BLOQUE 1: Los servicios a la ciudadanía

1.1- Ciudadanía y cambio social

El concepto de ciudadanía se ha convertido en uno de los términos clave del debate político a partir de la década de 1990. Esta relevancia se debe en gran medida a que es un concepto que se encuentra en plena evolución.

Esta evolución del modelo de ciudadanía abarca dimensiones de carácter económico, político, social, cívico, cultural, etc. que se han ido acumulando a lo largo de los tiempos, a la vez que se han asentado y han ido evolucionado el "Estado-nación" y la democracia representativa.

La universalización de los derechos civiles, como derechos necesarios para la libertad individual, los derechos a participar en la elección y gestión del poder político agregados a los anteriores, aunque su versión universal no llegaría hasta comienzos del s. XX, y la inclusión de los derechos sociales (educación, vivienda, salud, pensiones…) con la aparición del Estado del Bienestar generando una estructura de servicios sociales públicos, seguros y asistencias, han venido dando forma y contenido hasta hoy a la ciudadanía.

El concepto de ciudadanía actual es el resultado, tras cada una de las fases significativas de conflicto social, del acuerdo o "contrato social" para actuar en los mecanismos de redistribución de la riqueza, fijando en qué aspectos, con qué alcance y como se garantiza la provisión de los derechos sociales.

Por tanto, la relación entre los derechos civiles y políticos, por un lado, y los sociales, por otro, no es pacífica, sino contradictoria. Los compromisos del Estado para con el bienestar de los ciudadanos, materializado en la garantía del cumplimiento de los derechos sociales establecidos y su relación con el libre mercado en una economía abierta, se configura como un equilibrio en permanente recomposición.

El concepto actual de ciudadano/a está ligado a la constitución del Estado moderno, la ciudadanía entendida como el pleno acceso a los derechos civiles, sociales, económicos y políticos se creó en un contexto presidido por los postulados Keynesianos del estado de bienestar y por un modelo fordista de desarrollo productivo que exigía la implicación de los trabajadores en las grandes fábricas industriales. En éstas, el empleo asalariado se convierte en la norma social y con ello el movimiento obrero consigue ligar trabajo con derechos sociales.

El caso es que aún perdura un concepto de ciudadanía más basado en la exclusión que en la inclusión, es decir, más en definir quiénes no son ciudadanos/as que en establecer cómo se puede ser o se es.

Tradicionalmente se ha entendido como "trabajo" aquel derivado de la "norma social" de empleo, que surge a principios del Siglo XIX, basado en el empleo industrial, asalariado y masculino, lo que ha conllevado no sólo la falta de reconocimiento de gran parte del trabajo realizado por las mujeres (doméstico, voluntario, de ayuda familiar, etc.) sino la falta de derechos asociados al trabajo, al ser el trabajo el eje central en la adscripción de derechos y garantías.

En la actualidad este concepto de ciudadanía no parece suficiente para integrar las nuevas demandas democráticas.

Estas limitaciones ponen en evidencia la construcción de una nueva ciudadanía inclusiva que reconozca el valor del trabajo y no sólo del empleo, que contemple la diversidad de las personas y la universalidad. No se puede seguir teniendo ciudadanos de segunda por su sexo, su género, su opción sexual, sus múltiples diversidades funcionales o su origen.

Volver la mirada hacia las condiciones de vida, poniendo la vida de las personas en el centro y no sólo lo productivo, y entender que el ámbito de lo privado y lo público están internamente relacionados con una nueva concepción de la ciudadanía, nos permitirá entender mejor el cambio social y adaptar nuestra organización a los cambios sociales.

La globalización económica, la homogeneización cultural, el avance tecnológico y científico, los riesgos medioambientales, etc. no son fenómenos neutros, tienen consecuencias sociales, políticas y económicas tanto a nivel mundial como local y plantean nuevas necesidades y dilemas que debemos resolver. Estas transformaciones están afectando tanto a la forma en que se organizan los países y se establecen las reglas internacionales, como al modo en que las personas nos relacionamos y pensamos.

El Tratado de la Unión Europea (Tratado de Mastrich) estableció la base político – legal de ciudadanía europea. Los tratados de Ámsterdam, Niza (en vigor) y Lisboa (en proceso de ratificación) han complementado las normas legales de la ciudadanía europea.

La condición de ciudadanía europea está reservada a toda persona que tenga la nacionalidad de un Estado miembro, lo que produce la paradoja de que al acceder por esa única vía, hay 27 formas distintas de obtenerla.

Los derechos recogidos en el estatuto de ciudadanía europeo son escasos y afectan directamente a un número reducido, por lo que para la mayoría de ciudadanos/as son irrelevantes.

Las exigencias cívicas y sociales que caracterizan el mundo actual hacen que el concepto tradicional de "ciudadanía", ligado básicamente al de "nacionalidad", resulte restrictivo e insuficiente y nos obligan a avanzar hacia un concepto de ciudadanía más amplio y global.

Esta ampliación, también denominada como "la cuarta generación de ciudadanía", obedece al establecimiento de nuevos derechos que no pueden circunscribirse únicamente dentro de las fronteras del Estado – nación, ya que fruto de la globalización afectan a cada persona independientemente de su origen nacional, su cultura y su desarrollo económico.

Se establecen nuevos enfoques: las estrategias sobre el territorio, la demanda de espacio público, la reivindicación del reconocimiento social, político y jurídico, el rechazo a la exclusión, la comunicación y la información en red, etc.

Esos nuevos espacios están configurando la reivindicación de nuevos derechos:

- Derecho de todos los residentes en un territorio a tener el mismo status político-jurídico de ciudadano; derecho a la identidad colectiva dentro de la ciudad: la organización interna del espacio urbano y a la cohesión sociocultural de las comunidades (barrios, grupos de edad, étnias, etc.); derecho a la movilidad, a la accesibilidad, y a la ocupación racional del territorio.
- Derecho al acceso y al uso de las tecnologías de información y comunicación, creación de redes y a la alfabetización digital; derecho a acceder a todo tipo de información emanada de los organismos públicos y de las empresas de servicios de interés general; derecho a una gestión transparente y socialmente responsable, por parte de los gobiernos de proximidad, las instituciones políticas y económicas superiores y las organizaciones y empresas.

- Derecho a la no exclusión: garantizando un rol social que proporcione ingresos o asistencia al conjunto de la población en situaciones de riesgo o debilidad; derecho a la diferencia, a la intimidad y a la elección de los vínculos personales.

- Derecho a la calidad del medioambiente y a una calidad de vida integral y derecho a preservar los recursos naturales.

Todo ello esta configurando un nueva ciudadanía, que está pasando de tener una connotación "excluyente" a poseer una "incluyente". De hecho, empieza a emerger la noción de pertenencia (o ciudadanía) "post-nacional", que apunta a una fuente distinta de la soberanía nacional para el reconocimiento de derechos.

1.2 – Los cambios en el modelo productivo y la terciarización de la economía

Resulta un hecho bien conocido los cambios que se están produciendo en los sistemas productivos y en las características de la propia actividad económica.

Estas modificaciones responden en buena medida a lo que se ha dado en denominar proceso de terciarización, consecuencia del cual se asiste a un cambio del núcleo estratégico de los sistemas productivos desde la industria hacia los servicios.

Uno de los rasgos comunes y más característicos de las economías desarrolladas contemporáneas, la española también, ha sido la terciarización de su actividad económica, consecuencia de múltiples factores, desde el continuo cambio estructural que ha ido trasvasando recursos desde la agricultura y la industria a los servicios, los avances en la tecnología y las comunicaciones, los cambios en la demanda así como la mayor regulación de las relaciones económicas y sociales, entre otros.

A partir del fenómeno de desindustrialización en las economías avanzadas desde los años setenta, se ha producido la creciente integración entre actividades industriales y de servicios, sin implicar el fin de la industria como motor de crecimiento.

Este cambio de óptica se explica gracias a la consolidación de un modelo económico en transformación y más flexible, donde los cambios en la organización interna de las empresas, la difuminación de fronteras sectoriales, los cambios en los procesos productivos, la generalización de las nuevas tecnologías aplicadas, la internacionalización de los mercados y la contribución decisiva del capital humano a la producción, se sitúan en la base de la progresiva eliminación de las barreras que separan la producción de bienes, de la producción de servicios.

Por otro lado y aparejado al aumento de rentas, el consumo de ciertos productos básicos disminuye porcentualmente, dedicando cada vez partes más importantes de la renta al consumo de otros productos (previsión social, sanidad, educación, medioambiente, ocio, cultura…). Este fenómeno es paralelo al desarrollo de la sociedad del bienestar, que lleva consigo el fuerte desarrollo de los servicios comunitarios, sociales y personales.

Con el estado del bienestar se produce un cambio esencial en el concepto de la administración y de su relación con los ciudadanos. Con este cambio se incorporan nuevos derechos respaldados por su correspondiente ámbito legislativo.

Las administraciones autonómicas y locales han ido desarrollando los servicios sociales, lo que se conoce como "cuarta pata" del Estado de Bienestar, y que es la fórmula por la que se completa la atención a las personas, tratando de contrarrestar las situaciones de desigualdad tanto individual como social que se

producen por pautas de conducta, problemas físicos, situaciones económicas o fenómenos sociales, pero que no se encuentran siempre regulados como derechos universales con su correspondiente garantía de prestación.

Determinados servicios que se identificaban con la función pública de garantizar el orden, ahora aparecen ligados a un concepto más amplio de seguridad que cada vez más se exige y se identifica como un derecho.

En nuestro país, este proceso se ha visto acompañado además, por el cambio en el modelo de estado mediante una profunda descentralización tanto política como administrativa, en cumplimiento de las previsiones constitucionales, lo que ha supuesto un notable peso de las administraciones públicas y por ende, de mayor relevancia del sector servicios en su conjunto.

El sector servicios se ha revelado como parte de la infraestructura económica que fomenta el crecimiento. Muchas de sus actividades (finanzas, transportes, comunicaciones, distribución, atención a las personas…) son susceptibles de avances de productividad iguales o mayores a los de la industria, dado el actual ritmo de progreso tecnológico y la progresiva desregulación de muchos de estos sectores, además fomentan el tejido social y fijan población, especialmente en los entornos rurales.

Partiendo de que es evidente que en los últimos años se ha producido un crecimiento cuantitativo del sector servicios, en el fenómeno de terciarización es más importante la cuestión de cambio estructural, que la de cambio cuantitativo en el orden de actividades entre primario, secundario y terciario.

La competitividad industrial depende tanto de las actividades directamente productivas como de los servicios ligados a ellas, la conexión entre estas no solo se produce en el propio proceso de producción, sino también en fases anteriores y posteriores al mismo.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se muestran como uno de los elementos centrales a la hora de explicar los procesos de reestructuración sectorial, así como las propias transformaciones habidas en los servicios, debido a que permiten un espectacular descenso de los costes de transmisión, almacenamiento y procesamiento y a que incrementan la capacidad de integración de las actividades industriales y de servicios.

El nuevo modelo empresarial, basado en la relación entre la industria y los servicios cristaliza fundamentalmente en la externalización, y genera los sistemas de redes de empresas, especializándose en la función de la producción como núcleo del sistema, frente a la tradicional función administrativa, dando mayor importancia a la integración y a la gestión.

Estas transformaciones están afectando directamente a la calidad del empleo y se traducen en desregulación e individualización de las condiciones laborales y con ello en el debilitamiento sindical.

En este proceso, la externalización supone un trasvase del empleo y de la producción hacia los servicios, trasvase del cual los procesos de desindustrialización y terciarización son paralelos.

El cambio de una economía cimentada en la industria a otra basada en los servicios es uno de esos aspectos a los que se alude con la denominada feminización del trabajo.

El término de “feminización del trabajo” se utiliza para referirse a varios fenómenos:

- En primer lugar, con el mismo se trata de aludir al incremento de la actividad femenina y a la difusión de la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinos.
- En segundo lugar, trata de mostrar como las situaciones de mayor precariedad e inestabilidad laboral, que antes afectaban mayoritariamente a las mujeres, se están imponiendo progresivamente en el mercado laboral, afectando tanto a hombres como a mujeres. El empleo, adquiere cada vez más las características de flexibilidad, total disponibilidad, versatilidad, polivalencia e implicación afectiva.
- Y en tercer lugar, con la creciente disminución del trabajo industrial y la terciarización de la economía se ha pasado a demandar a trabajadoras y trabajadores mayores capacidades y habilidades comunicativas y relacionales tales como, capacidad de trabajo en equipo, asunción de la cultura de empresa, manejo de resolución de conflicto, apuesta por la escucha y a la atención.

En nuestro caso es evidente el incremento de la actividad femenina y la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinos ya que si por un lado, en las Administraciones Públicas, en julio de 2007, las mujeres suponían ya el 51,85% del conjunto del personal, por otro, en sectores tradicionalmente masculinizados como es el mar, donde la población tiende a su reducción en general, el porcentaje de afiliadas al Régimen Especial del Mar es cada da vez más elevado -suponiendo en este momento el 14% de la población activa del mismo-.

