

**ENMIENDAS PRESENTADAS POR EL  
SECTOR CRÍTICO DE MADRID AL  
DOCUMENTO DE PONENCIAS AL 8º  
CONGRESO DE COMISIONES  
OBRERAS DE MADRID**

**Consejo Regional, 11 de diciembre de 2003**

## **UN SINDICALISMO FUERTE Y DEMOCRÁTICO**

*(Enmienda de sustitución de la segunda parte de la Introducción del documento, desde el párrafo que comienza por 'La acción sindical de CCOO se asienta... hasta el final del capítulo.)*

Estamos en un período de profundos cambios productivos, tecnológicos y laborales, que han afectado a las clases trabajadoras, en el marco de las tendencias impuestas por la globalización económica y las políticas neoliberales. Esa dinámica ha generado graves problemas a los trabajadores y trabajadoras, ha aumentado su segmentación y se han deteriorado sus condiciones laborales y sus derechos sociales; todo ello ha colocado al movimiento sindical en una situación más defensiva y difícil para conseguir sus propuestas reivindicativas. Ese marco mundial, europeo y español está influyendo en la sociedad madrileña.

A esa problemática de fondo hay que añadir los inconvenientes derivados de una estrategia sindical confederal equivocada que ha condicionado el panorama sindical madrileño. CCOO de Madrid no podemos obviar esa realidad, es preciso valorarla para evitar su continuidad y trazar una reorientación de nuestra estrategia sindical.

Llevamos una etapa, en el Estado Español, de casi una década, de progresivo deterioro de la capacidad dinamizadora y movilizadora del movimiento sindical, corregida parcialmente con la huelga general del 20 de junio y algunas movilizaciones sectoriales o locales. Sin embargo, lo dominante ha sido una estrategia confederal de concertación y paz social que no ha servido para frenar sustancialmente esa dinámica y abordar bien los problemas centrales de la clase obrera.

Tras la victoria electoral del PP en el 2.000, por mayoría absoluta, la ausencia de una oposición firme a la reforma laboral del Gobierno del 2001 y la firma del pacto de pensiones envalentonaron todavía más a la derecha, profundizaron la división sindical con UGT y en el interior del sindicato, y permitieron al Gobierno lanzar la amenaza de la reforma unilateral de la negociación colectiva, aplazada hasta la siguiente legislatura bajo el chantaje de la firma del ANC; este acuerdo ratificaba la congelación salarial y la ausencia de firmeza reivindicativa para combatir la reducción de la jornada o la precariedad laboral.

El Gobierno del PP consideró posible otra vuelta de tuerca contra las prestaciones de desempleo, abaratando los despidos, atacando a los derechos sociales de los sectores más desfavorecidos y generando una presión general y mediática para imponer la 'empleabilidad', la adaptación y subordinación ante el empleo precario. Ese ataque del Gobierno a la protección social se produjo en el contexto de las continuadas reformas socioeconómicas del PP, presididas por una orientación neoliberal; todo ello, junto a la prepotencia del Gobierno, tratando de imponer un modelo de relaciones laborales cada vez más autoritario y con desprecio a los sindicatos, merecieron la respuesta contundente de una gran huelga general, masiva, cívica y con una gran participación juvenil. El éxito de esa

movilización general y la unidad y firmeza sindical aumentaron la capacidad de presión del sindicalismo, que permitió la retirada de gran parte del decretazo y supuso una recuperación de la credibilidad del sindicalismo. Se demostró que los sindicatos podemos ser un cauce de expresión del amplio malestar popular y ciudadano y que es posible una acción transformadora y sociopolítica de gran alcance.

Sin embargo, en vez de mantener una línea de confrontación y exigencia reivindicativa, con la excepción de algunas movilizaciones, como la de Enseñanza, la dirección confederal se volvió hacia la recomposición del diálogo social y la desmovilización. El Gobierno impulsó el acuerdo sobre los empleados públicos y cambió su retórica, pero ha mantenido en lo sustancial su política económica, fiscal y laboral, siendo insuficiente el acuerdo en la Administración Pública y negativa la renovación del ANC que está favoreciendo el bloqueo y el estancamiento en los convenios.

Significativa ha sido la actitud de la dirección confederal ante la guerra de Irak que ha implicado al conjunto del sindicato y, en particular, a la sociedad madrileña que había participado ampliamente en las movilizaciones. Si bien, inicialmente, el conjunto del sindicato habíamos participado en la oposición a la guerra, la actitud del aparato confederal contra la convocatoria de los paros de dos horas anunciados del día 10 de abril pretendía evitar un aumento del conflicto con el Gobierno; esa posición bloqueaba el fortalecimiento del amplio movimiento pacifista contra la guerra y contra la participación española en ella, no seguía nuestra tradición sociopolítica y generaba un distanciamiento de importantes sectores sociales y juveniles y del resto del movimiento sindical y aumentaba la división interna. Ante una movilización social profunda que cuestionaba la legitimidad del Gobierno para llevar a cabo una política exterior agresiva y unilateral y una actuación enfrentada a los deseos de la mayoría de la sociedad española, la dirección confederal demostró una dependencia hacia la 'responsabilidad institucional' sin estar a la altura del carácter sociopolítico del sindicato y de la expresión democrática de la mayoría de la ciudadanía.

Igualmente negativos y preocupantes han sido la reconsideración de la oposición inicial a la reforma del Gobierno sobre la ley de extranjería la cual profundiza la segregación y marginación de los inmigrantes irregulares, el apoyo al decreto sobre formación continua, que amplía las competencias y subvenciones a los empresarios, o el nuevo aval al Pacto de Toledo que mantiene la amenaza de un nuevo recorte de las pensiones. La negociación colectiva sigue estancada, con un perfil bajo y en un marco general de dificultad e impotencia para avanzar sustancialmente en el poder adquisitivo, la reducción de la jornada, la acción contra la precariedad y siniestralidad laborales u otras mejoras.

