

ES POSIBLE Y NECESARIO OTRO SINDICALISMO RECUPERAR LA PLURALIDAD, GIRAR A LA IZQUIERDA

En estos cuadros se recogen sintéticamente el significado, razones y contenido de las enmiendas presentadas por el Sector Crítico a las ponencias oficiales del VIII Congreso de CCOO. Son resumen, a su vez, del documento amplio de enmiendas: *"Otro sindicalismo es posible y necesario"*. La lectura de estas páginas no elude la necesidad de recurrir al texto completo de las enmiendas si se quiere conocer en profundidad el análisis, las propuestas y los objetivos defendidos por el Sector Crítico. Antes de entrar en el resumen de las enmiendas, conviene tener presente lo sucedido desde el VII Congreso.

Durante cuatro años se ha seguido una estrategia sindical sin la participación de los trabajadores, basada en la continua firma de pactos con el gobierno y la patronal. La gloriosa excepción es la huelga general del 20 de Junio de 2002, impulsada en buena medida por el sector crítico. Los resultados obtenidos con el modelo de concertación seguido son insuficientes, e incluso negativos: no han modificado la política económica, han deteriorado la unidad de acción sindical y han contribuido a la legitimación de la derecha en el poder.

- ❑ La reforma laboral de 1.997 ha seguido aplicándose, endurecida por la reforma impuesta de marzo de 2001, que se quedó sin contestación sindical.. Los asalariados temporales siguen siendo el 31%. El despido se ha abaratado en un 20%. Los contratos indefinidos que se realizan son mayoritariamente con indemnizaciones más bajas.
- ❑ Con el pacto de pensiones de 2002 no se consiguió la equiparación de las pensiones mínimas al SMI y se abrió la puerta al retraso de la edad de jubilación más allá de los 65 años. Se dejaba la puerta abierta a futuras ampliaciones del período de cálculo que el gobierno pretenderá implantar tras las elecciones políticas de marzo de 2004. También supuso la ruptura de la unidad de acción con UGT.
- ❑ Se han congelado los salarios en el sector privado, ya que los incrementos se han movido en torno a la tasa de inflación. Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva han empobrecido la negociación de los convenios.
- ❑ Han retrocedido los salarios de los empleados públicos y no ha avanzado el Estatuto de la Función Pública, que afectará a más de 1,5 millones de trabajadores, supone una desregulación de las condiciones de trabajo y una discrecionalidad ilimitada para los gobiernos.
- ❑ No han avanzado los acuerdos en la negociación entre gobierno, sindicatos y patronal sobre la reducción de la jornada a 35 horas, la mejora de la cobertura al desempleo y la estabilidad de la contratación.
- ❑ Ha continuado el desmantelamiento del sector público y han aumentado los expedientes de regulación de empleo, muchas veces con la pasividad sindical.
- ❑ Se produjo un grave desacuerdo en torno la Huelga General contra la guerra de Irak el 10 de abril de 2003.

Esta estrategia, por un lado, ha tenido importantes consecuencias: se han producido fenómenos de contestación obrera a los sindicatos (Sintel, Puertollano...), en las elecciones sindicales en algunas grandes empresas ha retrocedido CC.OO., a pesar de la victoria general, y la unidad de acción sindical ha llegado a atravesar momentos difíciles (pacto de pensiones, desacuerdos sobre la huelga general...). Por otro lado, la unidad interna se ha seguido deteriorando por la política de exclusiones y ha estado acompañada de un retroceso en la democracia y de una gravísima represión contra el sector crítico y los discrepantes (Renfe, Telefónica, Sintel, Transporte Andalucía, Administración, Sanidad, Actividades Diversas, varias uniones provinciales, etc.), condenada muchas veces por los tribunales, incluyendo el Tribunal Supremo.