Además, la estructura del mercado laboral revela que, en general, la progresiva feminización del mercado laboral va acompañada del mantenimiento de fuertes desigualdades entre mujeres y hombres que reflejan diferencias muy importantes en el acceso y las condiciones de participación laboral por sexos. Los relativamente bajos niveles de actividad, la mayor vulnerabilidad al paro, el diferencial salarial

entre mujeres y hombres y el mayor impacto de la precarización así como la segregación sectorial y ocupacional, caracterizan el empleo femenino.

Pero esta relación y esta nueva estructura productiva, no es solo el resultado de la evolución de la industria ya que tuvo una especial importancia la respuesta de adaptación de las empresas a los ajustes de las crisis económicas y de empleo sufridas.

La respuesta fue, dar lugar a que los servicios crecieran con un gran dinamismo dentro del ámbito de nuevas empresas (que pierden su carácter "auxiliar" de las empresas principales), las destinadas a prestar servicios intermedios.

Así unas empresas y otras se especializan en su actividad principal sustituyendo, mediante contratación externa, funciones que antes realizaban internamente, lo que supone la adopción por parte de las empresas, del nuevo modelo de producción flexible como forma de hacer frente a las exigencias crecientes de productividad y competitividad.

Esto ha supuesto en definitiva, el eje de la economía post-industrial, un modelo de producción verticalmente desintegrado, basado en la subcontratación a empresas especializadas en los servicios anteriormente citados, que se sustenta en dos razones fundamentalmente: reducir costes, básicamente de personal y conseguir una estructura más flexible de la empresa.

Los servicios se prestan más fácilmente a cambios en la división del trabajo, como refleja que el trabajo por cuenta propia y el empleo a tiempo parcial aumenten mucho más en este sector que en la industria.

De esta manera, los Servicios se convierten en una rama con un especial protagonismo por su carácter estratégico, ya que son una herramienta indispensable para el desarrollo de la actividad empresarial de todos los sectores.

El sector servicios es, por tanto, una parte muy diversificada de la economía que abarca desde sectores intensivos en tecnología y conocimientos, hasta servicios poco tecnológicos y poco cualificados.

El proceso de terciarización de la economía mencionado, ha tenido implicaciones sobre la amplitud y la duración de los ciclos económicos en la medida que los servicios presentan un comportamiento cíclico distinto de la industria, ya que la naturaleza de la demanda de algunas de sus actividades, resulta más independiente de la situación económica.

Su menor exposición a la competencia exterior y la actividad del sector público, han contribuido también a este comportamiento.

No obstante, la importancia que están adquiriendo los servicios relacionados con la actividad empresarial, está propiciando un aumento de la variabilidad de este sector y una mayor sincronización con el ciclo industrial.

Con respecto a la contribución de los servicios a la generación de empleo en España, ha sido continuada e intensa, especialmente por parte de los servicios más relacionados con la modernización de la economía, las empresas y la propia sociedad española.

Los servicios a empresas y los relacionados con transporte y telecomunicaciones, así como con la innovación y el desarrollo, han mostrado un mayor dinamismo en relación con el empleo, sobre todo a partir de mediados de la década de los ochenta.

También se han manifestado dinámicos, los servicios públicos, como resultado de la política del gobierno central y de los gobiernos autonómicos y locales en un doble sentido: por el peso de sus propios servicios y por los nuevos marcos legislativos creados.

Los cambios sociales, los aumentos de rentas de ciertos grupos de población, el crecimiento del tiempo de ocio, los cambios demográficos y sociales, las transformaciones de los estilos de vida y de los valores etc., explican fundamentalmente, el crecimiento de los servicios a las personas.
Todo ello ha supuesto un crecimiento continuo del sector servicios, hasta situarse, en general, por encima del 60% del empleo total de nuestra economía y en cifras similares de aportación al Producto Interior Bruto (PIB).

El proceso de cambio estructural de la economía española ha seguido unos patrones sectoriales con una tendencia similar a los de la economía de los países que forman parte de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), aunque con un importante retraso temporal, especialmente en lo relativo al Producto Interior Bruto (PIB) per cápita.

Aunque la terciarización ha sido realidad en cada una de las Comunidades Autónomas su intensidad ha sido desigual, y en gran medida, ha tenido una notable correspondencia con los procesos de desindustrialización experimentados en cada una de ellas.

Existen diversos intentos de clasificación de las "industrias" de servicios, aunque en base a las características comunes a la mayoría de los servicios y teniendo en cuenta que el sector servicios suministra a diferentes mercados (mercados de consumo, mercados intermedios y mecanismos públicos) y que implican diferentes procesos de producción y transformación, se pueden ordenar en función del tipo de mercado en Administración, Consumidores, Mixto y de Producción, o por tipo de producción en servicios físicos, servicios personales y servicios de información.

Desde el punto de vista económico y estadístico, se clasifican entre "servicios de mercado" y de "no mercado". La distinción reside en que las transacciones y la fijación de precios se realicen con criterios mercantiles o que se suministren por los poderes públicos o bajo su tutela, a precios no directamente relacionados con sus costes totales de producción o con gratuidad en el momento de su utilización.

Uno de los cambios introducidos en este periodo, es la forma en que los poderes públicos cumplen con sus obligaciones hacia sus ciudadanos, adaptándose a los cambios económicos, tecnológicos y sociales. Los servicios de interés general han sido prestados tradicionalmente por las autoridades públicas.

Sin embargo, cada vez es más habitual que estas confíen su prestación a empresas públicas o privadas o a consorcios mixtos entre lo publico y lo privado, limitándose por su parte a definir los objetivos de la prestación, así como a supervisar, regular y en su caso, financiar dichos servicios.

Por otra parte, toda la actividad económica de la administración no es servicio público, ya que junto a la actividad de servicio público, las administraciones han venido ejerciendo actividades económicas como un empresario particular más, con una doble característica: que tales actividades sean de interés público y que la empresa pública se someta a las mismas reglas de libre competencia que rigen en el mercado, sin ningún tipo de privilegio sobre las demás empresas.

Así pues no hay actividades públicas o privadas por naturaleza, y el régimen dependerá por un lado del modelo de administración, y por otro, de la coyuntura política o económica, ampliándose incluso la definición de lo público para incluir en ella a organizaciones de la sociedad civil.

De esta manera la pretendida división entre actividades públicas o privadas dependiendo solo del prestador del servicio, no atiende a la naturaleza de la actividad, sino a una faceta secundaria y en permanente evolución.

1.3 – Los servicios de interés general y las obligaciones de servicio público en el contexto europeo

Se han extendido de hecho significados distintos del concepto de "servicios públicos". Algunos establecen que los servicios públicos son los que se suministran, o financian, por parte del sector público. Para otros el factor determinante depende de si se suministran "en interés público" y, en este debate, se han aportado infinidad de definiciones.

El acceso a servicios públicos de alta calidad es un tema político clave. Servicios públicos abiertos y transparentes, con un acceso igual para todos, son esenciales en el modelo de sociedad que defendemos. Unos buenos servicios públicos pueden contribuir a superar las desaceleraciones o crisis económicas, la exclusión y el aislamiento; contribuyen decisivamente a la cohesión económica, social y territorial.

La mejora de la cohesión económica, social y territorial, a la que puede y debe contribuir el desarrollo de unos servicios públicos de calidad, solo es posible desde el desarrollo de políticas económicas progresistas. No se puede alcanzar este objetivo desde la aplicación de políticas fiscales basadas en la reducción de impuestos directos y de políticas presupuestarias, donde el superávit económico es un fin en sí mismo. Políticas estas, que vienen aplicando sucesivamente los distintos gobiernos del estado, así como los de las comunidades autónomas con capacidad normativa en materia fiscal y presupuestaria.

Gran parte de los servicios de la federación está dentro del marco de los servicios de interés general. En el marco de una economía desarrollada como la nuestra, esos servicios tienen una importancia clave por su repercusión en el equilibrio y la integración individual y social.

Son servicios que pueden ser responsabilidad total o parcial de las administraciones, que pueden estar gestionados y prestados pública o privadamente, pero que conforman una red que asegura la satisfacción de unas necesidades muy ligadas a unos valores aceptados y reclamados por el conjunto de la sociedad.

Los servicios de interés general desempeñan un papel cada vez más decisivo, como parte de los valores compartidos por todas las sociedades europeas y elemento esencial del modelo social europeo. La importancia que revisten estos servicios de cara a la mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos y la lucha contra la exclusión y el aislamiento social es crucial.

Los servicios de interés general ocupan un lugar muy destacado en el debate político y social. Conforman uno de los pilares básicos y distintivos de la Unión Europea y atañen a una cuestión crucial en las sociedades desarrolladas, la de determinar el papel que le corresponde a los poderes públicos en una economía de mercado garantizando el funcionamiento del mismo y el respeto a las reglas del juego por parte de todos los agentes implicados y, por otra, salvaguardar el interés general, especialmente las necesidades esenciales de los ciudadanos y la preservación del bien público, ya que el mercado, por si solo, no puede asegurarlo.

Esta última afirmación, ha sido y seguirá siendo motivo de polémicas interesadas, puesto que dependiendo de la variedad de la respuesta se articula un modelo de gestión y prestación de los servicios públicos.

La eficiencia del mercado está sujeta a que se cumplan una serie de supuestos que contribuyen a la

configuración de un ambiente idóneo para el intercambio, que pocas veces se logra. Por otro lado, está el hecho de que la economía basada en los principios de optimización y eficiencia exclusivamente, dejan a un lado las consideraciones como la justicia, la equidad y la posibilidad de que todos tengan acceso a este sistema de intercambio.

Las asignaciones de recursos guiadas exclusivamente por el sistema de mercado son solo desde la teoría eficientes. Pero cuando se deja de lado el plano teórico o el ámbito normativo, se comprueba el incumplimiento de los supuestos que sostienen este modelo (competencia, información, transparencia, mercados completos), así que se hace imperiosa la necesidad de buscar una respuesta alternativa que logre ganancias potenciales de eficacia a través del diseño de actuaciones adecuadas por parte de los poderes públicos.

Con la expresión servicio público se hace referencia en nuestro derecho, a aquellas actividades prestacionales que son titularizadas por la administración en razón de su carácter esencial para la comunidad, asumiendo por tanto un poder de disposición y control sobre dichos servicios, cuyo ejercicio y régimen jurídico está sometido al derecho administrativo.

Desde el punto de vista de su finalidad, se trata de una actividad asumida por la Administración para garantizar su existencia y prestación en términos de continuidad, universalidad e igualdad; esto es, con voluntad de permanencia y generalidad, para ser prestada en condiciones que garanticen el acceso al servicio a todos los ciudadanos que lo demanden, en los mismos términos de regularidad y calidad.

El término servicio público es un termino ambivalente ya que puede referirse o bien al organismo que presta de hecho el servicio o a la función de interés general atribuida.

En este contexto, el concepto servicio público universal, designa un conjunto de requisitos que garantizan que ciertos servicios se ponen a disposición, con una calidad especificada, en todo el territorio con independencia de su prestador o ubicación geográfica, a un precio asequible en función de las circunstancias específicas.

En el actual entorno de un mercado liberalizado, las obligaciones de servicio universal deben garantizar que todos los ciudadanos/as tienen acceso al servicio, y se mantiene y en su caso se mejora su calidad. El concepto tiene un carácter dinámico, lo que debería permitir garantizar que los requisitos de interés general tienen en cuenta la evolución política, social, económica y tecnológica, y se adaptan regularmente a las necesidades cambiantes de la sociedad.

La definición de servicios de interés general no figura como tal en el Tratado de la Unión ni en el derecho derivado del mismo. Sin embargo en la práctica y en las disposiciones comunitarias sobre la actividad privada reglamentada, se suele designar con este término, aquellos servicios en los que los estados o las normas comunitarias imponen obligaciones específicas de servicio público.

Se trata de actividades en las cuales existe un componente de “servicio de interés general” (COM 2001/C17/04) y este concepto abarca a los servicios de mercado y no mercado que las autoridades públicas consideren de interés general y a los que se imponen determinadas obligaciones de servicio público, o que están calificadas como de “servicio económico de interés general” (COM 2001/C17/04) que es el término utilizado en el artículo 86 del Tratado de la UE y que se refiere a los servicios de mercado a los que los Estados miembros imponen determinadas obligaciones de servicio público en virtud de criterios de interés general.
Se referencia con carácter general a las grandes industrias de redes, como el transporte, los servicios postales, la energía y las comunicaciones.

En la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo (COM 2004/374) conocida como “Libro Blanco sobre los servicios de interés general” se señala que los servicios de interés general son fundamentales para garantizar la cohesión social y territorial y son un factor importante para alcanzar los objetivos de la “Estrategia de Lisboa”.

Pero a la vez se señala, que la existencia de un mercado interior abierto y competitivo y el desarrollo de servicios de interés general son compatibles por la vía de proteger “los cometidos, no la manera en que se llevan a cabo.”