El conjunto de esta estrategia de diálogo y paz social con el Gobierno y la patronal ha ido consolidando la pasividad, la pérdida de poder contractual, la resignación ante el estancamiento reivindicativo y la ausencia de mejoras sustanciales de las condiciones laborales. Esa dinámica ha frenado el prestigio y credibilidad entre la base de trabajadores y afiliados, ganados por la acción sindical y organizativa diaria y con el esfuerzo y la firmeza del

conjunto de las organizaciones del sindicato; esto último ha permitido todavía un ligero avance en la afiliación o en las elecciones sindicales aun en una situación de debilidad organizativa y de dificultades para una participación activa de todos. Por otra parte, también se han producido un mayor burocratismo interno y un menor respeto a la pluralidad de opiniones.

Toda esta dinámica sociolaboral ha conformado a la sociedad madrileña y esa estrategia sindical de la mayoría confederal también ha condicionado al movimiento sindical madrileño. CCOO de Madrid ha tratado de impedir algunos de los efectos más negativos de esa política sindical y ha impulsado las orientaciones unitarias más positivas, en particular, la huelga general del 20-J y las movilizaciones contra la guerra; igualmente se ha destacado por su esfuerzo organizativo. Pero la sociedad madrileña necesita una acción sindical firme y transformadora.

El modelo económico, social y de relaciones laborales que se está consolidando no ofrece una perspectiva muy positiva para los próximos años. Una estrategia sindical confederal continuista no va a servir para afrontar bien esa problemática. Por el contrario, de mantenerse es evidente el riesgo de que se debilite la acción transformadora y sociopolítica, disminuya la tensión reivindicativa y se adopte una actitud resignada de gestionar lo que hay. Eso podría llevar aparejado un mayor burocratismo y autoritarismo interno. La consolidación de esas perspectivas añadiría dificultades para el sindicalismo madrileño, que además debe encarar una realidad institucional en la CAM que acentúa sus perfiles neoliberales y conservadores.

CCOO de Madrid debe apostar por otra estrategia sindical, realista pero ambiciosa. Debe definir propuestas y programas reivindicativos claros, pero no quedarse sólo en el lenguaje 'propositivo'. Es necesaria la elaboración de denuncias y propuestas para la información y comunicación, para su presentación ante los agentes sociales y la opinión pública y ante las instituciones. Pero los aspectos principales de la acción sindical deben conectar y potenciar la capacidad de acción y movilización del conjunto del sindicato, de acuerdo a los criterios siguientes: recoger en las propuestas las aspiraciones de la población trabajadora, de sus diferentes colectivos y de la base afiliada, y aumentar el nivel de conciencia social y su papel educativo; fortalecer la defensa sindical y la resistencia ante los intentos de retrocesos laborales y sociales y promover una dinámica de demandas con horizontes reivindicativos firmes; generar un amplio apoyo social y una capacidad de presión que coloque más a la ofensiva al sindicalismo, mejore su capacidad contractual y negociadora y abra un nuevo ciclo de cambio, de conquistas y mejoras laborales y sociales.

Por tanto, hay que superar también el mero sindicalismo de 'propuestas' y, a pesar de las dificultades y límites de su realización, afianzar un sindicalismo firme, fuerte y reivindicativo que apueste por: modificar las políticas socioeconómicas del Gobierno y de los poderes económicos e institucionales de la CAM; el desplazamiento hacia la izquierda de la acción sindical y sociopolítica; llevar una dinámica vertebradora de unas clases trabajadoras segmentadas y, en particular, de vinculación con los jóvenes,

mujeres y sectores precarizados; articular un fuerte movimiento social y de alianzas integrador de los sindicatos, colectivos y grupos sociales y políticos progresistas y de izquierda; superar las fuertes tendencias burocráticas e institucionalizadoras y regenerar el sindicalismo, aumentando su democratización interna, con reconocimiento del pluralismo y facilitando la participación de todos. En particular, se debe permitir la libre expresión de las diversas opiniones de las diferentes sensibilidades y órganos del sindicato, desterrando las prácticas sectarias y excluyentes y las medidas disciplinarias por motivo de diferencias sindicales. El respeto a la pluralidad y el proceso unitario y participativo en la elaboración de las decisiones aumentará la legitimidad de los diferentes órganos, facilitando la lealtad y el compromiso con los objetivos comunes del sindicato.

CCOO de Madrid tiene un compromiso con la población trabajadora y la sociedad madrileña y considera que esta orientación, sindical y organizativa, va a permitir fortalecer una dinámica transformadora y afrontar mejor las grandes tareas que tiene por delante el sindicalismo madrileño. CCOO de Madrid tiene una visión confederal y democrática del sindicalismo y dentro de ella defiende su autonomía para promover y reequilibrar una acción sindical de firmeza y respetar y contar con todas las sensibilidades y organizaciones del sindicato, construyendo un sindicalismo de todos y todas.

## **MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO**

*(Adicción a la introducción de Empleo y Relaciones Laborales)*

En el periodo transcurrido desde el VII Congreso, los años de bonanza económica y las reformas laborales de 2001 y 2002 no ha servido para reducir la precariedad laboral en la Comunidad de Madrid. Algunas de las manifestaciones más patentes de esta realidad del mercado de trabajo de nuestra región son: permanencia de la temporalidad, fuerte rotación y corta duración de los contratos, empeoramiento de las condiciones de trabajo para amplios sectores de [trabajador@s](#) principal consecuencia de las subcontataciones, no reconocimiento de las cualificaciones profesionales, aparición de nuevas categorías de activos .....

