más que significativa de los ingresos del Estado, sumándose a la “alegría” antiimpositiva manifestada por no pocas comunidades autónomas.

La segunda cuestión hace referencia a la tropelía que comete el Gobierno en materia de patrimonio sindical. A finales de noviembre el Consejo de Ministros acordó liberar los fondos correspondientes a una parte sustantiva de las demandas de UGT, cuyo valor, pendiente de verificación, asciende a 149 millones de euros y 26 inmuebles. Este hecho, denunciado en su momento por CC.OO., vuelve a poner de manifiesto el partidismo sindical del Gobierno, al hacerlo concurrir con el período álgido de las elecciones sindicales, y el oscurantismo del que está haciendo gala. CC.OO. seguirá dando la batalla, y para ello estudiará todos los expedientes y presentará los recursos jurídicos que corresponda.

Otra importante cuestión, que debe centrar nuestra atención a lo largo de 2007, son las elecciones sindicales. A este respecto hay que decir que ni las inyecciones de dinero a nuestros competidores ni otro tipo de “golpes bajos” pueden evitar que CC.OO. encabece el ranking electoral. Seguimos ganando con casi 5.000 delegados y delegadas de diferencia y los últimos procesos electorales en grandes sectores demuestran que esa tendencia favorable se mantiene al alza. Así lo han puesto de manifiesto las elecciones en Paradores Nacionales, en el sector de cajas de ahorros, la enseñanza pública no universitaria y las universidades. Si seguimos manteniendo el pulso firme en el proceso electoral, nada ni nadie podrá evitar que CC.OO. vuelva a ganar las elecciones sindicales, si cabe con más diferencia que en el anterior proceso.



### El reforzamiento del sindicalismo europeo: OBJETIVO DEL XI CONGRESO DE LA CES

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) celebrará en el mes de mayo de 2007, en Sevilla, su XI Congreso donde se debatirán y aprobarán, entre otras importantes cuestiones, las estrategias y líneas de actuación para hacer frente a los grandes retos que el sindicalismo europeo y los trabajadores de la Unión Europea tienen en el contexto de la globalización económica y de la incorporación de nuevos países a la UE.

En este contexto, la CES pretende dedicar un espacio importante al papel que los sindicatos europeos y la propia CES tienen que cumplir en el diálogo social sectorial e interprofesional y en la negociación colectiva de dimensión europea y transnacional, para generar nuevas normas básicas reguladoras y avanzar en nuevos derechos. Que el congreso de la CES se plantee el reforzamiento del sindicalismo europeo y las estrategias comunes y coordinadas es fundamental para evitar o corregir en los sindicatos nacionales tendencias de interiorización de sus objetivos y de competencia o confrontación con el sindicalismo de otros países europeos que debilitan a la clase trabajadora frente a la mayor centralidad de las estrategias del capitalismo europeo y mundial.

# EMPIEZA A DAR SUS PRIMEROS FRUTOS

■ **Dolores Licerias.** Secretaria confederal de Empleo de CC.OO.

**Han transcurrido seis meses desde la puesta en marcha de las medidas del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo. Hoy podemos hacer un primer balance de lo que ha sucedido en este tiempo en relación con el objetivo principal que en CC.OO. nos pusimos para esta primera etapa, hasta diciembre: el de transformar en indefinidos el mayor número de los contratos temporales que ya estaban vigentes.**

Para avanzar en esta dirección, todas las organizaciones de CC.OO., ramas y territorios, convinimos en realizar planes de trabajo concretos para que cada sección sindical y cada delegado o delegada de CC.OO. se comprometeran a plantear en sus empresas una negociación específica para conseguir que trabajadoras y trabajadores que tenían un contrato temporal, puedan hoy tenerlo fijo.

¿Qué resultados nos da el registro público de contratos hasta ahora? La contratación indefinida ha aumentado en torno a un 60%, sobre todo gracias al fuerte crecimiento de la transformación de contratos temporales en fijos, que casi se ha triplicado. Para hacernos una idea con datos concretos, en el pasado mes de octubre se registraron 295.000 conversiones a indefinidos, mientras que las realizadas en el mismo mes del año 2005 apenas superaron las 100.000. A su vez, la mayor contratación indefinida que se está realizando con los jóvenes, en la que influye la nueva bonificación establecida, también está contribuyendo al aumento de los contratos fijos.

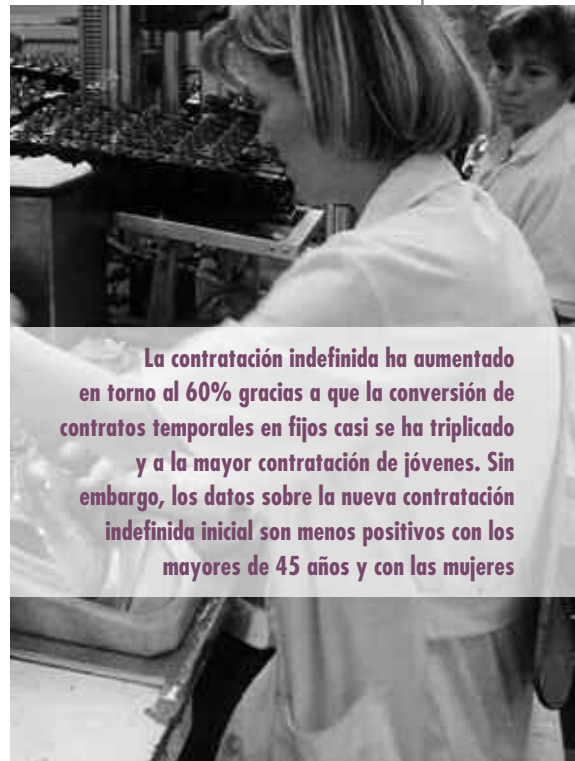
Sin embargo, los datos son menos positivos en relación con quienes tienen más de 45 años y con las mujeres cuando provienen del paro, ya que en el primer caso la contratación indefinida inicial se ha reducido respecto al año pasado, y en el caso de las mujeres el aumento general es muy débil, e incluso negativo en algunas comunidades autónomas. En cierta medida es lógico que ahora, y hasta el mes de diciembre, las empresas primen más la transformación que la nueva contratación indefinida, teniendo en

cuenta que la bonificación para dicha conversión finaliza en diciembre, pero debemos de registrar este dato negativo para influir en las decisiones de las empresas.

Porque como hemos dicho hasta la saciedad, antes y después del acuerdo, para conseguir una reducción de la tasa de temporalidad no basta con vaciar la gran bolsa de empleo temporal acumulado, sino que es imprescindible que no se vuelva a llenar. Y para ello, se deben producir dos cosas al mismo tiempo, que se hagan más contratos indefinidos, pero que se hagan también muchos menos contratos temporales. Si no es así, podría suceder que, aún habiendo más empleo indefinido –y esto siempre será muy positivo–, la tasa de temporalidad no se redujera, o incluso aumentara.