El contenido del Libro Blanco ha servido como guía central de las revisiones de las normativas sectoriales comunitarias que están en la actualidad en discusión o recientemente aprobadas en los sectores de Comunicaciones Electrónicas, Servicios Postales, Agua, Trasporte y Radiodifusión.

Por otro lado, el informe de la Comisión sobre el “El estado del mercado interior de servicios” (COM 2002/441), concluía que aún persistían importantes barreras para el establecimiento de un mercado único de servicios. Asimismo, subrayaba que “En este contexto, la configuración de un verdadero mercado interior de servicios debía hacerse adoptando un enfoque global y no a través de directivas sectoriales o en función de la jurisprudencia dictada por el Tribunal de Justicia Europeo referida a la libertad de establecimiento y a la libre prestación de servicios dentro de la Comunidad, respectivamente”.

La Comisión elaboró una propuesta de Directiva relativa a los servicios en el mercado interior, publicada el 13 de enero de 2004, conocida como Directiva “Bolkestein” que ha sido aprobada tras más de tres años de debates (Directiva 2006/123) y que ha contado con una fuerte movilización sindical europea. La presión sindical ha tenido un

protagonismo esencial en la mejora de la propuesta inicial.

Prueba de ello es la supresión del principio de país de origen y la reducción del número de servicios afectados por la Directiva. Recoge también una lista ampliada de motivos por los que los Estados miembros pueden optar por restringir la libre prestación de servicios realizados por un proveedor establecido en otro país. El texto de la Directiva finalmente no afectará a la legislación laboral de los Estados miembros.

Los servicios de interés económico general están afectados por el ámbito de la directiva, sin embargo están excluidos los servicios de transporte, y los servicios postales que están exceptuados de la disposición sobre la libre prestación de servicios establecida; tampoco afecta a los servicios sanitarios, a las actividades vinculadas al ejercicio de la autoridad pública, ni a los servicios sociales.

Los Estados miembros disponen de un plazo de tres años, que finaliza en diciembre de 2009 para aplicar lo dispuesto en la misma. Por lo que debemos seguir trabajando en el control de la adecuada transposición del texto a nuestro ordenamiento jurídico.

La Comunicación de la Comisión "Servicios sociales de interés general en la Unión Europea" (COM 2006/177) continuación del Libro Blanco sobre los servicios de interés general, ha decepcionado a los que esperábamos una base legal más segura para estos servicios abriendo un periodo de consulta sobre el funcionamiento de los servicios sociales en la Unión, exceptuando los servicios sanitarios propiamente dichos, y referenciándose a los sistemas legales y los sistemas complementarios de protección social junto a los demás servicios esenciales prestados directamente a las personas.

Pensamos que los gobiernos deben ser claros con respecto a sus obligaciones para con la ciudadanía y la sociedad como conjunto y que debe existir un debate público y transparente sobre el concepto de servicio público. La accesibilidad y calidad de los servicios públicos debe ser el centro de las políticas gubernamentales, no sólo porque esto concierne al modo que se gastan nuestros impuestos, sino también porque ésta es la principal misión del gobierno.

Existe también otra razón por la que defendemos un marco legal general, antes de hablar de legislaciones sectoriales. Un enfoque sectorial forzaría a los Estados miembros a definir los servicios públicos de interés general de acuerdo con los estándares y las características de un particular sector establecido por las normas europeas.

Los servicios de interés general deben, por tanto, encajar en las instituciones de la UE sobre los servicios sociales, los servicios educativos y los artículos de utilidad pública, etc., limitando la libertad de los Estados para definir estos como servicios económicos de interés general.

Finalmente, la revisión que se produjo de la "Estrategia de Lisboa" en 2006, está centrada en tres campos de actuación o directrices: Conocimiento e innovación, motores de un crecimiento sostenible; Un espacio atractivo para invertir y trabajar y El crecimiento y el empleo al servicio de la cohesión social.

Los objetivos que afectan directamente a los servicios de interés general, son completar y profundizar el mercado interior y asegurar una economía abierta con unas reglas del juego homogéneas.

Las "directrices integradas" de cada Estado miembro se han formulado en el correspondiente Programa Nacional de Reformas (PNR), que tiene una evaluación anual y que al término del tercer año de cada ciclo será revisado. La primera valoración de la nueva Estrategia tendrá que efectuarse en el transcurso de 2008.

En el PNR de España, el segundo eje esta dedicado a infraestructuras y gestión del agua, y el quinto eje denominado "Más Competencia, Mejor Regulación, Eficiencia de las Administraciones Públicas y Competitividad" aborda aspectos relativos al marco regulatorio y modernización de las Administraciones Públicas, a la dinamización de sectores clave como las telecomunicaciones, a la reforma del sector audiovisual, a los transportes y a los servicios postales.

En base a la nueva estrategia se está profundizando en los mecanismos de eliminación de barreras a la competencia y apertura de mercados, lo que supone la progresiva aceleración, cuando menos, en la liberalización de los sectores y servicios declarados de interés general o de interés económico general.

1.4 – El sector público en la actualidad: Titularidad, gestión, financiación y calidad de los servicios públicos

Existen distintas referencias para acotar el sector público ya que para el sector público no hay un único concepto jurídico.

El desarrollo y modernización de las administraciones públicas, ha llevado aparejado cambios en las fórmulas organizativas y funcionales.

La Constitución Española dispone que los Presupuestos Generales del Estado incluyan la totalidad de los gastos e ingresos del sector público estatal.

La Ley Orgánica del Tribunal de Cuentas señala que integran el sector público español: la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales, las entidades gestoras de

la Seguridad Social, los organismos autónomos, las Sociedades estatales y demás empresas públicas.

La Ley de Estabilidad Presupuestaria define en su ámbito de aplicación subjetivo el sector público, así como la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), que posteriormente es completada con la Ley de Agencias Estatales.

El Sistema Europeo de Cuentas (SEC-95) define como Administración Pública toda aquella entidad institucional que no cubra al menos el 50 % de sus gastos de explotación, con ingresos de mercado.

El reconocimiento y la garantía de la autonomía política de las Comunidades Autónomas configurada a partir de la Constitución y los Estatutos de Autonomía, incluye la configuración de sus propias fórmulas de administración institucional.

Las Comunidades Autónomas han practicado un acusado mimetismo respecto de la Administración General del Estado y han tendido a reproducir el marco definido en la LOFAGE.

Pero más allá de la adaptación a ese modelo, nos encontramos en las Comunidades Autónomas y en muchas Administraciones Locales con la profusión de numerosos organismos autónomos y entidades de derecho público (Sociedades mercantiles públicas, Consorcios, Centros de investigación y tecnología, de gestión medioambiental, Institutos de Estadística, Consejos Audiovisuales, Consejos Económicos y Sociales, Patronatos y Fundaciones Municipales, etc.).

Si bien no cabe en términos jurídicos dudar de que estos entes forman parte integrante de nuestras Administraciones Públicas, en numerosas ocasiones su práctica ha distado mucho de ello. Con demasiada frecuencia, han sido creadas con el pretexto de dotar la gestión de mayor agilidad y autonomía política y financiera, pero han acabado funcionando como organizaciones paralelas sujetas al derecho laboral privado, con muy escaso o nulo control externo de su actividad económica.

En ocasiones se ha utilizado esta fórmula para rehuír los principios rectores del empleo público, dando lugar a organizaciones caracterizadas por la arbitrariedad en el acceso, altas tasas de temporalidad, atomización o inexistencia de negociación colectiva y la imposición de condiciones laborales inferiores a las de la administración de origen.

Con carácter general, las exigencias de disciplina presupuestaria en la Unión Europea, emanadas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento desde su nacimiento en 1997 y de la Normativa de Estabilidad Presupuestaria, han avivado en los últimos años, las practicas para evitar las limitaciones al endeudamiento a través de mecanismos extrapresupuestarios o de prácticas contables "creativas".

La creación de numerosos organismos y entes descentralizados ha tenido como uno de sus objetivos la no inclusión de estas entidades dentro del ámbito de las Administraciones Públicas y, por tanto, la exclusión de su endeudamiento del cómputo general, además de evitar los condicionantes del concurso y publicidad de los contratos efectuados con terceros.

En otros casos se utiliza esta modalidad únicamente para sustituir empleo público directo por empleo precario subcontratado, o para evitar controles y participación democrática en la gestión de los intereses colectivos.

En el caso autonómico sobresalen cuatro áreas de actuación comunes prácticamente a todas las Comunidades Autónomas: las entidades gestoras de infraestructuras, las radio televisiones, las sociedades de desarrollo y promoción económica y los servicios sociales y sanitarios.

Otra forma específica de privatización que podemos identificar es la supresión de una actividad por parte de la Administración Pública promoviendo que sus trabajadores (habitualmente en condiciones de precariedad) generen una empresa para prestar este servicio. En este caso el servicio pasa a ser efectuado por una empresa privada que vende su producción al sector público, en las asistencias técnicas a la Administración (a veces utilizando a falsos autónomos), en la gestión de proyectos e instalaciones culturales y deportivas o en el sector de la intervención social encontramos ejemplos de ello.

Por último, se puede identificar otra forma de privatización que es la transferencia de actividades públicas a entidades sin ánimo de lucro. Tradicionalmente, en la dicotomía entre lo público y lo privado, lo público representaba el interés general y lo privado el interés particular. Sin embargo el desarrollo del "tercer sector" responde a un comportamiento que no obedece, estrictamente, a la clásica lógica del beneficio, que correspondía a las empresas privadas, sino que participa, de alguna forma, del interés común. Esto no quita para que esta transferencia no deba ser considerada otra forma de privatización.

Pero tampoco debemos obviar que la tendencia externalizadora (como también las privatizaciones) se ve fortalecida por los numerosos déficits que arrastran nuestras Administraciones Públicas. Una Administración demasiado rígida, con una plantilla desmotivada y sin incentivos, con un sistema de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo exasperantemente lento, que no ha invertido en dotarse de un buen modelo de planificación y gestión integral de recursos humanos, es mucho más vulnerable a estos procesos.

Porque hoy, más allá de apriorismos ideológicos, el responsable político, que necesita poder ofrecer resultados a muy corto plazo, dispone de mecanismos para eludir un sistema que no le interesa, que no funciona o en el que no confía.

La financiación del sector público se encuentra sometida a fuertes presiones, por la exigencia de control del endeudamiento y de la contención del déficit público y por un sistema fiscal que se caracteriza por la reducción de tipos en la imposición directa y un aumento de la imposición indirecta y de las tasas que se pagan por la utilización de una actividad o servicio publico.

Todo ello junto a la exigencia de crecimiento y una constante necesidad de inversión pública en los servicios públicos esenciales, tanto para su establecimiento, como para su funcionamiento y mantenimiento.

Finalmente está la cuestión de la calidad del empleo. La temporalidad se reduce de manera insuficiente en la empresa privada, y está aumentando alarmantemente en el sector público, afectando especialmente a las mujeres.

La eficiencia del servicio público no se obtiene exclusivamente reduciendo plantillas. La Oferta de Empleo Público de la última década arroja un pésimo panorama. El servicio público de calidad requiere de un número suficiente de recursos humanos y lo que se está produciendo es todo lo contrario.

Entre las formas de financiación del sector público y en el transcurso de la última década, el fenómeno de la colaboración público privada (CPP) se ha desarrollado en un gran número de ámbitos. Esta colaboración se inserta en la tendencia generalizada hacia una privatización y liberalización del sector público.

El Libro Verde sobre la colaboración público privada de la Comisión Europea la define como las diferentes fórmulas de cooperación entre las administraciones públicas y las empresas del ámbito privado, cuyo objetivo es garantizar la financiación, construcción, renovación, gestión o mantenimiento de una infraestructura o la prestación de un servicio.

Pero no es posible presentar dicha cooperación como una solución milagrosa para el sector publico, que tiene que hacer frente a restricciones presupuestarias. En todo caso los procedimientos de CPP deben respetar la legislación europea y nacional sobre adjudicación de contratos públicos de obras, suministro y servicios y la adjudicación de contratos en los sectores del agua, de la energía, de los transportes y de los servicios postales.

Las CPP transfieren el control de la gestión y en muchos casos, de la propiedad del proyecto, al sector privado y resulta preocupante comprobar que no existen mecanismos de seguimiento adecuados que permitan evaluar el impacto de estas operaciones, teniendo en cuenta que se trata en general, de sectores que siguen estando en gran medida bajo el control y la intervención de un regulador público.

En la mayoría de los casos, la única manera de que el operador privado obtenga un nivel de rentabilidad suficiente para la inversión realizada es a través de subvenciones corrientes y la manera en que se configura la colaboración suele introducir múltiples limitaciones al seguimiento por parte de mecanismos de control democrático.

Al mismo tiempo se enjuicia la idoneidad del sector público como consecuencia de su “ineficiencia”, lo que no es más que una coartada ideológica para presentar la bondad de estos sistemas, como si de una intervención empresarial altruista se tratara, cuando pueden desembocar en un coste financiero más elevado.