La tasa de actividad se sitúa en el 56,6%, pero sólo ha crecido un punto en los últimos tres años, la tasa de ocupación es del 52,6% con un crecimiento de tres puntos y medio y la tasa de paro ha bajado hasta el 7%. En este periodo, la presencia de las mujeres a crecido más que la de los hombres, tanto en la población activa como ocupada, pero todavía se encuentra a gran distancia: la tasa de actividad de las mujeres está en el 45,3% (24 puntos menos que en los hombres), la tasa de ocupación en le 41%, con una diferencia respecto a los hombres de 25 puntos y la tasa de paro sigue doblando a la de los hombres. Estas cifras dejan patente que la baja actividad laboral en nuestro país y en nuestra región respecto a la Unión Europea, se debe principalmente a la baja incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

El mercado de trabajo en nuestro país, por lo que a contratación se refiere, se caracteriza por ser uno de los más inestable y precarios de la Unión Europea, la Comunidad de Madrid, si bien mantiene una situación más favorable que la media nacional, no ha logrado importantes avances en los tres últimos años. En el periodo transcurrido desde el 7º Congreso, la población asalariada temporal en nuestra región se mantiene en el 20% (35% en la construcción) y el volumen de contratos indefinidos en el 14%, con tendencias negativas en los últimos años. Los ajustes de plantillas, vía expedientes de regulación de empleo, están aumentando en los últimos, lo que conlleva una importante pérdida de empleo estable.

Las políticas neoliberales dirigidas desde las principales instancias globalizadoras (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y el propio Consejo de la Unión Europea) han encontrado en nuestro país uno de los principales banco de pruebas y el Partido Popular ha sido el primero de los gobiernos europeos, en poner en marcha mecanismos para la flexibilización del mercado de trabajo, la privatización y reducción de los niveles de protección social que al igual que en el conjunto del estado, está afectando de manera muy negativa a las condiciones de vida y trabajo de la población madrileña, al crecimiento y calidad del empleo.

Las políticas legislativas llevadas a cabo en los últimos años, se han dedicado a ampliar los supuestos de contratación temporal mediante la paulatina descausalización de las figuras tradicionales –obra, eventualidad e interinidad- y la creación de múltiples nuevas figuras con escasa o nula justificación que en muchos caso solo sirven para la sustitución de los trabajadores indefinidos y conlleva una disminución generalizada de las condiciones de trabajo.

La regulación de la contratación temporal en nuestro país y su pretendida recuperación de la causalidad con las sucesivas reformas, se ha ido vinculando más a los costes y flexibilización del despido que al fomento mismo del empleo, con un evidente incremento de la transferencia de recursos públicos y rentas salariales hacia las rentas empresariales -vía bonificaciones, exenciones, eliminación de salarios de tramitación, etc.-, tal y como se ha puesto de manifiesto desde la reforma de 1997. Los datos nos muestran que mientras que el despido se ha flexibilizado la temporalidad no solo no ha disminuido notablemente, sino que por el contrario se ha mantenido y, en ocasiones, incrementado como se pone de manifiesto en la Comunidad de Madrid en los dos últimos años.

Si estas medidas (pactadas en unos casos e impuestas en otros) tenían como objetivo reducir la temporalidad e incrementar el empleo, se han mostrado claramente ineficaces en este terreno -no se ha logrado bajar la temporalidad del 30% a nivel estatal, ni modificar las diferencias más favorables de nuestra región que se mantiene en términos próximos al 20%-, por el contrario, lo que han conseguido es mayor inseguridad y desregulación de nuestro modelo de relaciones laborales. La temporalidad no sólo se mantiene, sino que también se está extendiendo hacia actividades y tipos de ocupación cada vez más numerosos y variados (ya no sólo son los servicios, sino que grandes empresas y en sectores industriales maduros desarrollan parte de su producción en sus propias instalaciones con ETTs, subcontratas o empresas de servicios).

La actual situación exige cambios sustanciales y medidas de choque en la entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo que no se pueden paliar con la negociación colectiva, sino a través de un cambio en la legislación que avance en los derechos y condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

CC.OO. no puede seguir avalando, justificando o mostrar pasividad ante las próximas reformas laborales anunciadas por el gobierno del Partido Popular que tratan de ahondar todavía más en la flexibilización y desregulación del mercado laboral de nuestro país.

## **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

*(Adicción al final de la introducción de Empleo y Relaciones Laborales o antes del apartado "Priorizar los contenidos de la Negociación Colectiva, principalmente los relativos a condiciones y organización del trabajo y la producción).*

Para CC.OO. la negociación colectiva siempre ha sido y tiene que seguir siendo un instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores. Debe tener una doble dimensión, la de instrumento de regulación de las condiciones de trabajo y la de instancia favorecedora del reparto de poder en el sistema de relaciones laborales.

El actual modelo se encuentra en crisis, fundamentalmente por los cambios producidos en la estructura empresarial y sectorial, los procesos de globalización, la descentralización y externalización, así como las dinámicas de autonomía individual y negociación extraestatuaria e informal y el mantenimiento de elementos obsoletos en relación con los contenidos, estructura y articulación del propio modelo de negociación. Todos ello junto a proceso continuado de desregulación y pérdida de capacidad reivindicativa, están determinando un retroceso de poder contractual de los sindicatos.

La negociación colectiva también está condicionada en los últimos años por los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, acuerdos que lejos de impulsarla hacia un enriquecimiento de los contenidos y participación, ha contribuido a la moderación de los salarios (revisiones sobre IPCs, descuelgues, ...) o avanzar en otras reivindicaciones como la reducción de jornada, calidad del empleo, organización del trabajo, formación y cualificación. CC.OO. no puede seguir suscribiendo acuerdos en los términos y condiciones actuales, por su débil influencia en el enriquecimiento del contenido de los convenios y la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de negociación.

Frente al discurso de la patronal y del gobierno del P.P. que pretenden individualizar y fragmentar la regulación de las condiciones de trabajo, debemos plantear la promoción, fortalecimiento y extensión de la negociación colectiva con la más amplia participación.

Para CC.OO. la negociación colectiva es un factor determinante para la redistribución de la riqueza y mejorar las condiciones de trabajo por lo que la cobertura de negociación colectiva debe ser para todos los trabajadores y trabajadoras, regulando el mayor número de materias y contenidos. La participación en los procesos de negociación colectiva, es un elemento clave tanto para reforzar la capacidad reivindicativa del sindicato, como para revitalizar la democracia interna y el poder contractual.