**Un buen trabajo sindical.** Si miramos los datos de los contratos indefinidos registrados por comunidades autónomas vemos que las diez que tienen tasas de temporalidad por debajo de la media del Estado son las que proporcionalmente están registrando más contratos indefinidos, con la excepción de Asturias y Castilla-La Mancha, que estarían dentro de las primeras pero no de las segundas. Por el contrario, en Castilla y León y el País Valenciano, que parten de tasas de temporalidad más altas, proporcionalmente se están registrando más contratos indefinidos.

En todo caso, los buenos ejemplos que hoy ya tenemos de acuerdos concretos realizados por CC.OO. en algunas empresas, nos deben animar a todos. Como el conseguido en el banco Santander Central Hispano, haciendo fijos a



**La contratación indefinida ha aumentado en torno al 60% gracias a que la conversión de contratos temporales en fijos casi se ha triplicado y a la mayor contratación de jóvenes. Sin embargo, los datos sobre la nueva contratación indefinida inicial son menos positivos con los mayores de 45 años y con las mujeres**

trabajadores y trabajadoras temporales, pero incluyendo también el compromiso de utilizar la contratación indefinida para las nuevas contrataciones, o el acuerdo en Correos sobre transformación de plantilla temporal en fija.

Seguramente hay otros muchos casos de buen trabajo sindical en todos los sectores, que sería interesante conocer y divulgar –desde la dirección confederal os animamos a ello–, para hacer visible ante las trabajadoras y trabajadores que la acción del sindicato es útil, tanto por la firma de un acuerdo general como sobre todo por el trabajo concreto realizado en cada empresa y en cada sector para aplicarlo. Esta es la tarea comprometida.

# Avanzar en derechos y mejorar las condiciones de vida y trabajo

■ Ignacio Fernández Toxo.

Secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CC.OO.

**La negociación colectiva de 2007 coincidirá, en la mayoría de los sectores, con las elecciones sindicales añadiendo una dificultad más a las habituales, aunque también dará mayores oportunidades para trasladar a los trabajadores la importancia de votar las candidaturas de CC.OO. y el papel que esta organización sindical (la primera del país en número de delegadas y delegados) juega a la hora de fijar las condiciones salariales y de trabajo de la inmensa mayoría de la población asalariada.**

Los análisis de la negociación colectiva, del mercado laboral y del contexto económico nos permiten conocer las luces y las sombras de la situación socioeconómica del país, las tendencias en la regulación contractual de las condiciones de trabajo y dónde poner el acento desde la negociación colectiva, si queremos avanzar en derechos y mejorar las condiciones de trabajo:

– **Mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva**, ya sea por la vía contractual o por reformas normativas, es uno de los objetivos de CC.OO., dirigido a dar cobertura a quienes aún carecen de ella; dotar de plena seguridad jurídica a las normas pactadas eliminando concurrencias conflictivas o resolviéndolas por cauces ágiles y eficaces; a optimizar los recursos destinados a la negociación e impulsar los destinados a garantizar la plena y correcta aplicación de lo acordado, ampliando el papel de las Comisiones Paritarias de Vigilancia del convenio y mejorando su funcionamiento. Dirigido, en definitiva, a superar deficiencias y ganar eficacia.

– **Avanzar en derechos**, impulsando el conocimiento y utilización de aquellos que ya están reconocidos por ley; desarrollándolos y ampliándolos en la medida en que la negociación colectiva está habilitada para ello y generando nuevos derechos que la norma legal aún no contempla.

Como prioridad esencial, debemos centrarnos en los derechos de igualdad de trato y oportunidades. El compromiso electoral de CC.OO. con las mujeres, con las personas jóvenes y con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes tiene que tener su reflejo en la negociación colectiva. Tenemos criterios e instrumen-

tos para mejorar nuestra actuación y obtener resultados más efectivos. Se trata, pues, de difundirlos y de utilizarlos de forma extensiva. En especial, hay que preparar a la organización para aprovechar al máximo el deber de negociar en los convenios colectivos medidas y planes de igualdad que el Proyecto de Ley de Igualdad recoge atendiendo a la firme reivindicación de CC.OO.

Es esencial incorporar los derechos de información, consulta y participación, que han sido conseguidos a través de la transposición de varias directivas europeas, acuerdos del diálogo social e iniciativas protagonizadas por organizaciones de CC.OO. Nuevos derechos que deben permitir mayor capacidad de intervención, mayor eficacia en nuestra gestión y mayor seguridad para los trabajadores y trabajadoras.

– **Mejorar las condiciones de vida y trabajo**, actuando especialmente sobre aquellas que pueden reducir la precariedad laboral, entendida ésta no sólo como temporalidad en la contratación, sino en relación también a otros indicadores de precariedad como son los bajos salarios, la ausencia de opciones para el desarrollo de carrera profesional, la insuficiencia de prevención sobre los riesgos laborales, o la falta de control sobre los horarios de trabajo y las condiciones en que se ejecuta la actividad profesional.

Para reforzar la estabilidad en el empleo, CC.OO. tiene nuevos e importantes instrumentos que debemos activar desde la acción sindical y la negociación colectiva, sin dejar a la exclusiva iniciativa empresarial la facultad de utilizarlos o no.

Para erradicar los bajos salarios y mejorar el poder adquisitivo general<sup>1</sup> debemos continuar el proceso de mejora del



SMI y reforzarlo, allí donde sea posible y aconsejable, con un Salario Mínimo Sectorial; podemos combinar un moderado crecimiento de los salarios más altos con una mejora más significativa en los más bajos, sobre todo en aquellos sectores y empresas que carecen de retribuciones complementarias y en aquellas que vienen obteniendo, año tras año, un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en inversión productiva o generación de empleo estable.

## Mayor formación, mayor seguridad.

Para mejorar la cualificación debemos avanzar en la implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación, al reconocimiento de la cualificación y al desarrollo de la carrera profesional.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y otros riesgos laborales, tenemos que multiplicar las iniciativas de información y prevención, la denuncia de los riesgos y la insuficiencia de medios allí donde existen mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales.

Para dotar de seguridad a los tiempos de trabajo, descanso y vida personal debemos impulsar condiciones, criterios y procedimientos que garanticen el equilibrio en la flexibilidad demandada por las empresas y la demandada por los trabajadores y trabajadoras.

<sup>1</sup> En 2004, casi 5 millones de asalariados percibieron un salario inferior al SMI y algo más de 6 millones percibieron un salario situado entre el SMI y los 16.000 euros brutos anuales.

# CC.OO. apuesta por la igualdad de trato de los jóvenes en la negociación colectiva

■ **Nuria Rico**. Secretaria confederal de Juventud de CC.OO.

**CC.OO. ha iniciado una campaña por la igualdad de trato de los jóvenes en la negociación colectiva, mediante propuestas y actuaciones orientadas a cambiar las relaciones laborales propias de este colectivo, relacionadas esencialmente con la precariedad de su empleo (relaciones jerárquicas abusivas, bajos salarios, alta siniestralidad, jornadas interminables...). De ahí la importancia que cobra la negociación colectiva como instrumento con el que hacer frente a la precariedad y conseguir una mayor participación de los jóvenes en las mesas negociadoras de los convenios.**

La precariedad laboral es el problema fundamental de los trabajadores y trabajadoras jóvenes de este país. La forma más clásica de la precariedad es la temporalidad, y es que los jóvenes casi siempre firmamos los mismos tipos de contrato: los contratos temporales. Un índice de temporalidad de más del 68%, entre los más de 5 millones de trabajadores del Estado menores de 30 años.