Debemos poner en evidencia las ineficiencias y los costes sociales de los apriorismos ideológicos que consideran inútil o poco eficiente al sector publico. Pero esta batalla solo es posible ganarla desde un mensaje que conecte con el conjunto de la sociedad, construido desde la credibilidad de una gestión eficaz y eficiente de los recursos públicos destinados a ello.

Las posibilidades abiertas por este procedimiento, han facilitado la reducción de las inversiones públicas obligadas por compromisos presupuestarios e introducen una fuerte rigidez fiscal de cara al futuro, debido a las obligaciones a largo plazo que se adquieren, pudiendo reducir la capacidad futura de las administraciones para responder a nuevas necesidades sociales.

Otro factor a tener en cuenta es que la opción por los proyectos de CPP es un camino de difícil retorno. Pues si estos proyectos se generalizan en el sector público, este se desprende de la capacidad técnica y organizativa para gestionarlos y llevarlos a cabo.

Los defensores de la liberalización de los servicios públicos siempre han mantenido, y mantienen, que la calidad del servicio mejoraría como consecuencia de la competencia, la eficiencia de los nuevos operadores y la rebaja de los precios.

Los mecanismos que pretenden autorregular la calidad de los servicios por parte de las propias empresas están afectados por la falta de transparencia y por los objetivos y estrategias cambiantes del mercado.

El establecimiento de organismos reguladores nacionales o europeos, no ha contribuido a la fijación de estándares de calidad sobre la accesibilidad, universalidad y continuidad de los servicios prestados, puesto que el foco lo han fijado en las barreras a la competencia, los conflictos entre operadores concurrentes y los mecanismos de fijación de precios o el establecimiento de precios máximos.

Este hecho es plenamente coherente con los defensores de que los mecanismos del mercado son suficientes por sí solos para que se suministren servicios de calidad a precios asequibles.

Todo ello ha conducido a que el coste oculto de las liberalizaciones haya recaído en la mayoría de las ocasiones sobre la calidad de los servicios prestados, y genere la sustitución de monopolios públicos por oligopolios privados, confundiendo deliberadamente la liberalización y apertura de mercados con la desregulación.

Ante la CPP cabe anteponer el partenariado público-público (PPP) como modelo alternativo.

En el marco del partenariado público-público encontramos distintas fórmulas y modelos con un variado alcance jurídico e institucional. En el ámbito de las administraciones locales y provinciales, tienen ya largo recorrido algunas experiencias como los consorcios o las mancomunidades que, lejos de remitir, van superando algunos obstáculos e indefiniciones legales, como la reciente modificación legal que permite mancomunar servicios de seguridad locales en ámbitos supramunicipales.

Aún con diferencias entre las distintas CCAA, se aprecia una tendencia general hacia la institucionalización de algunos aspectos de las relaciones entre gobiernos autonómicos y locales, que se manifiesta tanto a través de la aprobación de legislación específica por parte de las CCAA, como mediante la creación de órganos consultivos y de cooperación.

Se observa asimismo la progresiva implantación de mecanismos para la transferencia reglada de fondos a las Entidades Locales, que en buen número de casos va acompañada de la creación de dispositivos de coordinación intergubernamental.

Sin embargo, queda un amplio campo a este tipo de colaboración. Es de destacar como en la recientemente aprobada Ley de Agencias Estatales, decayó durante su tramitación, la regulación de agencias de cooperación ínter administrativa cuya finalidad debía ser articular formulas de colaboración entre las administraciones autonómicas y el Estado para asuntos concretos a través de contratos de gestión específicos.

El incremento de administraciones locales se ha producido por dos procesos que, en ocasiones, han sido paralelos. En algunas CCAA, se trata de una elección local, los propios municipios han optado por crear alguna entidad asociativa como mecanismo de cooperación. En otros casos, el gobierno autonómico ha decidido crear estructuras supramunicipales, comarcas o áreas metropolitanas, para dar respuesta a cuestiones territoriales o a problemas locales de organización y gestión.

Las mancomunidades han sido entendidas tradicionalmente como un mecanismo autónomo a través del cual los pequeños municipios superaban las limitaciones impuestas por su escaso tamaño y llevaban a cabo la prestación de distintos servicios locales básicos.

Dadas las características del mapa municipal español, no cabe duda de que las mancomunidades contribuyen de manera importante a asegurar la prestación de una amplia gama de servicios.

Esta figura de cooperación intermunicipal, regida por la Ley de Bases de Régimen Local, adquiere un mayor protagonismo entre todas las figuras de cooperación pública a partir de la aprobación en 1985 de esta Ley, y su número aumenta considerablemente afectando a la gran mayoría de municipios, ya que más del 70% forman parte de alguna mancomunidad.

Este ritmo de crecimiento se ha reducido en los últimos años en favor de otras figuras de cooperación como los consorcios, y los convenios y sociedades públicas intermunicipales, que presentan una mayor flexibilidad tanto en relación a sus componentes como a su funcionamiento.

A diferencia de las mancomunidades, los consorcios no tienen, en sentido estricto, el carácter de ente local, distinguiéndose tres tipos: los integrados únicamente por entidades locales (consorcios locales puros), los integrados por actores públicos pertenecientes a las administraciones de distintos niveles territoriales de gobierno (consorcios intergubernamentales) y, por último, aquellos que dan cabida a actores privados o a actores vinculados al sector público pero no pertenecientes a las administraciones entendidas en sentido estricto (consorcios mixtos).

Además, los consorcios no sólo contribuyen a la generación de redes nuevas sino que funcionan en ocasiones como elemento de enlace entre redes ya existentes que operan en distintos ámbitos territoriales.

La presencia de la fórmula del consorcio es sensiblemente menor que la de la mancomunidad, si bien la variedad de campos de actuación es similar en ambos casos.

Recuperar unos servicios públicos de calidad implica luchar por una sociedad equitativa que apuesta por la integración y la cohesión social, donde toda la ciudadanía tenga iguales derechos y por lo tanto, es una apuesta por seguir los dictados constitucionales y seguir apostando por el desarrollo de la democracia.

1.5 – El sector público estatal de carácter empresarial

Desde un punto de vista estrictamente económico, el sector público se considera integrado por dos

categorías, las administraciones públicas y el sector público empresarial.

El sector público empresarial, viene siendo definido como cualquier empresa, sociedad u organismo en los que los poderes públicos puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad, de la participación financiera o de las normas que la rigen.

El origen del sector público estatal de carácter empresarial en España, se sitúa en la mitad del siglo XX entorno al Instituto Nacional de Industria (INI) y las empresas públicas dependiente de él.

Con la disolución del INI en 1992 se crea TENEO, una nueva sociedad anónima a la que el INI traspasó su participación en aquellas empresas "susceptibles de ser gestionadas con criterios empresariales" y que "se organiza y funciona con estricta sujeción al ordenamiento jurídico privado", además de aprobar la creación de la Agencia Industrial del Estado (AIE), que agrupaba a los sectores industriales en reconversión y con fuerte incidencia territorial.

En 1995 se crea la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) integrando a las empresas que por actuar en mercados abiertos y competitivos, no requieren de una titularidad estatal, "por lo que pueden ser objeto de actuaciones de desinversión pública" junto con empresas o entes públicos que "deben abordar ajustes significativos en su capacidad productiva y sus estrategias".

La SEPI integró a TENEO hasta su desaparición en 1996, y a partir de 1997 a las empresas procedentes del INI que por estar sujetas a planes de reestructuración o de reconversión pertenecían a la AIE, incorporándose sus participaciones a la SEPI, tras la supresión de la Agencia.

En el año 2001 se integra en SEPI, la Sociedad de Participaciones Patrimoniales (SEPPa) al mismo tiempo que determinadas sociedades dependientes hasta ese momento de la Dirección General de Patrimonio del Estado.

Los cambios en la orientación del sistema económico, los procesos de reconversión industrial, la finalización de los monopolios naturales, la progresiva privatización de las empresas públicas junto a la presión por parte de la Unión Europea exigiendo la rotura de los mercados regulados y la supresión del paraguas financiero del Estado sobre las empresas públicas, han dejado reducido a la mínima expresión la participación de la Administración General del Estado en este ámbito, en sentido contrario a lo que ha sucedido en los marcos autonómicos.

A lo largo de este proceso, se ha producido en nuestro ámbito la desaparición de la presencia de capital público en Telefónica, Empresa Nacional Elcano de la Marina Mercante, Grupo Iberia, Empresa Nacional de Transporte por Carretera (ENATCAR), RETEVISON, Empresa Nacional de Celulosa (ENCE), Trasmediterránea y Empresa Nacional de Autopistas (ENA); se ha producido la liberalización de las ITV`s al establecer el régimen jurídico de autorización sobre el tradicional de concesión, la reestructuración de RTVE dando paso a una nueva corporación y se ha segregado RENFE en un gestor de infraestructuras (ADIF) y un operador de servicios ferroviarios (Renfe Operadora).

Estamos ante una nueva fase de reorganización del sector público estatal de carácter empresarial, especialmente en el ámbito del transporte, como consecuencia de la regulación europea y del desarrollo de los marcos competenciales autonómicos previstos constitucionalmente.

Las administraciones no se distinguen entre sí, por su mayor o menor compromiso con la gestión y/o explotación de los servicios de transporte de forma directa mediante empresas públicas.

Lo esencial no es qué Administración Pública tenga la titularidad, gobierno central, autonómico o local, sino que tipo de gestión se hace (pública o privada) y que repercusión tiene en el empleo y en la calidad del servicio que se presta.

No debemos contribuir con nuestra actitud y posicionamientos, a los debates nominalistas sobre que la propiedad o capacidad de gestión de una u otra administración en un determinado sistema de transporte, lo convierte en más eficaz por si solo.

Tampoco podemos fijar el eje del debate en el tamaño de la empresa pública. De poco nos sirve una gran empresa pública si externaliza una parte importante del trabajo a través de la subcontratación, con la consiguiente sustitución de empleo de calidad por empleo precario, donde las empresas subcontratadas compiten entre sí en costes laborales.

Las transferencias pueden llegar a suponer un elemento de progreso en la medida que acerca a la ciudadanía el poder de decisión sobre asuntos que les afectan cotidianamente.

Por ello, no solo no nos oponemos, sino que defendemos la participación de las Comunidades Autónomas y las diferentes entidades de la administración local, en la gestión de los sistemas de transporte.

Pero el modelo de participación en la gestión, es indisoluble de los mecanismos de financiación y planificación de inversiones y de la viabilidad del conjunto del sistema, por lo que la composición de los órganos de gobierno y de gestión, debe corresponderse con los niveles de responsabilidad que cada uno asume, dentro del marco competencial establecido.

Ante cualquier proceso de transferencia, ni podemos ni debemos permitir que sea un asunto meramente

político-administrativo y presupuestario entre el gobierno central y el autonómico correspondiente, haciendo efectiva nuestra capacidad de interlocución.

La transformación de las empresas públicas estatales que se identifican en la práctica con el propio sistema de transportes y funcionan como red integrada, no se puede hacer dando la espalda a sus efectos sociolaborales a corto y medio plazo. Por ello es necesario desarrollar suficientes garantías para el mantenimiento de un empleo de calidad y de un marco homogéneo de relaciones laborales.

Defendemos la compatibilidad del mantenimiento de una red básica e integrada de ámbito estatal junto a la configuración de redes de ámbito autonómico independientemente de su titularidad de origen, dotándolas de recursos suficientes para que sean sostenibles desde un punto de vista social, económico y financiero, de forma que quede garantizada su titularidad pública.

BLOQUE 2: Defensa de lo público, base de nuestra intervención sindical en los servicios a la ciudadanía

2.1- Las políticas en defensa de los servicios públicos

Las ofensivas contra lo público tienen en España una mayor repercusión por la debilidad que de partida ha tenido nuestro sector público con relación a los países de referencia en la Unión Europea.

Los argumentos privatizadores se han impuesto sobre el interés social, lo que conduce a la renuncia de la presencia pública en los sectores que por su labor redistributiva de la riqueza, capacidad tecnológica o industrial son decisivos a la hora de introducir factores de regulación y orientación de la actividad económica.

La crítica radical que hemos expresado desde Comisiones Obreras mediante nuestra política de defensa de lo público, y que hoy volvemos a ratificar, hacia las políticas de externalización y privatización emprendidas, no debemos formularla desde una posición meramente ideológica sino que, sin renunciar a nuestro punto de vista de anteponer los valores de equidad y solidaridad que han de guiar cualquier acción pública, simultáneamente debemos ser capaces de demostrar que los medios materiales y humanos que la sociedad pone en manos de las administraciones pueden ser utilizados eficaz y eficientemente mediante el desarrollo de un nuevo modelo de gestión pública.

Es necesario incorporar a nuestra actuación alrededor de los servicios públicos, nuevos enfoques, pues tras varias décadas de experiencia privatizadora en las economías desarrolladas, se detectan la existencia de elementos que cuestionarían algunos de los supuestos sobre los que se ha realizado el desarrollo de las nuevas fórmulas de gestión de lo público (NGP), como la fatiga reformadora y los fallos reiterados del mercado, aunque los criterios de eficacia y eficiencia sigan guiando las actuaciones de los gestores.