Puntos 12 16 18 20 17 - 27 24	CAPÍTULO 1. AUMENTAR LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA Ampliar la participación del sindicato en la empresa es uno de nuestros objetivos prioritarios para garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores, y asegurar su participación e implicación en el proceso de negociación y toma de decisiones El fortalecimiento del sindicato en la empresa se hará sin menoscabo de las competencias y funciones de los comités de empresa y delegados de personal. Es esencial el respaldo de los trabajadores y trabajadoras y la mejor forma de conseguirlo es garantizar la información, la participación y la capacidad de decidir en los asuntos que les afectan de forma directa. Todos los medios sindicales de los que disponemos en la actualidad y aquellos que logremos conseguir en procesos de negociación, deben gestionarse con claridad y transparencia Las elecciones sindicales y la capacidad de los órganos unitarios de representación son elementos esenciales del sindicalismo, reforzamos nuestra apuesta por mejorar las lagunas existentes, manteniendo ambas representaciones. Atención especial a las PYMES para lo que las organizaciones territoriales elaborarán conjuntamente con las federaciones regionales o de nacionalidad planes anuales. Nuestro objetivo debe ser ampliar la atención a las empresas hasta cincuenta trabajadores con especial incidencia en aquellas donde exista delegado/a de CC.OO. para apoyar su trabajo.
---	---

<p>Puntos 28 33 45 53 55</p>	<p>CAPÍTULO 2. AMPLIAR LA AFILIACIÓN</p> <p>La autonomía que reclamamos no puede confundirse con neutralidad, el carácter sociopolítico de CC.OO. implica nuestra intervención en todos los ámbitos y asuntos de relevancia laboral, social y política. CC.OO. tiene que buscar coincidencias con las demás fuerzas políticas y sociales, en proyectos progresistas que planteen cambios sociales y comprometiéndose con los valores de izquierdas.</p> <p>Especial atención hay que prestar a aquellas bajas que se producen por diferencias con la estrategia sindical, o provocadas por medidas administrativas y sanciones individuales o a órganos de dirección.</p> <p>Incrementar la participación de las mujeres en el conjunto del sindicato y, fundamentalmente, en las tareas de responsabilidad, pasa, en primer lugar, por cambiar la cultura existente. Se trata de acercar la dirección a los afiliados y afiliadas en la base, de democratizar el sindicato ampliando los mecanismos de participación y de decisión. Organizar bien los tiempos, con la suficiente flexibilidad y con la consideración de que existen responsabilidades familiares que atender y que afiliados y afiliadas, ocupen o no puestos de responsabilidad en el Sindicato, necesitan tiempo para atenderlas.</p> <p>Los medios de comunicación e información del sindicato tienen que sentirse representados todas y todos los afiliados. Es imprescindible que se reflejen en ellas la pluralidad de nuestra organización.</p>
---	---

<p>Puntos 67 74 78</p>	<p>CAPÍTULO 3. ACTUAR CON EFICACIA Y TRANSPARENCIA</p> <p>Deberá haber tres tramos de cuotas: trabajadores en activo, pensionistas con pensión superior a 601 € y parados sin subsidio y pensionistas con pensiones inferiores. Registro en cada organización de personas liberadas</p>
---	--

<p>Todo el capítulo</p>	<p>CAPÍTULO 4. POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>El actual modelo de negociación colectiva se encuentra en crisis a causa de los cambios producidos en los procesos de organización del trabajo, así como por los contenidos y estructuras obsoletas, lo que ha conllevado una importante pérdida de la capacidad de negociación y del poder de las organizaciones sindicales. Los AINC firmados con la patronal en los últimos años han supuesto exclusivamente moderación salarial. Proponemos un nuevo enfoque de la negociación colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Como fuente de nuevos derechos, que haga frente al proceso de desregulación ▪ Con cobertura para todos los trabajadores y trabajadoras. ▪ Manteniendo e incrementando el empleo y su estabilidad ▪ Mejorando el poder adquisitivo de los salarios ▪ Fomentando la igualdad de oportunidades ▪ Aumentando la participación de los trabajadores/as en la empresa. ▪ Protegiendo la salud laboral ▪ Aumentando la participación de las personas afectadas en los procesos de negociación, desde la elaboración de las plataformas reivindicativas, a partir de un debate amplio y vinculante, hasta la toma de decisiones final, recuperando el papel de las asambleas de afiliados y de delegados/as. ▪ Impulsando las movilizaciones y coordinando las luchas en sectores y grandes empresas. <p>Empleados públicos: la consecución de un marco de negociación adecuado para los empleados públicos será un objetivo prioritario, respaldando cuantas iniciativas se aborden desde las Federaciones del Área Pública y, específicamente, potenciando el debate sobre el modelo de negociación antes de la tramitación del Proyecto de Estatuto. Debemos iniciar un proceso de estudios y debates, de acción sindical y de impulso de una acción política para promover una reforma constitucional que elimine las trabas actuales a la negociación colectiva de este colectivo.</p> <p>En cuanto al los contenidos, no se deben aceptar acuerdos en la mesa general de la función pública que supongan la continuidad de la moderación de las retribuciones de los empleados públicos y que nieguen el principio de revisión salarial ante la desviación de los precios.</p>
--------------------------------	--