Sin embargo, la precariedad también se define por otros factores que terminan de perfilar la problemática laboral a la que los jóvenes nos enfrentamos. Estamos hablando de:

- La percepción de salarios más bajos, respecto al resto de sus compañeros, a pesar de realizar el mismo trabajo.
- El desajuste entre la formación adquirida y el trabajo desempeñado.
- Las jornadas de trabajo abusivas y los indiscriminados turnos de trabajo que dificultan la conciliación entre la vida laboral y la personal.
- El incremento de colectivos sin relación laboral y, por tanto, carentes de la cobertura legal de los derechos que amparan al resto de los trabajadores. Nos referimos a los becarios, jóvenes en prácticas...
- El mayor índice de siniestralidad laboral de los jóvenes, tres veces superior al del conjunto de la población trabajadora.
- La imposibilidad de desarrollar un proyecto de emancipación.

**Hacer frente a la precariedad.** Frente a esta realidad, percibida por los jóvenes como natural e inevitable, existen diferentes instrumentos con los que hacer frente a la precariedad. El principal es la negociación colectiva. La intro-

ducción de cláusulas que garanticen la igualdad de trato de los jóvenes en el empleo es uno de los objetivos de CC.OO.. En este sentido, con el documento "Igualdad de trato: Jóvenes en la negociación colectiva" pretendemos



**Para hacer efectiva la igualdad de trato de los y las jóvenes en el mercado de trabajo es importante promover e incrementar la participación de los jóvenes en los procesos de negociación**

aportar una herramienta más de trabajo, destinada a las personas que participan en los procesos de negociación, que contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, en general, y de los jóvenes, en particular. Para ello, en este documento se recogen aspectos como:

- El marco normativo y las políticas públicas que, a nivel europeo y nacional, afectan y regulan las condiciones laborales de los trabajadores, incidiendo en las vinculadas con los jóvenes. Es el caso, entre otros, del Pacto Europeo para la Juventud adoptado en marzo de 2005 por el Consejo Europeo.
- Sentencias de interés en las que, por ejemplo, se declara improcedente

la percepción de distintos conceptos salariales por el desempeño del mismo puesto de trabajo amparados en el criterio de la antigüedad. Recordemos que los trabajadores jóvenes cobran el 64% del salario medio del país.

La regulación de los módulos de formación en los centros de trabajo (comúnmente conocidas como "prácticas en empresas"), así como las pautas de intervención sindical orientadas a garantizar que la empresa cumpla con la finalidad formativa que tienen y se respeten los derechos de los jóvenes que los realizan.

También se recogen otras propuestas en materia de igualdad de trato como:

- Fomentar el uso de los contratos formativos o en prácticas para los que no tienen titulación o están recién titulados, frente a la utilización de las mal llamadas becas o prácticas, como vía de inserción al mercado laboral.
- Eliminar todas aquellas cláusulas que limiten el acceso a determinados derechos como la formación o la promoción, en función del tipo de contrato o de requisitos de antigüedad en la empresa.

En definitiva, un documento de propuestas ajustadas a la realidad laboral de los jóvenes, con las que hacer frente al fenómeno de precariedad expuesto. No obstante, para hacer efectiva la igualdad de trato de los jóvenes en el mercado de trabajo es tan importante contar con propuestas como promover e incrementar la participación de los jóvenes en los procesos de negociación, de forma que se sientan partícipes de los logros y concededores directos de las dificultades para obtenerlos. Este debe ser también compromiso de toda la organización.

# La política de comunicación y la NUEVA IMAGEN DE CC.OO.

■ **Fernando Lezcano.** Secretario confederal de Comunicación de CC.OO.

**El pasado 24 de octubre, el Consejo Confederal aprobó, por amplia mayoría, las propuestas para un Plan de Actuación en Materia de Comunicación. Para CC.OO. la comunicación del sindicato con los trabajadores y la sociedad debe ser permanente, clara, transparente y muy cuidada. Las líneas que siguen intentan resumir el contenido del plan para que todas las organizaciones de CC.OO. conozcan nuestras iniciativas para una comunicación eficaz.**

**E**l Plan de Comunicación Confederal parte de un objetivo genérico que se condensa en la cita: “que la comunicación confederal se rija por determinadas normas o pautas de manera que se convierta en el verdadero vínculo entre lo que el sindicato hace y lo que los trabajadores y trabajadoras perciben de nuestro trabajo, facilitando, así, que la acción sindical e institucional del sindicato se transforme en afiliación, reforzamiento organizativo y extensión electoral”.

Partiendo de este gran objetivo el documento aprobado hace un balance de la comunicación externa deteniéndose tanto en cómo están organizadas nuestras Secretarías de Comunicación, y por tanto cuál es el tipo de relación que mantenemos con los medios, como en qué aspectos caracterizan los soportes que utilizamos habitualmente: revistas y publicaciones varias, campañas publicitarias, páginas web, imagen corporativa, ... La conclusión a la que se llega de forma natural es que nos caracterizamos por la “heterogeneidad y la dispersión”, lo que sin duda resta notable eficacia a nuestro trabajo comunicacional.

También se evalúa la comunicación interna, aquella que el sindicato transmite por los canales habituales, correos electrónicos..., y que tiene por finalidad informar a nuestras organizaciones de la actividad que realizamos. En este caso, la conclusión a la que se llega es que tenemos “embudos y tapones” que nos restan eficacia.

De este diagnóstico, el Plan de Comunicación Confederal aprobado se plantea salir al paso de la hetero-

geneidad y la dispersión en lo que corresponde a la comunicación hacia fuera y organizar el tráfico de la comunicación interna para que ésta circule con la mayor eficacia. Los desarrollos del plan que corresponde abordar ahora irán concretando las medidas en forma de protocolos de actuación que nos permitan alcanzar los objetivos marcados.

**Nueva imagen corporativa.** De este plan, uno de los elementos más controvertidos es el que hace referencia a la nueva imagen corporativa que contempla. A este respecto cabe decir que hemos trabajado durante más de año y medio para alcanzar un consenso básico entre todas nuestras organizaciones. El objetivo que nos propusimos fue el de corregir la dispersión que caracteriza nuestra logo actual en sus adaptaciones sectoriales y territoriales para evitar que se diluya el impacto visual de nuestra imagen corporativa. En consecuencia hemos buscado una imagen confederal fuerte, que respetando las especificidades federales y territoriales ubique a la Confederación en la centralidad de la nueva imagen. La imposibilidad de consensuar la unificación de la imagen sobre el logo actual nos ha llevado a buscar uno nuevo, que mantiene nuestras señas de identidad de manera escrupulosa.

Por último, conviene aclarar que la aplicación del plan se empezará a materializar a lo largo del año 2007 y en lo tocante a la nueva imagen, el cambio generalizado no se llevará a cabo hasta que finalice el grueso del proceso electoral en el que nos encontramos inmersos para que en ningún caso el cambio pueda afectarles.