Aunque el ámbito de actuación de la negociación colectiva corresponde a las Federaciones, la unidad de negociación de ámbito provincial sigue concentrando una parte importante de la negociación colectiva, por lo que es necesario que establezcamos propuestas comunes de actuación para

avanzar en la racionalización, simplificación y adecuación al nuevo marco de relaciones laborales.

## **TRABAJO DIGNO, SEGURO, ESTABLE Y CON DERECHOS**

*(Sustituye a "Reivindicar la creación de empleo estable y de calidad ...., ). La mención de esta línea al empleo público pasaría a "Mejorar la calidad del empleo público comenzando, como elemento básico, por el derecho a la Negociación Colectiva)*

Es imprescindible recuperar de forma efectiva los principios de **estabilidad y causalidad** y conseguir que la contratación temporal y subcontratación responda a necesidades circunstanciales o temporales reales de las empresas y las administraciones públicas y que deje de utilizarse -en fraude de ley- para cubrir necesidades y actividades de carácter estable y permanente.

Para que se produzca un cambio profundo en materia de contratación laboral, unido a la creación de empleo de calidad es necesario que la posición reivindicativa del sindicato, 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.

Este objetivo exige para su consecución incidir de forma conjunta en varios planos o factores que vienen actuando en el mercado de trabajo de nuestra comunidad:

1. Reforma de las modalidades de contratación temporal.
2. Cambio urgente del modelo de las ETTs que suprima su carácter generalista, limite sus efectos precarizadores y reduzca el uso y abuso de la contratación temporal.
3. Regulación de las contrataciones y subcontratas (descentralización productiva y externalización)
4. Impulsar campañas por la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales por ley y sin reducción de salarios, y por la supresión de horas extraordinarias como mecanismo para repartir y crear empleo y mejorar la calidad del existente. Aunque es materia de la negociación colectiva, para que la implantación sea general y efectiva es necesario garantizarlo por ley.

La adopción de medidas de modificación o reforma debe tener en cuenta todos estos aspectos, ya que las posibles restricciones para el uso irregular de la contratación temporal o del tiempo de trabajo en el interno de las empresas puede producir un incremento de la contratación externa y de la cesión de la mano de obra.

## **EL SINDICATO ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE PRECARIEDAD**

*(Sustitución o ampliación en la línea de actuación "Elaborar propuestas para incorporar inequívocamente la causalidad en la contratación temporal").*

Las nuevas formas en la organización de la producción consecuencia de la adaptación del capital a la consecución de mayores márgenes de beneficio, está conllevando a la vez formas nuevas en la organización del trabajo y las relaciones laborales.

El modelo clásico de empresa está cambiando y la descentralización productiva está conllevando la división de la empresa en múltiples unidades de producción coincidiendo, bien con la actividad principal o con distintos departamentos (informática, limpieza, mantenimiento, ....). Este "desguace" y externalización de lo que ha sido la actividad productiva de la empresa mediante la multiplicación de empresas contratistas y subcontratistas actúa bajo distintas modalidades jurídicas entre las que destacan las ETTs, las denominadas empresas de servicios, falsos autónomos, franquicias, ....., que han pasado a tener un peso fundamental en el desarrollo de la actividad empresarial, a veces incluso, de manera fraudulenta.

El resultado es que varias empresas pasan a desarrollar actividades que antes estaban productivamente unidas o relacionadas. El fin último de estas nuevas formas organizativas en la producción es reducir al mínimo los costes inherentes al factor trabajo, con la existencia de una mano de obra externa a menor precio y más flexible en cuanto a la cuantía de la retribución y demás condiciones de trabajo (salud laboral, jornada, movilidad, etc.), en la mayoría de los casos sin representación sindical.

Estos procesos de segmentación y desestructuración conllevan además nuevas formas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo diversas que se están consolidando en la propia negociación colectiva. Se aplican convenios distintos a la empresa principal y a las auxiliares, buscando con ello el empobrecimiento de los derechos reconocidos a las empresas subcontratistas.

Con ello se elude la aplicación de los convenios colectivos más consolidados que dan mayor protección a los trabajadores en favor de otros con contenidos que empeoran las condiciones de trabajo. Las condiciones más favorables se reservan a la empresa principal, mientras que las medidas más flexibilizadoras y de mayor precariedad pasan a ser de aplicación a las contratistas y subcontratistas. La negociación colectiva, por tanto, está contribuyendo a la fragmentación entre los asalariados.

Así mismo, hemos de reconocer que se está produciendo un peligroso corporativismo en las empresas principales, olvidándose de las condiciones de otros compañeros y compañeras que trabajan en sus mismos centros de trabajo, lo que está fomentando el antisindicalismo y la desconfianza en los sindicatos de clase.

Todo lo anterior lleva a un fortalecimiento del poder empresarial y un retroceso de las propuestas y avances sindicales en los centros de trabajo, primando cada vez más la individualización de las condiciones de trabajo.