Estos enfoques están orientados a la incorporación de la opinión y la implicación de los ciudadanos en la valoración de su satisfacción sobre la organización y calidad de los servicios, y la implementación en los sistemas contables, de elementos que incorporen mediciones sobre un mayor numero de criterios en relación a la función social de estos servicios, por más que esto último colisione con la exigencia liberal de utilizar idénticos criterios de medida en la esfera pública y la privada.

Fruto del modelo económico y político heredado de la dictadura, pero que el proceso de estabilidad democrática no ha enmendado, las administraciones y empresas públicas estatales se han caracterizado por una gestión profundamente centralizadora y con escasa capacidad de adaptación a las nuevas realidades políticas y económicas. Ese es precisamente uno de los argumentos, que de forma interesada, utilizan los defensores de las políticas privatizadoras para conseguir el aval social.

Oponernos con éxito a los proyectos de privatización de servicios prestados por las administraciones o sus entes y empresas públicas, supone enfrentarse a una fuerte ofensiva ideológica de desvalorización de lo público que ha calado profundamente en nuestra sociedad. La ciudadanía valora ante todo la disponibilidad inmediata del servicio, la mejora de su calidad, su inferior coste económico o su sostenibilidad para las haciendas públicas y, en este contexto, es receptiva al mensaje de que el sector público no es capaz de gestionar con eficacia servicios indispensables para el interés general, por lo que hay que recurrir a la empresa privada.

Defender lo público es también defender la necesidad de su reforma, En consecuencia, nuestra apuesta por la defensa de los servicios públicos pasa hoy inexcusablemente por alentar y promover una profunda reforma de nuestras Empresas y Administraciones Públicas, de una mayor descentralización en la toma de decisiones, de tal manera que la gestión sea de proximidad al ciudadano, y se generen mayores espacios de democratización y participación en la definición de su estructura y en la organización de su trabajo mediante la presencia de las organizaciones sindicales más representativas en los órganos de gobierno y administración.

De lo contrario será muy difícil establecer la alianza necesaria entre los trabajadores y trabajadoras de las empresas públicas y las personas usuarias como receptores de los servicios que éstas prestan. Si no

existe esa alianza los destinatarios de la prestación de servicios acaban convirtiéndose en un bumerán contra la titularidad pública, debido a las fuertes presiones que la ideología dominante intenta imponer sobre la falta de eficacia de lo público en la gestión de los servicios.

Por ello defendemos la necesidad de que el sindicato establezca una aproximación a otros sectores de la sociedad civil. El sindicato debe trabajar en profundidad en este aspecto con el fin de mejorar las condiciones objetivas para la defensa de lo público, buscando un marco estable de debate y de elaboración que nos permita avanzar e incrementar la conciencia social por lo público empezando por el propio sindicato, su afiliación, delegados y delegadas, cuadros y dirigentes, creando más conciencia para realizar un mayor esfuerzo por introducirnos en las problemáticas más generales que afectan a los servicios públicos.

En esta línea de trabajo cabe insertar nuestra participación en la campaña europea exigiendo unos servicios públicos de calidad y por la creación de un marco legal europeo para los mismos. Fruto de ello ha sido nuestra participación en la Conferencia "Servicios Públicos de calidad: Calidad de vida" en la que se inició una campaña de recogida de firmas en el ámbito de la Unión Europea que será preciso completar y evaluar adecuadamente.

Es imprescindible el establecimiento de instrumentos públicos, que salvaguarden los intereses del conjunto de la sociedad frente a las políticas de gestión basadas exclusivamente en el aumento de los márgenes de beneficio. El desarrollo de organismos más o menos independientes de regulación como se ha señalado, se ha mostrado ineficaz para esa tarea.

Nuestra apuesta estratégica en defensa de los servicios públicos y del mantenimiento de la titularidad pública de los que no han sido privatizados o externalizada su gestión, debe ir acompañada de una fuerte exigencia de seguimiento por parte de los poderes públicos sobre los servicios gestionados desde la iniciativa privada, estableciendo mecanismos de regulación y control democrático que garanticen:

- Una prestación de calidad, accesible y que cumpla con los cometidos asignados.
- Que los procesos de apertura de los mercados, no se conviertan en desregulación y dumping social y económico.
- Que la liberalización de los servicios, no sea la justificación para que se constituyan operadores privados con una posición significativa de mercado, convertidos de facto en monopolios que terminan indirectamente regulando el mercado y estableciendo las condiciones de acceso, precio y calidad de los servicios.

Es imprescindible extender y consolidar nuestra organización en el ámbito de los servicios públicos como las empresas del ciclo integral del agua, que más que un servicio se trata de un derecho humano, así como en los servicios de atención a la persona, y los servicios sociales comunitarios y personales, que tras la aprobación de la Ley de Dependencia, establece el derecho subjetivo ligado al individuo, presentando hoy una diversidad notable en cuanto a las características de los que han venido siendo sus prestadores (sociedad civil, administraciones públicas, tercer sector, entidades empresariales, etc.)

Nuestra federación cuenta además, con la presencia de sectores relacionados con importantes servicios públicos, que tienen que ver con derechos esenciales de la ciudadanía como la movilidad, la seguridad, el acceso a la información, las comunicaciones, etc.

En estos sectores, al conflicto entre capital y trabajo se superponen conflictos con la ciudadanía o conflictos con las diferentes administraciones titulares de los servicios públicos, que son especialmente sensibles por su repercusión en la sociedad o en distintos sectores económicos.

Por ello la acción institucional es una materia muy relevante en una acción sindical que tiene que abordar tan diversos conflictos, para evitar que la opinión pública, atienda solo a los aspectos superficiales sin profundizar en las raíces de tales conflictos y que en muchos casos tienen que ver con los derechos e intereses de los/las usuarios/as o de los destinatarios de los servicios.

2.2 – La intervención sindical en los procesos de subcontratación, externalización y privatización

Las prácticas privatizadoras de servicios públicos, representan una expresión más de la búsqueda de nuevos modelos de gestión pública, en este caso mediante la introducción del espíritu empresarial en el ámbito público con la pretensión de dar una respuesta inmediata a los problemas derivados de la creciente escasez de recursos ante la mayor intensidad de las demandas sociales.

Otro asunto bien distinto es si con estos modos de gestionar determinados servicios públicos, o la sustitución de la prestación directa de servicios por la asignación de ayudas económicas de forma individualizada, se consiguen la pretendida eficiencia y ahorro de recursos y, además, se garantizan aquellos valores propios de la gestión pública.

La externalización y la subcontratación ocasionan la pérdida de control de la capacidad de hacer políticas, al dejar la implantación en manos externas para definir el cuándo, cómo y quién recibe los servicios.

Esta situación convive con procesos de concentración que configuran grandes grupos empresariales, presentes en numerosos subsectores de actividad de los servicios y que funcionan en red.

Estos procesos están caracterizados por estar vacíos habitualmente de cooperación industrial y transferencia de tecnología real, carencia que dificulta el establecimiento de procesos de valor añadido y dificulta la viabilidad de las empresas que ocupan los lugares finales de la red, en los procesos de reajustes del mercado o crisis económica.
La empresa origen de la red, concentra su intervención directa en lo esencial de la actividad principal y cede la actividad no considerada como núcleo central de la misma, pero interviene y ejerce en definitiva, un verdadero poder de control y de dirección, reteniendo la organización del ciclo productivo.

Esas fracturas equivalen a diferenciación y segmentación, que estratifica a los trabajadores/as de la red, en función de la calidad de su empleo. La calidad de las condiciones de trabajo, ya no se mide en razón de criterios tradicionales como pueden ser las habilidades, la cualificación y la experiencia. Fruto de esa estrategia se produce un aumento considerable del trabajo atípico.

Los patrones de referencia que definen el estatus del trabajador/a pasan a ser sustituidos por el valor que aporta su trabajo en el producto final y, sobre todo, la posición del propio trabajador/a en la empresa red: a mayor lejanía del corazón del negocio, las condiciones de trabajo tienden a degradarse, siendo éstas fijados por terceros y formando parte de las condiciones impuestas en los contratos de carácter concesional o mercantil.

Las situaciones descritas con anterioridad, no solo significan la fragmentación de los espacios de trabajo y por lo tanto un debilitamiento del potencial y la capacidad de intervención sindical, sino que también implican a veces la confrontación entre trabajadores/as al contraponerse intereses particulares e inmediatos entre los diversos colectivos.

La negociación con empresas o sectores que condicionan sus costes a los sistemas de adjudicación de un servicio, bien por concurso público o concesión administrativa, dificultan los procesos de negociación colectiva, ya que estos no suelen tener en cuenta las condiciones pactadas en los convenios de referencia.

Debemos dotarnos de los mecanismos suficientes que nos permitan limitar y controlar los procesos de externalización y subcontratación de actividades e influir en la negociación de las condiciones de trabajo de las personas afectadas, evitando que sirvan al único fin de abaratar costes laborales.

El sindicato tiene la obligación de velar por las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas concesionarias y por las relaciones entre las partes, debiendo identificar de forma prioritaria las situaciones de cesión ilegal de trabajadores.

Dado que en la FSC contamos con numerosas empresas que forman parte del entramado de "empresas en red" que configura la prestación práctica de un servicio o gestionan indirectamente los derechos de concesión para la realización de su actividad, debemos promover la cooperación y el apoyo sindical de la empresa principal hacia éstas, y articular una negociación colectiva que coordine los mismos derechos sociolaborales para el desempeño de una misma actividad.

Entre otras medidas, debemos promover acuerdos con las diferentes Administraciones Públicas que permitan que los Pliegos de Condiciones y las Cláusulas Administrativas de la Contratación Pública discriminen positivamente a aquellas empresas que mejor cumplan requisitos de calidad, legalidad y estabilidad en el empleo. Debemos promover que se valore, entre otros parámetros:

- Estabilidad en las plantillas, estableciendo un nivel mínimo de contratación indefinida, valorando su superación.
- Preferencia en la adjudicación para las empresas que superen los requisitos mínimos legales de contratación de personas con discapacidades.
- Compromiso, en el caso de la adjudicación de contratos de servicios por procedimiento de concurso, de que la nueva empresa adjudicataria se subrogue en la contratación de la totalidad del personal de la empresa saliente, esté o no establecido mediante Convenio, respetando las condiciones sociolaborales en su conjunto.
- Asunción de fuertes limitaciones a la subcontratación por la empresa de trabajos vinculados a la ejecución de la obra o servicio que ha sido materia de contratación pública.
- Cumplimiento de la normativa de orden social y laboral, excluyendo a las empresas que hayan sido sancionadas por infracción grave y garantizando el cumplimiento de los niveles retributivos estipulados convencional o contractualmente.
- Primar a las empresas que realicen políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Apostamos por la devolución a la esfera de lo público de los empleos externalizados y de los servicios privatizados que tengan un carácter estructural y permanente.

Pero para abordar esta nueva configuración del mundo del trabajo, es fundamental que desde la intervención sindical tratemos de reequilibrar esa fractura creando marcos de regulación de las relaciones laborales más amplios, más colectivos, más útiles.

Debemos fijar las materias consideradas estructurales y homogéneas de las condiciones de trabajo, dejando para ámbitos inferiores su aplicación

y desarrollo concretos, que recompongan en lo laboral, lo que la fragmentación del proceso productivo ha desestructurado, dotando a todos los trabajadores/as, sea cual sea su situación concreta, de mecanismos comunes de intervención y participación.

Las distintas administraciones han utilizado las privatizaciones de empresas públicas como un instrumento de captación de recursos económicos para financiar la reducción del déficit público y la paulatina desfiscalización de las rentas del capital.

Hemos asistido a un proceso intensivo de privatizaciones en el último periodo. Este trayecto de lo público a lo privado ha requerido la elaboración de un patrón de intervención, que sin renunciar a la exigencia de la permanencia de la presencia pública en cada caso, no dedicara todas sus energías a ese objetivo y convirtiera al sindicato en un instrumento lo más eficaz posible, en la defensa de la actividad de la empresa y de los derechos laborales y sociales de las personas afectadas.

El conocimiento del estado real de la empresa, de su posicionamiento en el mercado y la participación directa de los afectados en la elaboración de las propuestas tendentes a establecer la viabilidad futura de la empresa una vez privatizada, y la negociación de un acuerdo de garantías con la administración que inicia el procedimiento, son las claves para la negociación de estos procesos.

El análisis de los datos económicos de la empresa y de los procedimientos para la fijación del valor de la operación de venta, permiten al sindicato adelantarse a las ofertas de adquisición que se pudieran presentar con fines puramente especulativos y efectuar la denuncia de las mismas.

Por ello es imprescindible defender, que las ofertas tengan entre sus componentes un “socio industrial” de referencia, que la composición del grupo que resulte adjudicatario no se pueda alterar la distribución de posiciones mayoritarias y minoritarias en la composición del capital de manera significativa y que las ofertas contengan un proyecto empresarial a medio y largo plazo solvente.