**Uno de los elementos más controvertidos del Plan de Comunicación es el que hace referencia a la nueva imagen corporativa. El objetivo que nos propusimos fue el de corregir la dispersión que caracteriza a nuestro logo actual en sus adaptaciones sectoriales y territoriales. En consecuencia hemos buscado una imagen confederal fuerte que, respetando las especificidades federales y territoriales, ubique a la Confederación en la centralidad de la nueva imagen**



**CC.OO. CONSOLIDA SU LIDERAZGO EN LAS ELECCIONES SINDICALES, PERO NO ES SUFICIENTE**

## La tarea sigue siendo **PLANIFICAR, IMPULSAR Y GANAR** las elecciones sindicales

■ **José Luis Sánchez.** Secretario de Organización de CC.OO.

**Se cierra el primer trimestre de elecciones sindicales, con importantes e intensos procesos electorales, y CC.OO. sigue siendo el primer sindicato del país. Sin embargo, el trabajo de las estructuras del sindicato, de sus cuadros y dirigentes, no puede relajarse al calor de una mayoría que siempre será insuficiente. Hasta 2007 se renovarán el 80% de los delegadas y delegados existentes, lo que supone renovar 80.000 de nuestros delegados. Hay que renovar el triunfo de las candidaturas de CC.OO. en aquellas empresas en que ya somos el primer sindicato, y lograr extender nuestra presencia en otros centros de trabajo donde no teníamos representación.**

Por eso, la actividad de un sindicato como CC.OO. no puede conocer descanso. A diferencia de otras instituciones democráticas que se dirigen a la ciudadanía cuando se acercan procesos electorales, dejando en su agenda una preocupante ausencia de iniciativa y de impulso de sus propuestas programáticas, la acción sindical se somete cada día al veredicto de los trabajadores que, más tarde, votan a una u otra candidatura en función del trabajo realizado. En este sentido, se debe intensificar el trabajo de planificación allí donde tienen que celebrarse elecciones sindicales, asegurando desde las distintas estructuras del sindicato una vinculación estable y permanente con quienes trabajan directamente en las empresas.

Hasta la fecha, CC.OO. ha conseguido revalidar la mayoría sindical en im-

portantes sectores y empresas que ya han celebrado elecciones sindicales: ahorro, paradores, enseñanza pública, banca y cajas rurales. Sea como fuere, urge movilizar todos los recursos humanos del sindicato—si ya se hace, con mayor intensidad— para volcarlos en un trabajo sistemático de extensión de las elecciones a empresas sin representación de CC.OO. para que, primero, se presente nuestra candidatura y, si es posible, reciba el mayor número de votos.

### **ATENCIÓN PREFERENTE A LAS PYMES**

Hace tiempo que insistimos en la trascendencia de las pequeñas empresas para decidir el resultado de las elecciones sindicales. Un tejido empresarial fuertemente atomizado, que

emplea a la gran mayoría de los trabajadores, —donde éstos sufren las peores condiciones de trabajo— y que es donde el sindicalismo debe hacervaler su capacidad de reivindicación y representación. Sin duda, CC.OO. ha mejorado la atención sindical a estos colectivos avanzando hacia la existencia de redes de apoyo permanente encargadas de dar respuesta a las demandas de los trabajadores de las Pymes. Ahora hemos de transformar el trabajo realizado —y el que queda por realizar— en un sostenido incremento de la representación de CC.OO. en estas empresas. Una mayor presencia de CC.OO. que ayude a sindicalizar la actividad de este amplio y diverso colectivo de trabajadores, asegurándoles cuanta formación e información sea necesaria para mejorar su situación laboral y profesional.



En el desarrollo de nuestra acción de atención y apoyo a los trabajadores de las Pymes, que en el momento actual pasa por garantizar la convocatoria de elecciones sindicales, y por una creciente presencia de las candidaturas –en este caso de candidatos y candidatas– de CC.OO. en pequeñas y medianas empresas, volvemos a insistir en la necesidad de planificar la movilización de los recursos humanos a partir tanto de la idea integral y solidaria de las distintas estructuras del sindicato –las secciones sindicales de las grandes empresas juegan aquí un papel decisivo–, como de la dedicación específica de personas a este cometido en tiempo de elecciones.

### **LAS LLAMADAS “ZONAS BLANCAS”**

Cuanto hemos comentado con anterioridad guarda una estrecha relación con las llamadas “zonas blancas”, muchas de ellas en las Pymes, y en ellas hemos de marcarnos objetivos concretos y evaluables para detectar en cada momento las deficiencias organizativas a las que hacer frente. La necesidad de asegurar la presencia del sindicalismo de clase y representativo, y de ma-

nera singular la presencia de CC.OO., en sectores y empresas sin representación legal de los trabajadores es, antes que nada, una prioridad para articular el proyecto sindical en todo el tejido productivo, para hacer llegar las propuestas de CC.OO. en materia de negociación colectiva, de concertación social y de servicios a todos los trabajadores que o bien no tienen representantes elegidos o, si los tienen, no pertenecen a nuestro sindicato.

Son muchas las ocasiones en las que repetimos que el permanente ‘goteo’ de delegados y delegadas de Pymes, de empresas de nueva creación y/o sin representación, puede hacer variar el resultado final de las elecciones. No nos cansaremos de reiterar esta evidencia, para que en cada ámbito (tanto de la estructura territorial como sectorial) se preste el apoyo y la liberación de recursos humanos y técnicos que la situación demande, siempre de acuerdo con la propia capacidad del sindicato y con una planificación previa del trabajo a realizar. Una planificación, no hace falta advertirlo, que tenga en cuenta el calendario de convocatoria electoral, ya sea impulsado por nosotros o por cualquier otro sindicato.

**Hasta la fecha, CC.OO. ha conseguido revalidar la mayoría sindical en importantes sectores y empresas que ya han celebrado elecciones sindicales**

## **Aprovechar el proceso de ELECCIONES SINDICALES**

Un proceso de elecciones sindicales es también una oportunidad para extender la organización del sindicato, la afiliación y el proyecto de CC.OO. Todo ello a partir del compromiso del mayor número de sindicalistas posible, sindicalistas veteranos y de afiliación más reciente, que muestren su disposición a trabajar en la dirección señalada. Por un lado, para lograr que cada vez sean más los trabajadores que disponen de representación sindical; por otro, para que estos trabajadores tengan la oportunidad de conocer y discutir la realidad laboral en la que se desenvuelven ellos y el resto de los trabajadores.

Ante estos retos no cabe la pasividad. Convencidos de que “lo que no se conoce, difícilmente se comprende”, tenemos que llevar la acción del sindicato al conocimiento y debate de delegados y delegadas en primer lugar, y de la afiliación en general. En este sentido, debemos actuar en coherencia con lo que repetimos en los últimos años y que fue objeto de una reflexión específica en el último congreso: la acción del sindicato en la empresa. De la utilización adecuada de nuestros recursos dependerá en buena medida que CC.OO. se extienda por sectores y empresas de las características citadas, que seamos una referencia imprescindible como sección sindical y/o como sindicato en estas empresas, y que podamos traducir este esfuerzo en mejorar los resultados de CC.OO. en las elecciones sindicales.