CC.OO. de Madrid tiene que defender una política eficaz que ponga coto a las subcontratas, ETTs y empresas de servicios, a la vez que es necesario un nuevo modelo de negociación colectiva con el objeto de ir progresivamente unificando al alza las condiciones de quienes trabajan en las contratas, subcontratas y empresas de servicios. Para ello se propone lo siguiente:

- ✓ Desarrollo de acuerdos con el Gobierno de la Comunidad, que incluyan cláusulas de salvaguarda en materia de contratas y subcontratas
- ✓ La descentralización productiva debe ser informada y negociada en el convenio de la empresa principal, especificando los supuestos de utilización. Se debe asegurar la total transparencia, así como el efectivo desarrollo de los derechos de información y control por parte de los representantes de los trabajadores.
- ✓ Confomar nuevos ámbitos de negociación colectiva y órganos de representación de carácter transversal entre empresas relacionadas (principal, subcontratadas, usuarias) que cubra las nuevas relaciones de producción y puedan defender al conjunto de las personas asalariadas.
- ✓ Garantizar mejores condiciones laborales a los trabajadores de las contratas y subcontratas, con respecto a la salud laboral, horarios, etc., equiparándolas a las empresas contratistas.
- ✓ Unificar los salarios de los trabajadores de las subcontratas con los de la empresa principal.
- ✓ Regular legalmente para acotar los contratos de duración determinada, especialmente los de obra o servicio, promoviendo los de naturaleza indefinida.
- ✓ Aumentar las competencias de los representantes de los trabajadores de las empresas principales con relación a las condiciones laborales de las subcontratistas, para suplirles en el caso de que no exista representación o compartiera si las hubiera.

## **EL SERVICIO PUBLICO REGIONAL DE EMPLEO**

*(Añadir a "Promover un cambio cualitativo en el Servicio Público Regional de Empleo...")*

Entre los puntos que deben ser objeto de debate en el sindicato estarían los siguientes:

a) Deficiencias en la creación del S.R.E., entre las que cabría destacar: la exclusión de las CC.LL. en el Consejo de Administración cuando son entidades de naturaleza pública que gestionan el 80% del presupuesto; las carencias de capacidad financiera para ordenar las transferencias de fondo de su propio presupuesto, lo que conlleva lentitud en su gestión; carencias organizativas entre las que se encuentran la indefinición de las líneas de trabajo prioritarias (se continua gestionando lo transferido, más lo que realizaban el IMAF y las Agencias) y la deficiente distribución de la estructura de personal entre las distintas unidades de gestión.

b) Papel de las entidades colaboradoras. No se ha desarrollado el reglamento que defina y acote a las entidades colaboradoras del S.R.E., lo que está llevando a una privatización encubierta de su gestión. La gestión de las políticas activas de empleo, así como la intermediación laboral debe estar reservado al S.R.E. y a otras entidades públicas (fundamentalmente entidades locales).

La colaboración en materia de intermediación laboral, deberá estar siempre sustentada en un convenio que asegure la interconexión de datos, y en consecuencia en una sola base de demandantes de empleo para asegurar la transparencia e igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras. Sólo se debería colaborar con entidades privadas sin ánimo de lucro, para la atención de colectivos con especiales dificultades para su atención desde las oficinas de empleo (discapacitados, mujeres víctimas violencia, drogodependientes, etc.)

c) El S.R.E. ha de ser un agente activo en la ejecución de las políticas y no un mero receptor de las solicitudes de subvención que formulan terceros. Se ha priorizado más la ejecución del presupuesto que atender a las necesidades de los colectivos que debieran ser objeto de dichas políticas, las actuaciones no han contado con el previo estudio de los mercados locales empleo.

d) Actuación de CC.OO. en el Consejo de Administración. La delegación de competencias esenciales del Consejo de Administración en materia de subvenciones, convenios, y contratación administrativa, en órganos unipersonales (Gerente y Presidente), ha convertido el órgano de dirección de la política de empleo en nuestra región (que era el avance en materia de participación que se perseguía con su creación), en un mero órgano de participación institucional.

El sindicato debe definir claramente cual ha de ser la política de empleo en la Comunidad de Madrid y su estrategia como miembro del Consejo de Administración para influir de forma clara en el diseño de las líneas estratégicas y organizativas del S.R.E.

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

*(Añadir al final de "Potenciar la formación profesional como mecanismo facilitador de una sociedad más cohesionada social y laboralmente)*

El R.D. 1046/2003, que regula el subsistema de formación profesional continua, ha significado un paso atrás para el desarrollo de la Formación Continua en nuestra comunidad y un incumplimiento de las Sentencias del Tribunal Constitucional respecto a la transferencia de la gestión a las comunidades autónomas.

Uno de los aspectos más negativos de acuerdo ha sido la nueva fórmula de financiación para las empresas a través de la disposición directa de las cuotas para la formación y la posibilidad de decidir las acciones formativas a realizar y los colectivos a formar. Este cambio va a significar en la práctica, la pérdida de control y evaluación de los planes de formación y un retroceso en la capacidad de intervención sindical. El órgano de gestión y la Comisión Estatal de Formación Continua adquiere un papel de seguimiento y control a posteriori. Así mismo, se produce una pérdida de control por parte de los representantes de los trabajadores, ya que su informe solo tendrá efecto una vez comenzadas las acciones. Todo este proceso facilita la posibilidad de fraude por parte de las empresas.

Así mismo, cabe destacar el papel asignado a las Comisiones Paritarias Territoriales, que quedan relegadas a un papel subsidiario sin la posibilidad de suscribir Contratos Programas para la realización de acciones formativas en su ámbito de competencias, lo que conlleva en definitiva, transformar a nuestro sindicato, en una mera consultora para la impartición de la formación.

## **DERECHOS SOCIALES PARA UNA SOCIEDAD DE BIENESTAR**

*(Enmienda de adición como introducción al capítulo sobre Políticas Sociales)*

En las sociedades occidentales se estableció el Estado de bienestar, entre otras cosas, como un conjunto de instituciones y prestaciones sociales tales como enseñanza, sanidad, pensiones, subsidios, subvenciones a la vivienda, al transporte público... Algunas son más dependientes del empleo, otras de las rentas; unas de carácter más universal y otras más limitadas. Son para cubrir los riesgos -enfermedad, paro, vejez- y también para ampliar el bienestar colectivo. Todo ello ha constituido la concreción de los derechos sociales y la ciudadanía social en Europa, cuya base y resumen se puede establecer en el derecho a unas condiciones de 'vida digna', detrás del cual hay un fuerte componente moral, que nos retrotrae a la conciencia popular de lo que es 'justo'.