Defendemos que se debe fijar el establecimiento de un plazo mínimo comprometido para el mantenimiento del volumen de la plantilla existente en el momento de la adjudicación y la no alteración de la estructura empresarial, junto al respeto de las condiciones sociolaborales existentes, garantizando que las modificaciones que se pudieran producir en el futuro, sean solo fruto de los procedimientos convencionales de negociación colectiva.

Igual de importante que lo anterior son los mecanismos de seguimiento del acuerdo de garantías, comprometiendo a la administración en la exigencia de su total respeto, y en su caso, pudiendo imponer sanciones que guarden proporcionalidad con los incumplimientos que fueran responsabilidad directa del nuevo propietario privado.

Incluso una vez culminados los procesos privatizadores, debemos hacer un seguimiento de la gestión de las empresas y de los efectos que su contratación tiene en los presupuestos públicos, denunciar los incumplimientos contractuales y exigir la reversión a la gestión pública directa tan pronto podamos probar un efecto perverso en la calidad y sostenibilidad económica del servicio.

BLOQUE 3: La acción sindical en los servicios a la ciudadanía

3. 1 - La negociación colectiva como eje de nuestra acción sindical

El indudable avance que nuestro sindicato ha conseguido en los últimos años, en términos de representatividad y afiliación, ha derivado en un aumento de la capacidad para intervenir en la negociación colectiva, los espacios institucionales de participación, el Diálogo Social, etc.

Pero este hecho no puede impedirnos ver la necesidad de seguir mejorando nuestra capacidad de intervenir en la empresa, en el centro de trabajo, aprovechando nuestra posición de fuerza sindical más representativa, corrigiendo algunas de las ineficiencias internas, promoviendo los cambios convencionales o legales que necesitamos para mejorar la calidad de nuestra acción sindical.

En el último período el marco legal fundamental para el desarrollo de la labor sindical se ha visto ampliado por dos nuevas normas, principalmente por el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (a partir de ahora EBEP) y el Estatuto de los Trabajadores Autónomos, ambos junto con su desarrollo reglamentario o normativo, van a tener una incidencia fundamental en la acción sindical futura de la nueva FSC.

De otro lado seguimos viviendo la paradoja de que, en las empresas donde la negociación colectiva recae en los órganos unitarios, los trabajadores y trabajadoras se encuentran más desprotegidos que aquellos que se encuentran bajo el paraguas de la negociación colectiva sectorial donde el sindicato tiene la exclusividad de la representación.

La complejidad de la negociación colectiva en la nueva FSC va a venir derivada de una multitud de aspectos que, por otra parte, definen la propia conformación de la federación. Por una lado la diversidad de sectores a los que nos dirigimos, por otro los ámbitos funcionales y territoriales diversos y la diferente articulación existente y, por fin, el efecto que, sobre la negociación colectiva, tiene la

descentralización política hacia las Comunidades Autónomas, hecho que afecta de manera especial a los trabajadores y trabajadoras de las administraciones y servicios de gestión pública.

Otro hecho, a tener en cuenta a la hora de marcar las políticas y directrices en la acción sindical y negociación colectiva, es que una gran parte de las trabajadoras y trabajadores a los que nos dirigimos realizan su actividad laboral en pequeñas empresas o administraciones, en las que la limitación para el acceso del sindicato e incluso para la realización de los procesos de elecciones sindicales impide en muchos casos o, al menos, condiciona la labor sindical.

No debemos olvidar la cada vez mayor influencia del modelo, de individualización de las relaciones laborales, encontrándonos situaciones de relaciones laborales atípicas en las que lo individual prevalece sobre lo colectivo.

A lo anterior debemos unir las situaciones de vacíos de cobertura que aún se mantienen (aunque con avances en el último período) y, sobretodo, lo que parece profundizarse últimamente, y es que cada vez hay un mayor número de trabajadores y trabajadoras cuyo convenio de aplicación, el que tradicionalmente se les aplicaba, se ha convertido en una herramienta escasa, a veces inútil, para una correcta regulación de su actividad laboral en constante evolución y transformación.
En el bloque 2 definíamos aspectos que encontramos en el sector servicios, la externalización, la subcontratación y la privatización, fenómenos que nos enfrentan al reto de la apertura de nuevos ámbitos contractuales que pudieran poner en cuestión la actual estructuración de la negociación colectiva, cuya integridad se establece en función de la actividad o sector de actividad.

En los procesos de segregación de empresas, que están implicando hoy la aplicación de diferentes convenios colectivos para actividades que antes se desarrollaban en la misma empresa y bajo la misma regulación contractual, hay que buscar respuestas con convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

De la misma forma tenemos que utilizar todas las modificaciones legislativas que sobre encadenamiento de contratas y subcontratas hemos podido conseguir por la negociación de nuestro sindicato.

Aún sigue pendiente una racionalización de la estructura de negociación colectiva en las administraciones públicas (AAPP), que se adapte a las nuevas realidades y garantice foros de negociación para la totalidad de los empleados y empleadas públicas. Es por ello que insistimos en la necesidad de generalizar el establecimiento de acuerdos periódicos, con la vigencia y contenidos que las partes acuerden, a través de las mesas generales y sectoriales creadas en el ámbito del estado y de las comunidades autónomas (CC.AA.) y su registro y publicación en los correspondientes Boletines Oficiales. Respecto a las corporaciones locales (CCLL) la estrategia debe ser evitar la atomización de la negociación y establecer parámetros más homogéneos de condiciones de trabajo y de salario.

Reconocemos que el mejor sistema para que avance de forma significativa la negociación colectiva, en términos de contenidos, es situar al sindicato en el centro de las relaciones laborales para lo que es necesario, por una parte generar derechos e instrumentos que favorezcan la comunicación del sindicato con la afiliación (crédito horario, locales, secciones sindicales intercentros, horas para la realización de reuniones y asambleas,...), así como generalizar los procesos participativos de la afiliación a través de los mecanismos tradicionales y de las posibilidades que nos abren las nuevas tecnologías.

Tenemos que homogeneizar el nivel de información durante los procesos negociadores, de tal forma que la afiliación de pequeñas empresas, en las que es imposible la existencia de secciones sindicales, tengan un nivel de información y participación similar a la que está adscrita a secciones sindicales con mayor estructuración. De ahí la necesidad de crear mecanismos que permitan un flujo continuo y eficaz de la información entre todas las estructuras de la federación, ya sean del ámbito sectorial como del ámbito territorial, protocolizando quién genera la información, en qué momento, quién debe ser el receptor y qué mecanismos se utilizan de retorno y retroalimentación.

Un correcto nivel de información es el paso previo para alcanzar un estándar aceptable de participación y mejorar los mecanismos de construcción y toma de decisiones. En este aspecto, y en función de la complejidad interna de la FSC se hace necesario un análisis en profundidad sobre el actual esquema de toma de decisiones en materia de negociación colectiva y, en consonancia con la estrategia general en materia de contenidos y articulación, elaborar un procedimiento que, a propuesta del Comité Federal, fuera aprobado en el Consejo Federal.
Otra de las estrategias, para provocar una mejora sustancial de la negociación colectiva, es seguir propiciando una mejor articulación de los convenios buscando una mayor conexión entre los convenios sectoriales estatales con los correspondientes de ámbito inferior y de unos y otros con los convenios de empresa, estatal o de ámbito inferior, fortaleciendo su carácter normativo y garantizando una regulación que se adecue más a la realidad sobre la que se trata de intervenir.

Sólo la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación nos permitirá una adecuada negociación de todas las materias, señalando en cada uno de

ellos el carácter de las mismas: unas serán de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial más amplio; otras, requerirán un desarrollo posterior en ámbitos inferiores y, por último, otras podrán ser remitidas a ámbitos inferiores. Además del reparto de materias, los convenios sectoriales deberán prever qué materias negociadas en su ámbito requieren, sin embargo, una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos.

La negociación en la empresa tiene que jugar un papel importante en la complementariedad de la negociación sectorial, para lo que hay que asegurar, en el máximo de casos posible, la articulación de los convenios y acuerdos de empresa con los convenios sectoriales y la comunicación de los mismos a las Comisiones Mixtas de los convenios sectoriales respectivos

La negociación colectiva sigue siendo cuestionada, está llena de carencias motivadas por su actual regulación, y está viviendo una devaluación en sus mecanismos, contenidos y sobre todo en los procedimientos para su desarrollo y aplicación.
Debemos enfrentarnos a esos retos y carencias que la hacen menos eficaz, y sobre todo debemos hacer que sea entendida como la fuente básica de derechos a nivel general.

3.1.1 - Articular la negociación colectiva

Nos enfrentamos a una articulación incompleta, con convenios de distinto ámbito desconectados entre sí, en la que los convenios sectoriales provinciales y algunos de ámbito autonómico, tienen desarrollos normativos sin conexión, y a veces, hasta en clara contradicción con lo regulado a nivel estatal.

Es necesario coordinar y dirigir los procesos de negociación de forma integral, entendiendo que los distintos ámbitos deben tener una buena conexión sobre la base de una adecuada distribución de materias a negociar en cada ámbito. Definiendo las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los ámbitos inferiores

Tenemos que garantizar la dirección y presencia del Sindicato en la negociación de los convenios de empresa, incluyendo en la negociación colectiva de ámbito sectorial la regulación del papel del Sindicato en el desarrollo de acuerdos, pactos o convenios en los que ha participado como forma de reforzar la presencia del sindicato en la empresa y promoviendo que todos los convenios de empresa utilicen como referencia los correspondientes convenios sectoriales.

Seguimos sin conseguir la confluencia de los convenios provinciales, en convenios autonómicos, y solo en el caso de sectores de reciente negociación colectiva estamos consiguiendo algunos avances en este sentido.

Apostar de forma decidida por la sustitución paulatina de los convenios provinciales por convenios de comunidad autónoma, para lo cual es un buen procedimiento ir avanzando en una mayor homogeneización de los contenidos de los convenios provinciales existentes hasta que la convergencia sea un hecho no cuestionable por las correspondientes patronales o por los trabajadores y trabajadoras afectados.

Definir acuerdos intersectoriales o ínterfederales para abordar negociaciones colectivas en sectores o subsectores que están “a caballo” de dos sectores de nuestra federación o de dos o más federaciones, rompiendo con la competencia, para abrir paso a la cultura de la cooperación entre organizaciones o estructuras que define el Programa de Acción Confederal. Estas actuaciones deberemos impulsarlas y desarrollarlas con independencia de la resolución que los conflictos en sectores fronterizos (presentes y futuros) pudiera tener en el ámbito confederal.

Establecer, con ese mismo espíritu, nuevos ámbitos contractuales para cubrir la negociación colectiva en grupos de empresa, en empresas en red o entre empresa principal y contratas y subcontratas o en empresas que ocupan un mismo ámbito de trabajo (puertos, aeropuertos, centros de transporte...), desarrollando pactos y acuerdos colectivos que regulen las condiciones básicas de trabajo, especialmente en materias como el empleo, la salud y la seguridad en el trabajo, la organización en el trabajo o la formación profesional.

Con respecto a los ámbitos de negociación, está empezando a emerger una nueva realidad, que no está regulada legalmente, y necesita un adecuado análisis para su solución: los convenios de empresa estatal o de grupo de empresas, concurrentes con convenios sectoriales de ámbito inferior.

Es un fenómeno, que aunque todavía no se ha generado en nuestra federación, pero que está empezando a ser utilizado por la patronal contra la aplicación de los convenios sectoriales territoriales que contienen mayores derechos para los trabajadores y trabajadoras.

Siendo conscientes de que es un problema cuya solución solo es posible en ámbito sectorial, la FSC defenderá en caso de concurrencia de los convenios de empresa de ámbito estatal o grupos de empresa con convenios sectoriales de ámbito inferior, o cualquier otro tipo de concurrencias, la aplicación del convenio más favorable para los trabajadores y trabajadoras.

Notificar a las estructuras federativas y territoriales superiores la intención de creación de nuevos ámbitos de negociación colectiva, ampliación de los mismos de negociación colectiva o propuestas de extensión de convenios colectivos, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier iniciativa. Una vez firmado un convenio sectorial de nueva

creación o producida una extensión de convenio, la organización y estructura responsable del ámbito en cuestión debe realizar una amplia difusión del mismo en todos los centros de trabajo.

En los convenios sectoriales debemos regular instrumentos de intervención que nos garanticen una información suficiente y previa a la adopción de decisiones, en lo referente a la organización del trabajo y a los procesos de descentralización y subcontratación, información que debe complementarse con la regulación del derecho de negociación sobre las decisiones y que nos permitan intervenir en su desarrollo y verificar el cumplimiento de lo pactado. Garantizando que los convenios sectoriales regulan dichos instrumentos, será más fácil nuestra intervención en las empresas en los procesos de cambios de sistemas de organización de trabajo o en los procesos de descentralización o subcontratación.

Desde la idea de la negociación colectiva como tarea dinámica y sostenida, frente a la concepción de que comienza con la presentación de la plataforma y termina con la firma del acuerdo, es necesario incrementar los instrumentos que permitan evaluar la eficacia de la negociación colectiva y que garanticen un adecuado desarrollo de lo pactado y recoger los nuevos problemas que surgen durante la vigencia para incorporarlos a la nueva plataforma.