# CC.OO. reafirma su compromiso de promover y fomentar LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA

■ **Carmen Bravo.** Secretaria confederal de la Mujer de CC.OO.

**Los datos de elecciones sindicales confirman que las trabajadoras se incorporan mayoritariamente a las candidaturas de CC.OO., haciendo de este sindicato el más representativo en número de delegadas (al igual que en delegados) del país. La confianza depositada en CC.OO. ha de fortalecer nuestro compromiso con las políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, las elecciones sindicales son la mejor demostración de ese compromiso, incrementando la participación de mujeres en nuestras candidaturas, en los comités de empresa y en la organización.**

Los datos aportados por el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS) confirman que el número de delegadas de CC.OO. en cómputo dinámico no ha dejado de crecer desde el 31 de diciembre de 2001 a 31 de diciembre de 2005. Pasando de las 25.883 delegadas a las 33.231; es decir, un incremento de 7.348. Este aumento significa un por-

estas elecciones el incremento de delegadas de nuestro sindicato será la mejor demostración de ese compromiso para seguir combatiendo las discriminaciones por razón de género que hoy persisten en nuestras empresas.

**Eliminar barreras y avanzar en igualdad.** CC.OO. sigue fortaleciendo el compromiso de eliminar las barreras y

perspectiva de género en materia de salud laboral, negociación colectiva, acciones positivas, planes de igualdad, conceptos básicos de género, et- cetera, y dos, generar estímulos para lograr incorporar a mayor número de mujeres en nuestras candidaturas, por medio del conocimiento práctico de la acción sindical en la empresa que desarrollan las representantes del personal de CC.OO.

Este conocimiento práctico pone de relieve la importancia que tiene la participación de las mujeres en la negociación colectiva para avanzar en la incorporación de medidas de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, debido al mayor conocimiento que las delegadas tienen sobre determinadas discriminaciones directas e indirectas que existen en el trabajo, causa y motivo de la falta de la igualdad de trato entre hombres, pero sobre todo porque las delegadas sindicales de CC.OO. conocen cuáles son las medidas que han de adoptarse para eliminarlas.

Otro aspecto que incidirá directamente en el incremento de compañeras elegidas en las EE.SS. es la acción positiva que el sindicato ha adoptado para lograrlo. Las Secretarías de la Mujer y Organización han puesto en común su esfuerzo para que todas las organizaciones de federaciones y territorios desarrollen planes electorales incorporando este objetivo. En los planes de elecciones sindicales deberán incorporarse medidas concretas para que en las listas se incorporen más mujeres en los lugares con posibilidad de ser elegidas. Esta medida llevará aparejada una compensación como acción positiva para fomentar y promover la igualdad de representación entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.



Entre las medidas que CC.OO. ha puesto en marcha para fomentar e incrementar la representación sindical de las mujeres en la empresa se encuentran las acciones formativas dirigidas a las delegadas para seguir combatiendo las discriminaciones por razón de género que hoy persisten en nuestras empresas

centaje del 2,73% más de delegadas, en el período que estamos analizando, y un 27,60% del total de delegados de CC.OO., lo que nos convierte en el sindicato más representativo en número de delegadas en nuestro país, o lo que es lo mismo; las trabajadoras y trabajadores votan mayoritariamente a las mujeres de CC.OO. en las elecciones sindicales.

La confianza que los trabajadores depositan en sus representantes en la empresa ha de fortalecer nuestro compromiso con las políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que también en

dificultades que por razón de género hace que las mujeres sean discriminadas en la representación legal de los trabajadores y en la participación activa en la negociación colectiva como delegadas sindicales.

Entre las medidas que hemos puesto en marcha para fomentar e incrementar la representación sindical de las mujeres en la empresa, se encuentran las acciones formativas de carácter sindical dirigidas a delegadas, con dos objetivos prioritarios; uno, fomentar la capacidad de intervención sindical de las delegadas mediante la ampliación de conocimientos desde la

# Reforzar el DERECHO PERSONAL A LA FORMACIÓN a través de la negociación colectiva

■ **Gregorio Marchán**. Secretario confederal para el Empleo de CC.OO.

**Los resultados de un estudio dirigido por CC.OO. sobre los Permisos Individuales de Formación (PIF) señalan, entre otros aspectos, la importancia de la negociación colectiva para facilitar a los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de su derecho a la formación. Si se recoge el desarrollo y mejora de los PIF en los convenios se dará una respuesta más eficaz a las necesidades formativas de los trabajadores y podrán superarse las resistencias de las empresas a la concesión de dichos permisos.**

El objetivo de CC.OO., de impulsar y mejorar el derecho de los trabajadores a incrementar su nivel educativo y su cualificación profesional, responde a la necesidad de corregir la polarización entre un alto porcentaje de trabajadores que no cuentan con formación más allá de la educación secundaria y, en el extremo opuesto, una proporción elevada de titulados universitarios. En consecuencia, el déficit de titulados en cualificaciones intermedias (formación profesional).

También responde al escaso reconocimiento normativo del derecho personal a la formación, más allá del recogido en el artículo 23.b del Estatuto de los Trabajadores (que debe regularse necesariamente a través de la negociación colectiva) y del Permiso Individual de Formación contemplado en los anteriores Acuerdos de Formación.

Precisamente los resultados de un estudio solicitado y dirigido por CC.OO. sobre los PIF ponen de manifiesto la necesidad de mejorar el marco normativo que afecta al derecho a la formación, pero también señalan la importancia de la negociación colectiva para facilitar el ejercicio de este derecho a través de los permisos individuales. Entre los resultados destacan:

- La concesión de PIF muestra una evolución a la baja, alcanzando apenas los 2.000 en los últimos años (0,1 por mil).

- A los PIF acceden, casi exclusivamente, trabajadores con elevados niveles de estudios y con categorías laborales altas, pertenecientes a grandes empresas.

- Hay una clara resistencia por parte de las empresas a conceder este permiso.

- El conocimiento de los trabajadores sobre la existencia y regulación de estos permisos es escaso.

- Las dificultades en la gestión.

Frente a esta situación se constata un

alto potencial de demanda, ya que un 74% de los trabajadores entrevistados señala tener interés en hacer formación, y de éstos un 35% demanda formación profesional específica.

CC.OO. hemos exigido y conseguido, en la negociación de los últimos Acuerdos de Formación para el Empleo, significativas mejoras en la regulación del los PIF que hemos de divulgar y conseguir su aplicación en el marco de las empresas:

- **Financiación:** la financiación de estos permisos se efectuará con cargo a un fondo específico; no se detraerá del importe del que el empresario se puede bonificar para acciones formativas.

- **Solicitud:** se amplían los supuestos a la formación para el empleo (formación modular asociada al Catálogo de Cualificaciones) y al acceso al reconocimiento de la experiencia y formación no formal.

- **Participación:** se podrán solicitar aunque no exista coincidencia entre el horario de trabajo y la formación (facilita el acceso de trabajadores con turnos de trabajo no convencionales).