Sin embargo, el neoliberalismo ha comenzado una fuerte cruzada, práctica y cultural, contra los derechos sociales al considerarlos incompatibles con la acumulación capitalista en esta fase de la globalización económica: los derechos sociales considerados como una redistribución de la riqueza, tenderían a romper la 'espontaneidad del mercado', atentando al orden social liberal y a la competitividad de la economía. Para otros sectores liberales y de tercera vía los derechos sociales deberían ser limitados, y se corresponderían con un Estado social 'de mínimos', mientras se amplían los sistemas complementarios pagados individualmente.

En la tradición sindical y de la izquierda defendemos los derechos sociales como un conjunto de reivindicaciones al Estado o las instituciones públicas sobre unos bienes más amplios, con una concepción más solidaria y transformadora hacia una mayor igualdad social. El objetivo es distribuir colectivamente unos bienes sociales de forma equitativa para garantizar unas condiciones dignas de vida y dar un soporte básico a la ciudadanía.

Sin embargo, cuando todavía en España se estaban consolidando los derechos sociales en los años 60 y 70, comienza la crisis socioeconómica, se inicia un cambio en la correlación de fuerzas en favor de políticas neoliberales y de recorte del gasto social y se produce una segmentación de las clases populares en, al menos, tres grandes bloques, aproximadamente, en tres tercios de la población, clases medias-altas, población trabajadora estable y sectores en precario, con condiciones y necesidades diferentes.

Así, con el deterioro del sistema keynesiano de pleno empleo y del Estado de bienestar, se amplía una dinámica de mayor dualidad social, de segmentación y de necesidades diversas. Los intereses se fragmentan y las bases reales distributivas de los derechos sociales y la ciudadanía son desiguales, afectando a la cohesión social. De ahí que la defensa de la ciudadanía social tenga variadas repercusiones y énfasis entre los diferentes sectores, que además se ven afectados de forma diferente por distintos aspectos de los propios derechos sociales: las pensiones, la salud, el paro y las prestaciones de desempleo, la precariedad laboral y la estabilidad en el

empleo, etc. Se establecen necesidades diversas que dificultan una concreción común de los derechos y el avance en la solidaridad.

Los derechos sociales siguen siendo una referencia programática o de valores común; permanece una cultura amplia sobre la existencia de unos derechos colectivos, pero una realidad muy desigual de la materialización de esos derechos y, en consecuencia, de la experiencia y grado de interés y exigencia de cada aspecto de esos derechos, que están asociados a diferentes segmentos de la población o a momentos diferentes en la vida de las personas. Hay una diversidad de situaciones reales, de experiencias parciales que dificultan la exigencia unificada o una única plataforma reivindicativa y de acción para la concreción de estos derechos. Se generan varias tendencias en relación con los derechos sociales -privatización, mantenimiento y deterioro- que, grosso modo, corresponden con cada uno de los tres tercios de la población, que pugnan por tres dinámicas preferentes: los sistemas complementarios, el mantenimiento de los bienes públicos fundamentales o la defensa y recuperación de derechos recortados. En consecuencia, se deberían favorecer la solidaridad y la 'universalización', con un sentido igualitario, pero con mecanismos que actúen de forma reequilibradora entre los diferentes segmentos sociales.

Por otro lado, una parte de las prestaciones sociales y servicios públicos están vinculadas al empleo, a las cotizaciones sociales y se consideran como el salario indirecto de los trabajadores y trabajadoras que han cotizado. Sin embargo, esa base de la contributividad, a veces, tampoco ofrece garantías para cubrir toda la protección social necesaria; además, es completamente insuficiente para legitimar los derechos de ese bloque social correspondiente al tercio de la población más vulnerable, e incluso de parte del tercio de población con empleo, pero que está por debajo de la renta media y con cierta inestabilidad e incertidumbre.

Es aquí donde aparecen dos problemas importantes: Uno, es el de la oposición de los poderes fácticos económicos e institucionales a políticas de bienestar y a conceder las rentas necesarias para el gasto social, a pesar de que la riqueza es mucho mayor que en otras épocas. Las consideran suyas, tienen la fuerza e imponen una distribución de la riqueza en su beneficio y en perjuicio de la mayoría de la población trabajadora y precaria; el problema no es técnico, sino estrictamente político, de correlación de fuerzas sociales frente a las políticas gubernamentales de recorte o 'racionalización' del gasto social.

El segundo problema, es la pérdida de legitimidad social para exigir derechos sociales fundamentales, sin que una parte importante de la población pueda realizar la contrapartida de un empleo prolongado y estable durante el conjunto de su vida; es el efecto perverso del contractualismo, de la correspondencia mecánica de derechos y deberes, como base de la cultura moderna. Es también un problema de falta de comprensión y solidaridad, fundamentalmente, de las clases medias que tienden al aseguramiento privado en vez de fortalecer los sistemas de seguridad social pública.

Desde la tradición 'bienestarista' estaban legitimados esos derechos sociales en una cultura igualitaria, solidaria y universalista, pero dando por supuesto la contribución a través del empleo y cotizaciones, que la mayoría de los riesgos a cubrir eran los de esos mismos sectores y sus familias, y que el trasvase solidario a sectores pobres y en paro era relativamente pequeño, al existir una menor estratificación en las clases bajas. En estas décadas de mayor dualidad y segmentación, es cuando se ha puesto a prueba la solidaridad vertical y se ha visto la fragilidad de la unidad y cohesión de la población trabajadora, entre las clases medias y bajas. La corriente cultural que legitima esa ausencia de solidaridad es la del individualismo egoísta, la del aseguramiento privado, la de que cada cual con su aportación individual se garantiza la respuesta a las situaciones de riesgo.