3.1.2 - Estructura territorial.

El vigente esquema de los marcos de negociación colectiva no responde a la realidad de la estructura del estado y mucho menos a la realidad productiva para lo que es imprescindible impulsar la mejora de la estructura y articulación de la misma, siendo el convenio sectorial estatal nuestro marco de referencia, debemos complementar con otros ámbitos, sobre todo atendiendo esas dos vertientes antes descritas, la realidad de descentralización de la administración del estado y las nuevas realidades productivas.

Por lo mismo debemos hacer por vertebrar la negociación colectiva en ámbitos autonómicos, sobre todo la que en este momento es más dispersa al ser fundamentalmente provincial.

En el ámbito de la función pública, es necesario concretar foros de negociación conjunta de las administraciones local y autonómica, potenciando así mismo la creación de las mesas generales y sectoriales que desarrollen los acuerdos alcanzados en aquélla.

Debemos ganar espacios de contractualidad mediante la descentralización hacia ámbitos territoriales del desarrollo de determinadas materias que se pactan en los convenios sectoriales, como el empleo, la concreción de la jornada de trabajo, etc.

Debemos descentralizar la negociación colectiva en los convenios sectoriales de ámbito estatal que no tienen desarrollo en convenios de ámbito inferior, con la extensión de las comisiones mixtas a los territorios donde sea posible, de forma vertebrada, más como elemento de coordinación y sin perder en ningún momento la centralidad del mismo.

3.1.3 - Contenidos mínimos

Entre las materias que deben estar en todas las negociaciones colectivas marcamos unas mínimas para todos los niveles:

- La promoción de políticas salariales encaminadas a combinar la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, reducir la brecha salarial favoreciendo el crecimiento del empleo estable, el aumento de las inversiones productivas, como viene siendo marcado por los Acuerdos de Negociación Colectiva que nuestra confederación vienen pactando en los últimos años.

- Como complemento a lo anterior, y sin que en absoluto sea contradictorio, deberemos impulsar el incremento sustancial de los salarios más bajos, planteando el objetivo de que ningún salario esté por debajo del 60% del salario medio, así como planteando el salario mínimo de 1.000€ como reivindicación.

- Debemos avanzar en conseguir en todos los acuerdos y convenios colectivos cláusulas de garantía salarial, lo que en la mayoría de ellos ya es una realidad.
- Incluir cláusulas generales de acción positiva que hagan mención explícita a la prohibición de discriminar directa o indirectamente por motivos de edad, género, etc.

- Extender las ayudas sociales que puedan ofertar la empresa (préstamos vivienda, descuentos, becas de estudios) a las personas trabajadoras con contrato temporal, modificando para ello las cláusulas restrictivas existentes en algunos convenios.

- Firmar cláusulas en los convenios que optimicen los derechos de información y consulta de los sindicatos, además de los órganos unitarios.

- Revisar las cláusulas de los convenios colectivos que hacen referencia a los permisos que concede la empresa por motivos familiares. Para las personas inmigrantes, esos permisos son insuficientes puesto que, en la mayoría de las ocasiones, deben de desplazarse hacia sus países de origen.

- Establecer sistemas de clasificación profesional transparente y objetivos que permitan acordar procesos de promoción claros y equitativos, teniendo en cuenta la cualificación del trabajador y el desempeño de funciones en su puesto de trabajo.

- Facilitar la participación de la juventud y las mujeres en los procesos de negociación colectiva incluyendo como materia de negociación colectiva medidas de acción positiva en materia de igualdad de trato.

- Impulsar los derechos de información, consulta y negociación que permitan a la representación sindical disponer del conjunto de elementos que determinan las diferentes estrategias empresariales, desde sus fases más iniciales y no solas para paliar sus efectos. Se precisa un impulso dirigido hacia la presencia activa en articulación de políticas de anticipación al cambio, principalmente mediante la participación sindical en los procesos empresariales de adecuación tecnológica, con la plena integración de los trabajadores y sus representantes en la evolución de la empresa y del sector correspondiente.

- Desarrollar en los convenios colectivos cláusulas que garanticen la implantación efectiva de la LPRL en las empresas, especialmente en la integración de la acción preventiva en la gestión empresarial.

- Desarrollar en los convenios colectivos todos los contenidos de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, especialmente todo lo relacionado a los permisos, licencias y excedencias, así como la elaboración y puesta en marcha de los planes de igualdad.

3.1.4 - Ampliar y enriquecer contenidos:

A través del Dialogo Social y las diferentes negociaciones, se han logrado medidas, acuerdos y normas que están contribuyendo en favor de la igualdad, de los derechos y de la cohesión social. Acuerdos tales como:

La Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, de 8 noviembre de 1999, que abrió paso a la necesidad de fomentar medidas hacia la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y años más tarde se concretarían y harían efectivas con la aprobación de otras disposiciones:

El Plan Concilia, que aportó novedosas medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, modelo que ha sido trasladado a otras administraciones.

El Estatuto Básico del Empleado Público, a través del cual se incorpora el deber de negociar de los planes de igualdad en las Administraciones Públicas.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con un fuerte contenido en material laboral, entre otros.
La Ley Integral contra la Violencia de Género, norma pionera en Europa que puso en marcha una amplia reforma de medidas penales, judiciales, educativas y laborales.

La representación sindical de CC.OO. tuvo una presencia de gran calado en la negociación de lo que estas leyes y acuerdos contemplan y las secretarías de la mujer estuvieron inmersas en esas negociaciones.

Por todo ello, y en aras de garantizar una mayor eficacia la FSC trabajará con criterios de transversalidad, desde todas sus estructuras de acción sindical, para incorporar la perspectiva de género al conjunto de la negociación colectiva.

Trabajaremos para asegurar la igualdad laboral y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante el desarrollo de las normas ya existentes en la negociación colectiva o las que sean necesarias promover, para conseguir los mismos derechos, tanto en el ámbito público como en el privado, en la legislación laboral y de la Función Pública.

El propósito será firme y tenderá a alcanzar la eliminación de la fuerte segregación ocupacional de las mujeres, acabar con los efectos negativos sobre los salarios, asegurar la protección económica por desempleo (sobre la que también se incide desde la negociaron colectiva) e incidir en la promoción y la formación permanente, la estabilidad y la seguridad en el empleo y lograr el bienestar social.

Se debe incorporar mujeres a las mesas de negociación hasta lograr, cuanto menos, una presencia equivalente al porcentaje de afiliación, favoreciendo políticas de igualdad que favorezcan este objetivo.

En la línea de la negociación colectiva deberemos:

- Vigilar que en las ofertas de empleo y pruebas de selección no haya cláusulas excluyentes por razón de sexo.
- Fomentar la incorporación de cada género en las profesiones en que está subrepresentado.
- Garantizar que el embarazo y la guarda de un menor no sea causa de exclusión en la contratación o renovación de contrato, ni obstáculo en la promoción, condiciones laborales, etc.

Y en materia de conciliación de la vida laboral personal y familiar, Esta Federación deberá abordar cuestiones como

- La flexibilización de los horarios laborales
- La promoción de acciones formativas dentro de la jornada laboral
- La mejora de las infraestructuras sociales
- Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, favoreciendo medidas que incentiven a los hombres a hacer uso de los permisos y excedencias establecidas para el cuidado de menores y personas dependientes. Desarrollar políticas activas de empleo individualizando las necesidades.

- Actualizar y mejorar los contenidos de los convenios que regulan estas medidas con arreglo a la legislación vigente.

Estas medidas favorecerán la eliminación de estereotipos que sitúan a las mujeres como centro de atención de las responsabilidades domésticas y familiares, mejorado las posibilidades de acceso y promoción laboral de las mujeres.

La negociación colectiva de nuestro ámbito tratará de garantizar que nadie pueda ser discriminado por hacer uso de su tiempo de conciliación, desarrollando medidas para favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Será labor también de la federación, vigilar el cumplimiento y extensión de los derechos, permisos y licencias que regulan y establecen la Ley Orgánica para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Durante estos últimos cuatro años se ha hecho un esfuerzo importante de revisión de los textos de los convenios desde una perspectiva de género. La intención es lograr la eliminación de cláusulas de discriminación directa todavía existentes e incorporar medidas que erradiquen así mismo las discriminaciones indirectas. Se ha analizado, desde el lenguaje, hasta la posible incidencia negativa de determinadas cláusulas sobre las mujeres.
Resta ahora, una vez aprobada la legislación anteriormente apuntada, desarrollar las medidas preventivas y una política activa que haga real el principio de igualdad. Entre las medidas preventivas destaca por su importancia la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Y será en este último apartado, el del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los que, junto con el resto de instituciones, esta Federación promoverá condiciones laborales, elaborará y negociará códigos de buenas prácticas y acciones formativas que contribuyan a prevenir este tipo de violencia contra las mujeres.

Por último a la hora de establecer medidas de acción positiva en el ámbito de las relaciones laborales entre otras, en materia de contratación, clasificación profesional, promoción y formación a la federación le compete una tarea nueva y prioritaria en el camino de la igualdad: la negociación de los planes de igualdad.

En los planes de igualdad, tras un buen diagnóstico de la situación se fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad deben ser uno de los objetivos prioritarios a incluir en las plataformas, para su negociación, y cerrarse dentro de la negociación colectiva, para pasar a formar parte del texto del convenio. En esta materia, resulta fundamental ampliar en los convenios sectoriales el universo de las empresas que deberán elaborar planes de igualdad.

La buena realización y negociación de un plan de igualdad, puede obtener modificaciones de gran importancia y calado en las normas y leyes ya existentes. Las materias a negociar y desarrollar abarcan campos diversos: salud laboral, acceso al empleo, diferencias salariales (modificación de RPT y/o de estructuras salariales), promoción interna, empleo, conciliación, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género, etc.

Así pues, será nuestra tarea, trasladar a las mesas de negociación, la puesta en marcha y el buen desarrollo de los planes de igualdad.

3.1.5 - Solución extrajudicial de conflictos

Los diferentes sistemas de solución extrajudicial de conflictos, tanto en el ámbito estatal (SIMA) como en los ámbitos autonómicos han demostrado ser un instrumento muy útil en los procesos de negociación. Son los que han asumido la intervención inicial en la mediación y, en su caso, arbitraje de los conflictos colectivos y, en algunas comunidades autónomas, también en los conflictos individuales. Además, también han demostrado su utilidad ante bloqueos de la negociación colectiva.

Dichos sistemas son una continuidad del proceso de negociación colectiva entre las partes, y permiten sindicalizar el conflicto (sea en su intervención previa a la convocatoria de huelga o previa a la presentación de un conflicto colectivo), sin por ello poner cortapisa alguna al ejercicio de ambos derechos. Y además está permitiendo la presencia más activa de los sindicatos, y no solo a través de la representación unitaria, en la gestión de dichos conflictos.

Ya en anteriores congresos confederales se apostaba por ampliar las adhesiones de los convenios colectivos al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y se hacía un llamamiento expreso a la adhesión de todos los convenios sectoriales y de las grandes empresas al mismo. En lo que se refiere a los convenios sectoriales, los resultados han sido altamente satisfactorios, no así en el caso de las grandes empresas. Por ello la FSC se compromete a impulsar de manera decidida la ejecución de los acuerdos confederales, ampliando la adhesión al ASEC en los convenios colectivos de las grandes empresas que aún no estén adheridos.

El EBEP prevé procedimientos de mediación, obligatoria a petición de una de las partes, y de

arbitraje voluntario, atribuyéndose a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales la eficacia propia de los pactos y acuerdos, sujeta, claro está, a los requisitos de legitimación correspondientes

La recuperación de la capacidad de regulación unilateral por la Administración se producirá solamente tras el agotamiento, en su caso, de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos y a salvo de lo dispuesto en materia de prórroga de los pactos y acuerdos, en los términos ya analizados.

Aunque de momento, no se haya establecido obligatoriedad alguna del arbitraje, para evitar que sea la propia Administración la que resuelva en última instancia los desacuerdos debemos plantear en los propios pactos y acuerdos la creación de ese mecanismo, así como las reglas que en desarrollo de la previsión legal puedan establecerse para regular la utilización de estos sistemas.

Si bien cualquier mesa de negociación podría crear estos sistemas, incluso las sectoriales en su caso si se les atribuye esta competencia, lo lógico parece ser pensar en la dimensión territorial amplia de estos sistemas, en la perspectiva de llegar a tres ámbitos: estatal, comunidad autónoma y supramunicipal.

3.1.6 - Teletrabajo

El teletrabajo ha ampliado su desarrollo de manera muy importante en los últimos años en el ámbito de la FSC. El Acuerdo Europeo con UNICE sobre teletrabajo y su incorporación al ANC, aún en ambos casos de carácter obligacional, ha conseguido enmarcar y encauzar en la negociación colectiva esta materia, que hasta entonces se estaba regulando casi en exclusiva a través de la negociación individual.