<p>Puntos 115 123 125 y dos nuevos</p>	<p>CAPÍTULO 5. FOMENTAR EL TEJIDO PRODUCTIVO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD.</p> <p>En materia de contratación, nuestro mercado de trabajo se caracteriza por ser uno de los más inestable y precarios de la Unión Europea, las reformas y medidas adoptadas en los últimos años han representado un absoluto fracaso. Es por ello imprescindible abordar cambios sustanciales que recuperen de forma efectiva los principios de estabilidad y causalidad, exigiendo las modificaciones legislativos necesario para tal fin. Se necesita un giro profundo de la posición reivindicativa de los sindicatos, que incida de forma efectiva en las políticas legislativas adoptadas, con el objetivo de conseguir reducir la temporalidad y avanzar en la línea de garantizar la estabilidad y la seguridad en el trabajo.</p> <p>Este objetivo exige para su consecución incidir de forma conjunta en tres planos o factores que vienen actuando en nuestro mercado de trabajo a modo de “vasos comunicantes”:</p>
---	---

<p>1. Reforma de las modalidades de contratación temporal, prohibiendo dichos contratos para actividades permanentes o cíclicas de las empresas, estableciendo indemnizaciones al término..</p> <p>2. Reforma de la regulación de las ETT hasta conseguir su desaparición, limitando su campos de actuación, su uso y tareas..</p> <p>3. Reforma de la regulación de las contrata y subcontratas (descentralización productiva y externalización).....</p> <p>La reducción del tiempo de trabajo productivo es fundamental, por lo que proponemos: jornada máxima legal a 35 horas semanales, en cómputo semanal, sin reducción de salarios, como paso previo de la propuesta de la CES para llegar a 32 horas semanales.</p> <p>Supresión de las horas extraordinarias, excepto las de "fuerza mayor" y jubilación a los 60 años con todos los derechos salariales.</p> <p>La defensa de la Salud Laboral exige un plan de choque, al ser insuficiente la normativa actual, que incluya el control de las Mutuas y la no externalización de la acción preventiva, un Plan de prevención que abarque a toda la población, la creación legal de la figura del delegado/a territorial de prevención, que tendrá acceso a todas las empresas, prioritariamente a las de menos de 10 trabajadores, así como especial atención a colectivos como inmigrantes, mujeres y jóvenes.</p> <p>Incorporar en la acción sindical la prevención en drogodependencias</p> <p>Inspección de Trabajo: es necesario reforzar y ampliar las competencias y el papel que ha de jugar dicho organismo, así como mejorar su nivel de intervención y actuación.</p>

<p>Puntos 134 142 145 y uno nuevo</p>	<p>CAPÍTULO 6. ABORDAR LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS.</p> <p>El fenómeno de la externalización y de la descentralización productiva, subcontratación y la cesión de trabajadores que se viene desarrollando de forma exorbitante en los últimos años, es uno de los factores que está incidiendo de forma mas negativa en el proceso de precarización, que lleva a un fortalecimiento del poder empresarial y un retroceso de las propuestas y avances sindicales en los centros de trabajo, en la que priman cada vez más la individualización de las condiciones de trabajo y una mano de obra externa a menor precio, más flexible y con peores condiciones que la empresa principal.</p> <p>La respuesta debe situarse en un doble plano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la negociación colectiva: tendiendo a unificar los salarios de los trabajadores de las subcontratas con los de la empresa principal, Constitución de órganos de representación transversal en el que estén presentes representantes de los trabajadores de las empresas usuarias y de las contratistas y subcontratistas para defender al conjunto de las personas asalariadas y creación de nuevas fórmulas de negociación colectiva, como puede ser la elaboración de una "carta de subcontratación" ▪ Desarrollo de mecanismos legislativos: Establecimiento legal de responsabilidad solidaria de la empresa principal en relación con todas las obligaciones laborales de la empresa contratista y subcontratista, Prohibición legal de la subcontratación en cascada,....
---	--