- **Denegación:** se ha de basar en causas objetivas.

Con estos cambios ganamos en posibilidades de acción sindical: negociación y/o denuncia.

Sólo si recogemos el desarrollo y mejora de estos permisos en la negociación colectiva se producirá una evolución cuantitativa favorable y una concesión más objetiva y sin discriminaciones que supere la actual situación de atonía. Es muy importante poder acordar sistemas de mediación en caso de denegación, número máximo de PIF a conceder, distribución por grupos profesionales, prioridad en el acceso a trabajadores de menor cualificación, etc.

Debemos asegurar, en cualquier caso, que se cumple por parte de las empresas con los derechos de información

y participación que la representación legal de los trabajadores tiene reconocidos, también en lo referido a estos permisos y que no siempre conseguimos su cumplimiento.

La regulación del PIF en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo posibilita el ejercicio del derecho a



la formación, pero las dificultades de su ejercicio muestran la importancia de la negociación colectiva y la necesaria mejora del marco normativo, específicamente del artículo 23 del ET.

En nuestro país hay cuestiones urgentes que afrontar también desde la oferta formativa, especialmente en formación profesional, oferta que debe adaptarse para que los trabajadores y trabajadoras puedan construir itinerarios formativos, con sentido en la producción y el empleo, a lo largo del tiempo. CC.OO. venimos reivindicando también estos cambios en la ordenación de la oferta.

En definitiva, contar, por una parte, con mejores posibilidades de acceso a una oferta modular que tenga un reconocimiento público y, por otra, con una regulación más favorable de los permisos de formación, debe permitirnos avanzar en una respuesta más eficaz a las distintas situaciones y necesidades de trabajadores y trabajadoras y superar las resistencias de bastantes empresas a su concesión.

# Ley de Dependencia: la calidad del empleo será la garantía de la calidad del servicio

■ **Pura García.** Secretaria confederal de Política Social de CC.OO.

**La Ley de Dependencia supone el logro de una reivindicación histórica de CC.OO., que crea un nuevo derecho subjetivo para las personas sólo comparable a la sanidad, la educación y las pensiones. Ahora, el sindicato velará por que se garantice la calidad del empleo en todas aquellas empresas que quieran prestar los servicios del nuevo sistema para asegurar una atención de calidad a las personas dependientes.**

Tras la probación parlamentaria de la Ley de Dependencia, el 1 de enero de 2007, comenzaremos a disfrutar de un nuevo derecho subjetivo. Se abre ahora una nueva etapa, tan importante como la elaboración de la propia ley, consistente en la elaboración de los desarrollos reglamentarios. Con ellos la ley se “traduce” a la forma práctica y concreta en la que los ciudadanos podrán ejercitar su derecho a la atención.

La labor de CC.OO. como sindicato, una vez conseguido en el marco de una ley de ámbito estatal el reconocimiento del derecho subjetivo que será prestado en un sistema estatal que asegure la igualdad de los ciudadanos en el acceso, se debe centrar en asegurar la calidad de los empleos que se generarán.

**Calidad empleo = acreditación empresas.** El acuerdo de la mesa de diálogo social que ha dado lugar a la ley también recogía, de manera expresa, la obligación de los poderes públicos de velar por el establecimiento de estándares de calidad del empleo de los nuevos profesionales del sistema. Y en este sentido, se confiere un papel estratégico al establecimiento de condiciones comunes de acreditación de servicios y centros. La ley recoge estos planteamientos en su artículo 35.3.

Por tanto, nuestra labor ahora se debe centrar prioritariamente en participar en todos los desarrollos reglamentarios que regularán la calidad del empleo del nuevo Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y especialmente en los que regulen la acreditación de empresas y entidades que aspiren a gestionar dichos servicios, ya que entre los requisitos que se exigirán a estas empresas para acreditarse deberán establecerse criterios específicos de empleo.

Debemos tener en cuenta que estos desarrollos reglamentarios tendrán tres concreciones jurídicas:

1) Un acuerdo del Consejo Territorial del SAAD y que marcará condiciones básicas comunes para todo el Estado.

2) Un reglamento específico (con fórmula de Orden de Consejería, o similar) para cada comunidad autónoma, a partir de lo establecido en el Acuerdo del Consejo Territorial.

3) La administración última competente de cada ser-

vicio (comunidad autónoma o corporación local), si opta por la fórmula de la gestión concertada, publicará un pliego de condiciones para la adjudicación de los servicios a las empresas que mejores condiciones presenten. Sólo podrán participar empresas que estén acreditadas.



Consultar la  
Propuesta Sindical en  
[www.ccoo.es/social](http://www.ccoo.es/social)

**Propuesta sindical.** Como vemos, se trata de un proceso en el que participan tanto los ámbitos estatales (definiendo condiciones básicas comunes) como los autonómicos (que tienen la competencia última).

Para coordinar la acción sindical de todas nuestras estructuras, la Confederación de CC.OO., con la participación de todas las organizaciones, ha puesto en marcha un plan de trabajo que ha culminado con la elaboración de una Propuesta Sindical para la Calidad del Empleo del Sistema de Dependencia para el conjunto del Estado. Con ella debemos reclamar un espacio de participación en la elaboración de estas normas en todas aquellas Administraciones que tengan competencias en la materia.

La propuesta sindical marca una posición homogénea de toda la organización en torno a las cuestiones clave que deben garantizar la calidad del empleo y nos permite enfrentarnos con una voz única en todos los procesos de concertación:

- Estabilidad en el empleo.
- Ratios de plantilla adecuados.
- Formación y cualificación de profesionales.
- Figura del “asistente personal” y similares.
- Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para trabajadores con discapacidad.
- Participación sindical en el seguimiento y evaluación global del sistema.
- Sistema público de control, seguimiento y evaluación de calidad.
- Procedimiento administrativo para acreditación y conciertos.

Igualmente, debemos saber utilizar esta propuesta rentabilizándola ante el conjunto de los trabajadores en las tareas sindicales permanentes de afiliación y elecciones sindicales, presentando a CC.OO. como el primer referente sindical, garantía de trabajo de calidad y mejora de los derechos sociales.

# La CSI, por la refundación del movimiento sindical internacional

■ **Javier Doz.** Secretario confederal de Acción Sindical Internacional de CC.OO.

El pasado mes de noviembre se celebró en Viena el congreso constituyente de la Confederación Sindical Internacional (CSI), para la que fue elegido secretario general Guy Ryder, que ocupaba el mismo puesto en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). De esta manera se culminaba un largo proceso, iniciado hace dos años, cuando los secretarios generales de la CIOSL y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), Guy Ryder y Willy Thys, manifestaron su voluntad de iniciar conversaciones entre ambas organizaciones de cara a su fusión, al tiempo que invitaban a otras centrales nacionales, sin afiliación internacional, a incorporarse a la nueva central. Así, la CSI no ha pretendido sólo la fusión de las dos internacionales, sino la “refundación del movimiento sindical internacional”.