La quiebra de ese equilibrio derivado del pacto keynesiano ha agrietado esa cultura solidaria e igualitaria. Existe esa tradición y cultura universalistas, basada en la ciudadanía o en los derechos humanos y ha crecido el sentimiento humanitario, pero ambas están necesitadas de una mayor legitimidad y credibilidad para poder convertirse en exigencia y fuerza colectivas. Los derechos sociales se deben ofrecer al conjunto de la población para cubrir los riesgos y garantizar sus necesidades básicas. Por otra parte, ante la amplitud y el aumento de las demandas de los colectivos más desfavorecidos se deben establecer políticas sociales específicas compensatorias de las situaciones de discriminación y desigualdad. Más allá de la cultura caritativa o asistencial, los derechos y políticas sociales se asientan en el derecho y la garantía universales de toda la ciudadanía de esos bienes básicos, junto a una distribución particularizada de acuerdo a las necesidades de cada situación o colectivo social.

Sin embargo, nos encontramos en una ofensiva generalizada contra el Estado de Bienestar, con un recorte de servicios y prestaciones y contra la cultura universalista de los derechos sociales. Se intenta imponer el refuerzo del contrato social 'contributivo', el de la adecuación de los derechos sociales al nivel contributivo de cada cual. Pero, además, la defensa de la contributividad, a veces, suele ser una defensa cínica para avalar la reducción de prestaciones y pensiones. El objetivo ideológico neoliberal es abandonar la cultura de derechos sociales fuertes para toda la población y apoyándose en la cultura 'contributiva', recortar derechos y dejar indefensos a los 'no contributivos' con una asistencia de mínimos. Ello supone abundar en la separación entre sector de empleo estable y buena remuneración con el sector precarizado con una red 'mínima' asistencial.

Por tanto, hay que ampliar y reforzar los derechos contributivos y disminuir los requisitos que impiden su reconocimiento como derecho de muchas personas desempleadas, con empleos inestables y pensionistas. Al mismo tiempo, eso es compatible con la universalidad de los derechos colectivos para toda la población, como la enseñanza o la sanidad y, en particular, de la protección social plena: del derecho a una pensión suficiente y a un subsidio de desempleo para todas las personas desempleadas; igualmente, en el caso de los sistemas de ingresos mínimos, que son muy limitados e insuficientes, es exigible un aumento presupuestario, la eliminación de sus condicionamientos y su generalización a las personas sin recursos. En ese

sentido, estaría inscrito el derecho subjetivo a una renta social para todas las personas sin recursos, como garantía de una protección social plena.

Se trata de apostar por una nueva ciudadanía social fundamentada en los derechos colectivos derivados de la pertenencia a esta sociedad y por la redistribución de una riqueza generada colectivamente. Por tanto, admitiendo las dificultades por las que una gran parte de la población no puede contribuir establemente a la sociedad, mediante el empleo y sus correspondientes cotizaciones sociales e impuestos, se trata de ampliar el reconocimiento, tanto del empleo inestable realizado, la disponibilidad de mucha gente para emplearse, así como la utilidad social de la actividad humana realizada fuera del empleo formal, en el ámbito doméstico, formativo, cultural, social, etc.

Es decir, se están expresando dos tendencias: una es la de ampliar y completar la función redistribuidora clásica del Estado de bienestar, frente a las desigualdades del mercado, en beneficio de los sectores más necesitados, con una reforma fiscal progresiva y con una nueva dimensión de los derechos sociales; y la otra, la presión neoliberal con el apoyo de sectores de las clases medias empeñadas en la reducción fiscal y del gasto social y la privatización de su aseguramiento.

Para el refuerzo de la ciudadanía, de los derechos colectivos y la redistribución de la riqueza, hay que combinar la defensa de la fundamentación universal de los derechos con su concreción particularizada, atendiendo a las necesidades sociales, teniendo en cuenta la realidad de la diversidad de sectores de la población, su diferente estatus y la dualidad de las tendencias hacia la exclusión y la precariedad de unos o a la plena integración social y cultural de otros. En definitiva, se deben consolidar los derechos sociales, la protección social y la propia ciudadanía social para el conjunto de la población trabajadora, en especial, realizando una acción solidaria y compensadora para los sectores más desprotegidos y con más riesgos de marginación y vulnerabilidad social.

La garantía de unos derechos sociales básicos debe ser independiente del nivel de 'contributividad' de cada cual a través de las cotizaciones sociales, es decir, están basados en la ciudadanía, como pertenencia a una sociedad. Por tanto, en ese plano se debe tener en cuenta la participación pública y de utilidad social en cuanto 'ciudadano o ciudadana', cumplidores de sus compromisos cívicos. La ciudadanía, especialmente la social, con un enfoque más colectivo o comunitario se puede plantear desde la ampliación de los derechos colectivos del individuo como ser social a fortalecer los vínculos sociales y participar en la vida pública. Así, la actividad democrática, la acción social o cultural, etc., no aparecen tanto como deberes impuestos, sino como derechos. La propia sociedad debe ampliar los cauces para el desarrollo humano y una sociedad de bienestar avanzada, en confrontación con el egoísmo individual y privatizador. Así, se revalorizarían la defensa.

## **REFORZAR EL TRABAJO SINDICAL HACIA LOS MAYORES**

*(Eliminar la palabra **proceda** al final del tercer párrafo del apartado de "Mayores" y añadir el siguiente texto)*

Es preciso incrementar el interés y apoyo de las restantes estructuras de rama a todos los niveles para lograr que ni un solo afiliado se pierda y sean trasvasados, alcanzada la edad de jubilación y prejubilación, a la Federación de Pensionistas y Jubilados. Así se aprobó en el V Congreso Confederal, y .....

De la misma manera, es necesario reforzar la imagen de utilidad de la Federación de Pensionistas y Jubilados entre estos, acentuando su papel y capacidad contractual con apoyo de los órganos de dirección de las estructuras confederales a todos los niveles de tal modo que los dirigentes de la Federación participen y asuman un protagonismo natural como representantes de los pensionistas y jubilados en las **negociaciones con el gobierno y otros poderes públicos, etc.**

Y terminaba diciendo: La consecución de los objetivos propuestos precisa de una mayor estabilidad en la organización para mejorar el funcionamiento y la capacidad de respuesta del sindicato al colectivo de pensionistas y jubilados.