<p>Puntos 180 183 190 192 193 194 199 y uno nuevo</p>	<p>CAPÍTULO 8. TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE TRATO</p> <p>Es urgente fomentar la incorporación de nuevos colectivos a la organización y acción del sindicato: jóvenes, mujeres e inmigrantes, que son los sectores laborales sometidos a una mayor explotación y discriminación, para ello proponemos la creación en el ámbito de las secretarías de estos colectivos de una figura sindical de vigilancia en el cumplimiento de la no discriminación en los centros de trabajo y que pueda denunciar situaciones discriminatorias de oficio. Nos oponemos a las dobles escalas salariales.</p> <p>Es necesario, para dotar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes de una mínima seguridad jurídica y de instrumentos legales que les permitan defender sus intereses, normalizar sus relaciones laborales y participar en la vida social y sindical.</p> <p>Modificar la estructura, dinámica y composición de los departamentos de juventud El nuevo modelo ha de estar compuesto por equipos amplios de trabajo, integrados por jóvenes sindicalistas a los que se les facilitara el acceso a las horas sindicales para que puedan cumplir de forma efectiva las tareas encomendadas.</p>
---	---

<p>Puntos 207 210 224 230 232 233 y tres nuevos</p>	<p>CAPÍTULO 9. AMPLIAR LOS SISTEMAS PUBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL.</p> <p>La protección social, suficiente y de calidad para todas las personas, debe ser nuestro objetivo fundamental para el S. XXI. Con el gobierno del PP nos hemos ido alejando de Europa en protección social, con una diferencia de 7,2 puntos. Para enfrentarnos a esta situación se debe actuar en los dos planos: en el del derecho a un trabajo estable y a una protección social plena, fortaleciendo los diferentes sistemas públicos de protección social: pensiones, prestaciones, subsidios de desempleo y rentas mínimas de inserción. Teniendo siempre presente que las cotizaciones sociales tienen un sentido social y deben de destinarse para mejorar el sistema público.</p>
---	---

Defensa del sistema público de pensiones y de su suficiencia. Mejora de las pensiones mínimas. **CC.OO. adquiere el compromiso de no aceptar el aumento del periodo de cálculo de las pensiones** y realizará una Campaña que rechace radicalmente dicha ampliación, la privatización del sistema y el aumento de la edad de jubilación.

Reivindicamos una **reforma de la protección al desempleo** que mejore el actual sistema tanto en cuanto a perceptores como a cuantía.

CC.OO como sindicato de clase defiende un modelo de **enseñanza pública** y de calidad, basado en la solidaridad, en la educación como factor para superar las desigualdades sociales. Ante la ofensiva de la derecha, el sindicato debe promover una amplia movilización social la sustitución de la LOCE por una verdadera ley de calidad que sea fruto del consenso social y que garantice la defensa del derecho a la educación de todas las personas.

Luchar contra las desigualdades sociales y una más justa distribución de la renta, por un lado, y la defensa y mejora de los servicios públicos, por otro, tan propias de las reivindicaciones de los sindicatos, exigen de modo imprescindible un **sistema fiscal** dotado de una gran capacidad de recaudación y de una fuerte progresividad. Oposición a la reforma del PP.

Puntos 241 y 242 dos nuevos **CAPÍTULO 10. CONTRIBUIR A REFORZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL.**

La constitución europea: El sindicato debe tener una posición firme y coherente con las que mantengan otros movimientos sociales implicados en la lucha por otro mundo posible. El Foro Social de París (noviembre de 2003), aprobó una declaración contraria a la constitución y digna de tenerse en cuenta por las consecuencias negativas que sobre los derechos sociales y laborales tendrá un modelo económico y social diseñado para satisfacer las necesidades del capital.