La nueva internacional cuenta con 306 centrales sindicales de 154 países, que representan a un total de 168 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados. Por sus principios, objetivos y orientaciones para la acción, reflejados en los estatutos y el programa, la CSI expresa la voluntad de construir un nuevo internacionalismo sindical, basado en valores democráticos, de clase y confederales, que suponen una síntesis positiva, superadora de la vieja división del sindicalismo internacional en corrientes de raíz ideológica (socialdemócrata, cristiana y comunista, principalmente) que comenzó a perder sentido en la década de los noventa.

Su reconocimiento como interlocutor por parte de las instituciones multilaterales del sistema de Naciones Unidas (OMC, FMI, BM ...) y de las nuevas de ámbito regional, y la construcción de una capacidad de acción y organización en los sistemas de producción globales (redes de empresas multinacionales, sus filiales, proveedoras y subcontratadas) son los grandes retos de la CSI. La articulación de la acción sindical internacional con la que desarrollan los sindicatos en cada país y región es la palanca imprescindible.

El reforzamiento del papel mundial de la OIT es otro de los grandes objetivos de la CSI. Su director general, Juan Somavía, realizó una de las intervenciones más interesantes al valorar el gran

papel que tiene que jugar la nueva central para impulsar el “tripartismo” y el diálogo social a nivel internacional.

## Un nuevo internacionalismo sindical.

Decenas de intervenciones de los máximos representantes de las organizaciones nacionales, en las que muy mayoritariamente se manifestó el compromiso con la nueva organización y el carácter histórico del evento, ocuparon las sesiones plenarias del congreso. En su intervención, el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, subrayó la importancia de la autonomía sindical, de la necesidad de que la CSI y sus regionales coordinen la cooperación sindical para fortalecer los sindicatos más débiles, y pidió que el Consejo General concrete la fecha y las modalidades de una gran Jornada de Acción Mundial por la universalización del trabajo decente (salario digno, protección social básica y derechos fundamentales del trabajo) y el cumplimiento de los Objetivos del Milenio.

En este sentido, en la sesión de clausura del congreso, la presidenta Sharan Burrow encomendó al Consejo General, en su sesión del próximo mes de junio, la aprobación de la convocatoria de una Jornada Mundial de Acción, cuya realización con éxito sería la mejor tarjeta de presentación de la nueva internacional sindical ante los poderes económicos y políticos del mundo.

**En el congreso de la CSI, el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, subrayó la importancia de la autonomía sindical y la necesidad de que la CSI y sus regionales coordinen la cooperación sindical para fortalecer los sindicatos más débiles. Fidalgo pidió que el Consejo General convoque una gran Jornada de Acción Mundial por la universalización del trabajo decente y el cumplimiento de los Objetivos del Milenio**

## LA APROBACIÓN DE LA DIRECTIVA DE SERVICIOS MODIFICADA, UN ÉXITO PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL

CC.OO. considera que el texto de la Directiva de Servicios aprobado el pasado 14 de noviembre por el Parlamento Europeo responde, en términos generales al acuerdo alcanzado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) con los grupos parlamentarios europeos en febrero, tras el éxito de la movilización sindical contra las propuestas iniciales del comisario Bolkenstein.

CC.OO. considera que la aprobación de la Directiva de Servicios es un éxito para el movimiento sindical europeo porque recoge las principales reivindicaciones sindicales planteadas:

- Se suprime el principio del país de origen, permitiendo a los Estados miembros ejercer una mejor supervisión y aplicar las normas nacionales para proteger el interés público.
- Se excluye del ámbito de aplicación de la directiva el derecho laboral, por lo que son las normas europeas, en particular las relativas al desplazamiento de trabajadores, y nacionales vigentes las que determinan las condiciones de trabajo en las empresas de servicios.
- Deben respetarse los derechos fundamentales en materia de acción sindical y negociación colectiva.
- Quedan excluidos los servicios de interés general y ciertos servicios de interés económico general, como la atención sanitaria y los servicios sociales.
- También quedan excluidos sectores sensibles, como las agencias de trabajo temporal y los servicios de seguridad privada.

CC.OO. prestará especial atención a la transposición de la directiva en la legislación nacional, y supervisará su buena puesta en práctica. En este sentido apoya la reivindicación de la CES de que se elabore –de acuerdo con los interlocutores sociales– una directiva marco sobre los servicios de interés general, dentro de la cual se incluyen los principales servicios públicos, así como el establecimiento de una directiva europea en un sector tan sensible como las agencias de trabajo temporal, que han quedado finalmente excluidas del marco de la Directiva de Servicios.

# Los sindicatos en la CUMBRE DEL CLIMA de Nairobi

■ **Joaquín Nieto.** Secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO.



**La continuidad del Protocolo de Kioto ha quedado asegurada después de la Conferencia sobre Cambio Climático (COP12), celebrada en noviembre en Nairobi. Es un pequeño paso pero que asegura que después de 2012 seguirá abierto el camino que el Protocolo ha iniciado. Los países desarrollados han declarado que en el futuro se necesitan reducciones de emisiones del 50% respecto a las de 2000. No se ha establecido fecha de referencia para tal reducción y se desconoce si será suficiente para avanzar en la estabilización de emisiones, de manera que se asegure que el calentamiento del planeta no supere los dos grados centígrados (incremento que los científicos consideran límite para que las consecuencias del cambio climático no sean catastróficas). Habrá que esperar, por tanto, a que avance el proceso de revisión del Protocolo para saber cuándo y cómo llegarán estas reducciones.**

En la Cumbre del Clima –en la que ha estado muy presente el informe Stern, que predice una crisis económica mundial si no se frena el cambio climático– han participado más de 6.000 personas de distintos ámbitos, entre ellos, más de treinta sindicalistas de catorce países. Tanto la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI) como la Confederación Europea de Sindicatos (CES) presentaron sus propuestas e insistieron en la necesidad de considerar a los trabajadores en las políticas de mitigación y adaptación. La CES, además, pidió a los países de la Unión Europea que redujeran sus emisiones alrededor del 25% en 2020 y del 75% en 2050 y una transferencia de tecnología norte-sur.

Durante la primera semana de la Conferencia se celebró un taller organizado por la Fundación Laboral Internacional Sustainlabour para el Desarrollo Sostenible en colaboración con la Organización Central de Sindicatos de Kenia (COTU), donde se analizaron las repercusiones del calentamiento global en África, que está padeciendo ya graves efectos medioambientales, sociales, laborales y económicos. Se trata de la región más olvidada del planeta, también en lo que se refiere a la adaptación al cambio climático. La delegación sindical propuso en la COP12 la necesidad de la puesta en marcha del Plan Nairobi para África sobre cambio climático.

En un acto paralelo a la Cumbre se adelantaron los primeros resultados del trabajo sobre cambio climático y empleo que la CES está desarrollando con la participación de Syndex, ISTAS, Sindova y el Wuppertal Institut y que finalizará a primeros de 2007. También

se describieron los avances de los programas que diferentes gobiernos y sindicatos –entre ellos el Reino Unido, Bélgica y España– tienen en común para luchar contra el cambio climático. La experiencia del diálogo social en la industria para la aplicación del Plan Nacional de Asignación y del Protocolo de Kioto en España, presentada por Ana Belén Sánchez, de ISTAS-CC.OO., fue muy bien recibida como ejemplo a seguir en otros países.