Pues bien, nada de esto se está cumpliendo por las ramas, para algunos sindicalistas modernos los acuerdos tomados en los Congresos no tienen valor alguno.

En cuanto a Salud y Asistencia Sanitaria, pedimos la implantación de forma progresiva de unidades de geriatría en todas las áreas de salud.

- Potenciar el desarrollo de programas específicos de prevención y atención y diagnóstico de la dependencia.
- Inclusión del riesgo de dependencia en una ley de protección jurídica de la situación de dependencia a las personas dependientes y los de sus cuidadores.
- Establecer un programa de inversiones en viviendas tuteladas para personas mayores en régimen concertado o directo que suponga la creación de nuevas plazas para atender la demanda existente.
- Impulsar un programa serio y riguroso de creación de nuevas residencias.

En estos tiempos de bonanza económica, se hace precisa la recuperación del poder adquisitivo de las pensiones que en los últimos años han ido perdiendo poder adquisitivo.

Equiparación de todas las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional bruto.

Esta Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. nos opondremos a cualquier medida que suponga recorte de las prestaciones sanitarias, sociales y económicas, así como quitar o restringir derechos adquiridos.

## **LA PARTICIPACION SOCIAL E INSTITUCIONAL**

*(Añadir en la introducción)*

Es evidente que nuestra participación institucional al ser casi exclusivamente formal influye muy escasamente en las instituciones a favor de nuestra políticas sociales. Nuestra permanente reivindicación participativa ha tenido y tiene como respuesta de las instituciones la creación de instancias participativas, generalmente consejos, en los que se garantiza nuestra presencia ,pero debido a su carácter consultivo y la insensibilidad y ausencia de voluntad política de los gobiernos e instituciones y a la oposición de la patronal hace que nuestras aportaciones y propuestas rara vez sean tenidas en cuenta. Podemos asegurar que los grandes objetivos de CCOO sobre el empleo, los derechos o la cohesión social no avanzan o lo hacen muy débilmente mediante la participación institucional. Y todo ello, a pesar, de la importante inversión en medios humanos que realizamos y cuya rentabilidad, por tanto, es escasa. Son muy raras aquellas instancias en las que nuestra participación supera lo formal y sirve para influir en las políticas.

Esta situación no parece que vaya a cambiar en el próximo futuro tanto por la situación política como por la actitud negativa a una participación real de quienes gobiernan las distintas instituciones.

La intervención sociopolítica debe ser una prioridad para CCOO. En este campo nuestra actuación debe tener como objetivo mejorar el bienestar de los trabajadores y de los ciudadanos interviniendo en la mejora y la defensa de la enseñanza y de la sanidad publicas, de los servicios sociales, de la vivienda etc.. Para ello, es imprescindible la coordinación con las Federaciones Regionales y con las Uniones Comarcas

### **Primer eje: Participación Regional**

*(Añadir las siguientes nuevas líneas de actuación)*

- *"Realizar un balance detallado de nuestra participación institucional para evaluar sus resultados y definir claramente nuestros objetivos".*

- *"Elaborar propuestas y alternativas para la concertación social y sectorial con la más amplia participación y poner en practica estrategias que combinen la negociación y la presión, junto con la unidad sindical y otras alianzas sociales y políticas."*

- *"Reforzar los mecanismos de colaboración con organizaciones y movimientos afines a nuestros principios".*

CCOO debe mantener e incrementar su participación activa en todos los foros y plataformas que se opongan al neoliberalismo y a las guerras imperialistas, no limitándose, por tanto, a apoyar iniciativas y estrategias de otros, sino asumiendo el importante papel que nos corresponde.

## **DESARROLLO ORGANIZATIVO.**

### **Primer eje: La participación.**

*(Añadir la siguiente línea de actuación):*

*"Establecer el compromiso de no firmar acuerdos sin consultar a los afiliados, y, en su caso, a todos los trabajadores, incluyendo los acuerdos confederales."*

La participación debe ser una practica permanente que vincula a los trabajadores y trabajadoras y a los afiliados y afiliadas con el sindicato y debe abarcar todos los aspectos de la acción sindical y socipolitica. Los afiliados deben ser consultados sobre todos los temas que sean relevantes. Es desmoralizante y profundamente negativo enterarse por la prensa de los acuerdos que firma CCOO. Esta practica debe ser eliminada. Las CCOO de Madrid deben asumir su propia responsabilidad en este importante asunto y usar la consulta y el referendum sin temor, empezando por las próximas reformas que el PP ha anunciado ( laboral, fiscal, de la negociación colectiva y de las pensiones).

### **Segundo eje: La extensión.**

*(Añadir en la línea de actuación "Extender la acción sindical a los parados sin adscripción a rama.")*

Este importante colectivo tiene una muy escasa atención por parte del sindicato y su participación en la vida sindical es nula pues carecen de Secciones Sindicales y no realizan elecciones. Es necesario mejorar notablemente su atención para lo que proponemos que los que residan en las comarcas sean atendidos por ellas y los que residan en la ciudad de Madrid lo sean por la Secretaria de Empleo o Acción Sindical. Para ello, es necesario crear las Asambleas de Parados por localidad, distrito o barrio, según proceda, como cauce de participación de este colectivo en la acción sindical.

*(Añadir la siguiente nueva línea de actuación)*

*"Mejorar la representación de las PYMES"*

Muchos miles de trabajadores de la PYMES o no tienen representación sindical como consecuencia de la ley vigente o tienen delegados que no pueden ejercer sus funciones. Con el fin de resolver estos graves problemas la ley deberá ser modificada para establecer lo siguiente:

*"Se podrán agrupar todos los centros de trabajo de un mismo sector cuyo numero de trabajadores sea menor de 50 a efectos de realizar las elecciones sindicales y elegir su Comité de Empresa". Esta agrupación se realizara por polígonos, distritos, barrios, etc.*