Globalización. La lucha por la paz y la solidaridad internacional. CC.OO., con su propia identidad y su autonomía, debe participar en el movimiento antiglobalización. Hay que definir un nuevo internacionalismo a favor de los derechos, la democracia y las instituciones sociales. Es básico impulsar como alternativa al neoliberalismo un modelo de desarrollo económico sostenible que reconozca el valor del trabajo y que impida la degradación medioambiental. Rechazamos la guerra como instrumento para solucionar los conflictos. Participaremos en las iniciativas opuestas a la guerra, a la ocupación y a las agresiones contra los pueblos.

La unidad de acción sindical. CCOO debe de hacer una apuesta sincera por la unidad de acción. Hacer frente a las políticas de la gran patronal y del gobierno de la derecha convierte a la unidad entre los sindicatos en un instrumento imprescindible

La política de alianzas y el sindicato sociopolítico. Se debe reforzar el carácter sociopolítico, importante seña de identidad de CC.OO. desde sus orígenes. El sindicato está obligado a plantearse una política de alianzas que organice la acción coordinada entre todas las fuerzas progresistas.

El sindicato debe de comprometerse con los valores de izquierda y de progreso. Para evitar la impunidad de los que gobiernan en contra de los intereses de los trabajadores, deberá negar explícitamente su voto y su apoyo a los partidos que hayan realizado agresiones contra los derechos sociales.

CAPÍTULO 11. PROYECTO DE ESTATUTOS PARA EL VIII CONGRESO DE CC.OO.

La reforma de los Estatutos que propone el sector oficial para el VIII Congreso de CC.OO., supone consolidar la involución democrática de la reforma del anterior congreso en los aspectos que en su día denunciábamos:

- Quiebra del principio de pluralidad de los órganos con el único objetivo de eliminar a las minorías. Ya dijimos en el VII Congreso que en aquellos momentos éramos “el sector crítico pero que en el futuro podrían ser otros”, y así ha sido.
- Recorte de los derechos de los afiliados y secciones sindicales consolidando una estructura piramidal.
- Endurecimiento inadmisibles de las sanciones.

Un retroceso como el que se ha producido en estos ocho años no puede consolidarse o se correría el riesgo de desnaturalizar totalmente el proyecto democrático del sindicato. Urge, por tanto, **normalizar la situación democrática en el sindicato y restablecer la pluralidad para que CC.OO sea el sindicato de todos y de todas.** Esta debe de ser la apuesta y creemos que, también, es el sentir mayoritario de los afiliados y afiliadas. Para ello es necesario asegurar los siguientes principios:

- **El respeto al pluralismo**, a través del derecho a la participación en la dirección del sindicato, la garantía de la proporcionalidad, las garantías frente a la exclusión y la amnistía a los represaliados por defender ideas.
- **La democracia interna**, con medidas como: la toma de decisiones democrática, el reforzamiento de la democracia como apuesta real por la independencia sindical y medidas antiburocráticas (limitación más estricta de mandatos...).

- **La participación de los afiliados y de los trabajadores**, reforzando la asamblea, las consultas y el referéndum, según los casos.
- **El fortalecimiento de las estructuras sindicales de base**, especialmente las secciones sindicales, asegurando el respeto a sus decisiones.

Para ello planteamos, entre otras, las siguientes enmiendas:

Art. 10	Participación. Participar en todas las actividades del sindicato y, especialmente, en las decisiones del mismo en su ámbito de afiliación y en aquellos en los que ha sido elegido. Cuando la Confederación deba adoptar decisiones de interés para el conjunto de los trabajadores, se asegurará que los afiliados dispongan de la información suficiente para debatir y elaborar propuestas, antes de que los órganos de dirección tomen la decisión final. De igual manera se asegurará la participación de los afiliados, a través de plenos y asambleas, en las decisiones de su ámbito correspondiente.
Nuevo	Referéndum. Ante cuestiones de especial relevancia, el Consejo Confederal está facultado para proponer y convocar la celebración de referéndum entre el conjunto de la afiliación a CC.OO. Se convocará también cuando lo soliciten un tercio de las organizaciones confederadas o un 10% de los afiliados mediante su firma. Se garantizará la igualdad de oportunidades para todas las posiciones. El resultado del referéndum será vinculante.
Art. 11	Seguridad Jurídica de los órganos No al intento de ampliar la capacidad de revocar a los miembros de órganos de dirección, llegando a la indefensión de los implicados. A través de la revocación se puede alterar los resultados de un Congreso acabando con la pluralidad y la democracia interna. Por ello establecemos limitaciones para su utilización.
Art. 12	Corrientes de opinión. Mantenemos los derechos de las corrientes y simplificamos el trámite para su constitución: ante el Congreso o el Consejo se presentan los apoyos necesarios (10% de los delegados o afiliados) y una vez comprobados, la corriente se constituye.
Art. 13 y 23	Libertad de expresión. Debe de quedar siempre a salvo el derecho de libre expresión de todo miembro del sindicato ante los acuerdos adoptados por los órganos. Los estatutos pretenden que el afiliado acate los acuerdos, que los cumpla y los defienda. Se ha producido un salto cualitativo que pretende acabar con las opiniones críticas y que ha tenido consecuencias disciplinarias. No se puede exigir a un afiliado que defienda un acuerdo cuando ni tan siquiera se ha solicitado su opinión para firmarlo. No es aceptable que se limite el derecho constitucional a la expresión.
Art. 14	Sanciones. Rechazamos el endurecimiento de medidas disciplinarias. Nuestra enmienda modula mejor las sanciones de acuerdo con la calificación de las faltas y permite diferenciar a la hora de la sanción la causa y sus circunstancias. Las sanciones establecidas están descompensadas, no tiene sentido que por una falta leve se pueda suspender a un afiliado hasta seis meses, o que la suspensión mínima por una falta grave sea de seis meses.
Art. 19	Limitación de mandatos La propuesta de nuevos Estatutos elimina la limitación de mandatos de los secretarios generales para las organizaciones confederadas. Nuestra propuesta es que exista una limitación de dos mandatos eliminando el tercero de carácter excepcional que se ha convertido en habitual porque se utiliza sin ninguna justificación. Es necesario tomarse la renovación en serio, esto no tiene por qué suponer la pérdida de capital humano ya que se puede seguir militando. Esta limitación debe extenderse en un futuro inmediato al resto de los miembros de los órganos.
Art. 22	Gestoras. Serán constituidas respetando la proporcionalidad para no quebrar el resultado de los Congresos; la gestora no pueda estar tiempo indefinido y proponemos que el Congreso se celebre en un plazo máximo de seis meses (la nueva propuesta de Estatutos amplía hasta un año); y por último que los miembros de la Gestora no sean natos al Congreso ya que no han sido elegidos por los afiliados y son utilizados para inclinar de forma determinante el resultado del Congreso.
Art. 31	Pluralidad y Proporcionalidad. En la Comisión Ejecutiva, en el caso de que sus componentes hayan sido elegidos en diferentes listas, en la asignación de secretarías se respetará la proporcionalidad alcanzada en el Congreso. En el caso de que sea producida vacante en la Comisión Ejecutiva por dimisión o fallecimiento, serán sustituidos por el suplente de la lista correspondiente. La proporcionalidad que ha ratificado un congreso debe respetarse en el reparto de responsabilidades dentro de la C.E. para no devaluar la decisión del Congreso. Por la misma razón, debe garantizarse que las bajas sean cubiertas con personas de la misma sensibilidad. En esta etapa la mayoría se ha negado a sustituir al compañero Torrijos en la Ejecutiva Confederal.
Art.11 e) y 34	Comisión de Garantías Proponemos que el método de elección de la Comisión de Garantías respete la proporcionalidad con el objetivo de que sea más representativa y exista una mayor identificación con sus resoluciones. Establecemos la incompatibilidad de ser miembro de la C.G. con ser miembro de cualquier órgano de dirección o asalariado, para garantizar mayor objetividad eliminando elementos de presión que puedan perturbar su independencia.
Art. 26	Órganos de dirección. Eliminar el Comité Confederal y el secretariado de la Comisión Ejecutiva, ambos constituidos por sistema mayoritario, porque solo suponen una concentración de poder y devaluar los órganos elegidos directamente por los afiliados, además proponemos que las responsabilidades se repartan de acuerdo con los resultados del Congreso.