**El Movimiento Clima.** CC.OO., junto a WWF/Adena, presentó el Movimiento Clima, una coalición en la que participan también Intermon/Oxfam y la Organización de Consumidores y Usua-

mitigación para garantizar una transición justa y como sector especialmente vulnerable al cambio climático, y que el colectivo de trabajadores sea incluido en los objetivos de capacitación y formación del Programa de Delhi. La respuesta de los gobiernos ha sido positiva, salvo en el caso de la Unión Europea que no adquirió compromiso alguno. Cabe destacar la iniciativa del gobierno de Reino Unido para actuar conjuntamente con los gobiernos de Bélgica y España en trasladar al Secretariado de la Convención las demandas sindicales, o la del gobierno de España, cuya ministra de Medio Ambiente, Cristina Narbona, manifestó la necesidad de contar con los sindicatos en las políticas de adaptación y mitigación y de garantizar una transición justa.

Tanto el compromiso como las demandas sindicales fueron recogidas en la declaración final del grupo sindical y presentadas en la Conferencia por el secretario general de la organización regional de sindicatos africanos CIOSL-AFRO, Andrew Kailumbo.

Los sindicatos tienen y tendrán un papel activo en la lucha contra el cambio climático. Una lucha que precisa un liderazgo político que hoy no existe, tal y como señaló en la Cumbre el secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan. Sin ese liderazgo será muy difícil que todos los países adopten los compromisos vinculantes y voluntarios necesarios. El cumplimiento de tales compromisos implica una regulación de las actividades empresariales acorde con la importante transformación de las políticas fiscales, energéticas, industriales y de transporte que la mitigación y adaptación al cambio climático requiere.

**Los sindicatos tienen y tendrán un papel activo en la lucha contra el cambio climático**

rios (OCU), que promueve un compromiso personal de reducción de emisiones a la vez que una demanda social dirigida a empresas y gobiernos para que actúen responsablemente frente al cambio climático.

La delegación sindical mantuvo reuniones con algunos gobiernos –Nueva Zelanda, Reino Unido, Japón, España, Bélgica, Nigeria– y con la presidencia de la UE para solicitar el apoyo a sus demandas: la constitución como grupo en el marco de la Convención al igual que las ONG medioambientales o las organizaciones empresariales; la necesidad de que a los trabajadores se les tenga en cuenta en las políticas de

# Una nueva estrategia para garantizar la **SEGURIDAD Y LA SALUD** en el trabajo

**Reducir la siniestralidad laboral y mejorar la seguridad son los principales objetivos de la Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo, que sindicatos, patronal y Gobierno están ultimando en el actual proceso de diálogo social. Una estrategia que, en palabras del secretario confederal de Salud y Medio Ambiente de CC.OO., Joaquín Nieto, “debe corregir los déficit preventivos actuales, y en particular el incumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas y la escasa implicación de empresarios y trabajadores”.**

La Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo se constituye como un instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales, para el período 2007-2012. Una herramienta que debe servir para reducir significativamente los accidentes de trabajo, pues si bien se han reducido de manera importante los accidentes mortales en los últimos diez años (bajando de 10 muertes por cien mil a algo más de 6), las cifras absolutas –que rondan el millar– siguen siendo inasumibles y están muy por encima de las registradas en la Unión Europea de los 15. Por ello, es absolutamente necesario conseguir una buena Estrategia que corrija los déficit preventivos actuales y garantice una mayor implicación de empresarios y trabajadores.

En este sentido, CC.OO. considera que para conseguir la mayor implicación de los empresarios es necesario que el sistema preventivo estimule que las empresas asuman de verdad la prevención en el conjunto de su estructura de gestión, corrigiendo la excesiva externalización actual de los medios preventivos, así como en extender la prevención a la pequeña y muy pequeña empresa.

Asimismo, para conseguir extender el derecho a la seguridad y salud para todos los trabajadores, sea cual sea el tamaño de su empresa, los sindicatos vienen reivindicando la creación de la figura de los delegados de prevención territoriales y sectoriales. En esa misma línea, se ha de reconocer el derecho de los representantes de los trabajadores a decidir con el empresario sobre la modalidad preventiva más adecuada a adoptar en la empresa.

Aunque el documento presentado por el Gobierno contempla medidas para facilitar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte de la pequeña empresa e incluye buena parte de las demandas sindicales, en par-

particular la creación de la figura del delegado territorial y la participación de los representantes de los trabajadores, CC.OO. considera aún debe mejorarse en la siguiente dirección:

- Mención a la necesidad de políticas preventivas centradas en la defensa integral de la salud en el trabajo.
- La eliminación de la figura propuesta del “profesional especializado independiente” que pudiera actuar al margen de los servicios de prevención



**Es necesario que la Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo avance en los derechos de participación de los trabajadores, sea cual sea el tamaño de su empresa**

acreditados por las CC.AA. o, en su caso, la limitación a determinados su- puestos de actuación.

- La eliminación de la alusión al apoyo del Gobierno español al proceso de simplificación de las directivas europeas sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Diseño de planes de la Inspección de Trabajo y de las CC.AA de vigilancia y seguimiento de actividades preventivas en las empresas que recurren sistemáticamente a la contratación y subcontratación.
- Equilibrio de los incentivos con un sistema equivalente de penalizaciones para los empresarios incumplidores (lógica del bonus-malus).
- Circunscribir la revisión de las limitaciones establecidas por el R.D. de empresas de trabajo temporal a los principios establecidos en la directiva comunitaria y en la Ley 14/94.
- Ampliación de la plantilla de la Ins-

pección de Trabajo con ratios inspector/número de trabajadores similar a la media de la UE-15 para la próxima legislatura.

- Habilitación de técnicos de los gabinetes de las CC.AA. con funciones inspectoras garantizando la dotación de efectivos suficientes.
- Transparencia y eficacia en el sistema de imposición de sanciones y de cobro inmediato de las sanciones.
- La promoción en los convenios colectivos de la constitución de comisiones sectoriales paritarias como mecanismos de arbitraje de conflictos en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Mejorar la definición de las funciones, garantías y competencias de los delegados territoriales.
- Mejor concreción del procedimiento a articular para la codecisión sobre la modalidad preventiva y, en su caso, el servicio de prevención ajeno a contratar, para las empresas de más de 50 trabajadores.
- Rechazar la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la tipificación de incumplimientos graves por parte de los trabajadores, remitiendo su desarrollo a la negociación colectiva, en relación con el régimen disciplinario contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.
- Fomentar la participación de los delegados de prevención en actividades de formación e información destinadas a los trabajadores para el mejor conocimiento de sus derechos y obligaciones.
- Fomento de la formación en prevención de riesgos laborales para trabajadores, delegados de prevención, directivos y empresarios. Se debe garantizar la formación como un derecho de los trabajadores de la que son responsables los empresarios.
- Promover una reflexión sobre el modelo mutual español para proceder a su modernización.

*Tu*  
**confianza**  
*Nuestra*  
**fuerza**  
**Tus derechos**

**Vota**  
**CC.OO.**  
**TÚ GANAS**