Acuerdos como los de Telefónica de España o Vodafone fueron pioneros en esta materia, que ha conocido un nuevo impulso más recientemente con el acuerdo para el ámbito de la AGE, sin desarrollar aún. Una primera evaluación de los resultados de los acuerdos existentes nos permite ajustar más nuestra propuesta en esta materia, que estamos convencidos que va a tener un mayor desarrollo en la negociación colectiva de muchos sectores en los próximos años.

Debemos situar nuestra propuesta en los cinco retos que, para nosotros, implica el teletrabajo:

- Mantener plenamente el carácter laboral de la relación empresa – trabajador.
- Aprovechar las nuevas posibilidades que abre para la conciliación de la vida laboral y la personal, evitando que se convierta en una nueva forma de discriminación hacia las mujeres.
- Evitar la descualificación de los trabajadores desarrollando planes de formación continua adaptados a sus necesidades.
- Aprovechar para mejorar el volumen de empleo de colectivos más desfavorecidos.
- Aporta soluciones efectivas para reducir la movilidad hacia los centros de trabajo.

El desarrollo del teletrabajo también implica retos para el desarrollo de nuestro papel como sindicato, como mantener la organización colectiva de trabajadores cuando se pierde de manera parcial la referencia del centro de trabajo, especialmente entre los colectivos más cualificados, así como adaptar y mejorar nuestros sistemas de comunicación.

En el ámbito de la negociación colectiva, debemos reiterar los criterios que hemos venido manteniendo con relación al teletrabajo:

- Garantizar los derechos de voluntariedad y reversibilidad del trabajador que se convierte en teletrabajador.
- Mantenimiento de la misma relación laboral entre empleador/empleado en el caso de pasar al estatus de teletrabajador.
- Contrato por escrito en cualquier modalidad de teletrabajo.
- Asegurar la existencia de medios adecuados que controlen el cumplimiento de la normativa legal respecto a la seguridad y salud en las diversas modalidades de teletrabajo.
- Controlar la desestructuración del tiempo de trabajo en relación a los siguientes temas: disponibilidad, flexibilidad, nocturnidad, horas extraordinarias, vacaciones y días festivos, permisos y licencias, y bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.
- Adecuar a la "nueva situación" todos los derechos sindicales consolidados (derechos de información, de participación, etc.).
- El teletrabajo no puede ser un trabajo a tiempo pleno. Habrá que reservar una parte del tiempo de trabajo para ser prestado en el centro de trabajo con el fin de evitar el aislamiento total del teletrabajador.
- En el caso de teletrabajo a domicilio, debemos defender que la infraestructura y el equipo utilizado corran a cargo del empresario, estipulando una compensación por los gastos que se produzcan en el domicilio del trabajador.
- Resolver las cuestiones relativas a la seguridad y protección de datos, sin fijar exigencias superiores para el teletrabajador en relación al trabajador presencial.

3.1.7 - Derechos sindicales.

Para nuestra Federación el reto debe ser estar presente en la mayoría de los centros de trabajo, para ello es necesario completar el proceso de constitución de secciones sindicales, al menos en los centros de trabajo que cuenten con más de 25

personas afiliadas a CCOO y extender, en la negociación colectiva, la figura del "delegado LOLS" a las Empresas con más de 100 personas en sus plantillas.

Hay que reforzar los derechos, las funciones y los instrumentos para la acción de nuestra Federación dentro de la empresa: incrementando los créditos de horas, la disponibilidad de locales para uso exclusivo de la Sección Sindical, horas para la realización de reuniones y asambleas de la Sección Sindical; el derecho a la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (ciberderechos sindicales), el reconocimiento del papel de las Secciones Sindicales Intercentros y de la representación de las organizaciones sindicales en los grupos de empresa y en las empresas de dimensión transnacional, entre otras medidas.

Para poder desarrollar de una manera efectiva los retos que nos marcamos como sindicato, es necesario incrementar los medios y recursos con que cuenta el sindicato, y mejorar su eficacia. De esto se tratará también en el Bloque 6. Pero no debemos olvidar que la negociación colectiva es la principal fuente de generación de derechos sindicales.

El programa de acción confederal apuesta de manera decidida por impulsar las modificaciones legislativas generales para incrementar esos derechos fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas y/o centros de trabajo.

En nuestro ámbito, debemos impulsar desde la negociación colectiva el incremento de los derechos sindicales, especialmente en las grandes empresas y en las medianas, para permitir que nuestra acción sindical se pueda extender a las PYMES y a aquellas empresas que prestan servicios externalizados.

Igualmente, deberemos impulsar en los convenios sectoriales acuerdos para que también sean una fuente de derechos sindicales, ya que actualmente solo los generan las empresas o administraciones medianas y grandes y los acuerdos generales de la administración en sus distintos niveles.

El desarrollo de lo anterior nos debe permitir también racionalizar y redistribuir su uso con los debidos criterios de eficacia y eficiencia, materia de la que se tratará más en el bloque organizativo de la ponencia.

3.1.8 - Estabilidad en el empleo. Contratación y jubilación parcial.

Seguir garantizando el fomento de la contratación indefinida como garante necesario para el crecimiento y la motivación de los trabajadores frente a aquellas fórmulas que pretenden centrar la responsabilidad y empleabilidad en el trabajador (nos referimos a la flexiguridad).

A la hora de contratar, fijar con las empresas un mínimo porcentaje de contratación a las personas con diversidad funcional.

Emprender acciones positivas para la contratación de colectivos en riesgo de sufrir exclusión social: jóvenes, personas mayores de 45 años, inmigrantes, personas con diversidad funcional (discapacitadas).
En el ámbito de las Administraciones Públicas, especialmente en la local hay que actuar sobre las contrataciones realizadas mediante planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, subvencionados en sus distintas modalidades . En estos casos proponemos:

Tener conocimiento de los distintos planes y programas subvencionados que se están desarrollando en cada Administración y especialmente la actividad a que se dedican los mismos. En el caso de que se estén desarrollando tareas propias incluidas entre las competencias de la Administración correspondiente, nuestro objetivo debe ser conseguir que este personal pase a ser indefinido no fijo.

Así mismo apostaremos para que, tal y como hemos acordado en el EBEP, se realicen procesos de consolidación del empleo temporal en fijo, considerando el concurso-oposición como sistema preferente.

Igualmente defenderemos a través de nuestra actuación sindical la convocatoria regular de las ofertas públicas de empleo y su más pronta realización.

Otra materia a la que hay que prestar atención en la negociación colectiva, por su vinculación con derechos pero también básicamente en su efecto sobre nuevas contrataciones es la jubilación parcial. El nuevo marco normativo que regula la jubilación parcial y su correspondiente contrato de relevo abre amplias posibilidades para la negociación colectiva. Hablamos de una fórmula que, además de permitir una anticipación parcial en la edad de jubilación, puede permitir una mejora en los sistemas de acceso y contratación y fórmulas que ayudaban a la reestructuración interna de las empresas, evitando o paliando con ello fórmulas más traumáticas.

Para ello, resulta necesario en primer lugar que, a través del desarrollo pleno de las disposiciones previstas en el EBEP y con las adaptaciones normativas necesarias, se acabe con la actual situación de discriminación que sufren los funcionarios, especialmente los adscritos al Régimen General (o quienes lo han sido aunque ya no lo sean) en el acceso a la jubilación parcial, cumpliendo el gobierno con los compromisos adquiridos en esta materia.

Además, debemos impulsar acuerdos concretos, articulando lo que corresponde a la negociación colectiva sectorial o general con lo que corresponde a la negociación en el seno de la empresa. Aquí adquiere especial importancia lo que tiene que ver con las posibilidades de distribución irregular de la jornada del jubilado parcial y las condiciones de acceso y contratación de los trabajadores con contrato de relevo (la propia norma en vigor mejora las condiciones de la jubilación parcial cuando la sustitución se produce por un trabajador a tiempo completo y contrato indefinido).

3. 2 – La negociación específica de los empleados públicos

La aprobación del EBEP, después de un proceso de negociaciones que han permitido que el texto recoja gran parte de nuestros planteamientos, ha sido un paso decisivo para la normalización, dentro de nuestras condiciones especiales, la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Ahora bien, sigue siendo necesario consolidar en la práctica los Pactos y Acuerdos como la forma normal de regular todo aquello que atañe a las relaciones laborales del conjunto de empleados de las administraciones públicas. Objetivo que ha de ser nuestro norte en esta etapa próxima que se ha de caracterizar por el desarrollo del EBEP

3.2.1 - Desarrollo del EBEP

El carácter obligatoriamente básico del EBEP convierte en clave su desarrollo como norma a través de la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado (AGE), Leyes de Función Pública y Normas de Ceuta y Melilla, especialmente en lo que concierne a la implantación y desarrollo de la carrera administrativa, y más concretamente en su vertiente horizontal.
Aunque debemos presionar y conseguir medidas económicas concretas de aplicación del concepto de promoción en el puesto de trabajo, sería un error que lo confundiéramos con el de la antigüedad, por que sería injusto, no favorecería la mejora de la calidad del servicio y alejaría dicho concepto de la negociación colectiva.

Por ello y teniendo en cuenta que van a ser las propias administraciones las que van a obstaculizar la aplicación de la evaluación del desempeño, hemos de plantearnos ir introduciendo, a través de la negociación, mecanismos de evaluación, que tengan en cuenta criterios objetivos y revisables tanto de formación, como de cumplimiento de objetivos, primero colectivos y, según madure el proceso, individuales.

3.2.2 - Desarrollo de las Comisiones de seguimiento

En cuanto a las comisiones de seguimiento, el artículo 38.5 del EBEP prevé la posibilidad de que las partes firmantes de los pactos y acuerdos establezcan comisiones de seguimiento de los mismos

Las funciones, pueden ser muy variadas: estudio de temas, preparación de futuras negociaciones, recomendaciones, etc., pero, además, pueden realizar actuaciones interpretativas y en orden a la eficacia de lo pactado, tal como ocurre con las comisiones paritarias de los convenios y pueden ampliar y agilizar el ámbito negocial dentro de las Administraciones Públicas.

3.2.3 - Materias de negociación

Es evidente que con la aprobación del EBEP se han clarificado, y al mismo tiempo, ampliado las materias de obligada negociación. Sin embargo hay cuestiones que podemos y debemos desarrollar en el proceso de desarrollo y aplicación, y una de ellas es la identificación de lo que se entiende por "criterios generales" por contraposición a la "regulación y determinación concreta".

- La fórmula de que se sujetan a negociación "los criterios generales" se usa reiteradamente en el artículo 37.1, así:
- En materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos (37.1.c)
- Evaluación del desempeño (37.1.d)
- Planes y fondos para la formación y promoción interna (37.1.f)
- La determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas (37.1.g)
- La acción social (37.1.g)
- Las ofertas de empleo público (37.1.l)
- La planificación estratégica de los recursos humanos (37.1.m)

Ante la importancia de estas materias debemos defender y conseguir una interpretación que favorezca la amplitud de contenido de la negociación colectiva, entendiendo que su ámbito natural es, precisamente, el de "lo colectivo" y que por tanto, en general, cuando la norma alude a criterios generales se está refiriendo a los aspectos colectivos de todas esas materias, sobre los que existiría obligación de negociación, excluyendo de ella el ámbito de lo individual, esto es, la repercusión concreta e individualizada de aquellos aspectos colectivos.

Por otra parte debemos mantener que, en todas las materias sujetas a negociación, en todo caso con los límites citados, los derechos en ellas reconocidos pueden ser interpretados como mínimos susceptibles de negociación en el ámbito propio de cada administración, conforme a sus competencias y en el seno de las mesas de negociación respectivas.

3.2.4 - Política retributiva

Con el EBEP y la anterior modificación de la LORAP la única variación es que se sitúa la negociación del incremento global que deban experimentar las retribuciones de los empleados públicos en la Mesa General de Negociación de las Administraciones.

Ello nos debe llevar a una política de flexibilizar los acuerdos en dicho ámbito, tanto para diluir la presión de las permanentes políticas de contención presupuestaria de gastos, como para acercar la negociación, no sólo la aplicación del incremento de las retribuciones, a las diferentes administraciones. Lo que implica sobre todo ganar margen para la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias, que deberán estar ligadas al desarrollo de la carrera administrativa.

Para CC.OO, la cláusula de revisión salarial no es un problema desestabilizador de la economía, sino una necesidad para garantizara el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas al servicio de las administraciones públicas, y su aplicación sólo depende de voluntad política.

Por ello no solo defenderemos la aplicación de cláusulas de revisión y de garantía salarial frente a la cerrazón del Ministerio de Hacienda; sino que continuará extendiendo su práctica en la mayoría de los acuerdos y convenios en el conjunto de las administraciones y servicios públicos.

Por otra parte impulsaremos la igualdad de derechos y retribuciones de las contrataciones temporales con los contratos indefinidos.

3.2.5 - Empleo

Impulsaremos acuerdos en los distintos ámbitos de la Administración, especialmente en la local, que establezcan objetivos y compromisos claros y concretos que corrijan la temporalidad y al mismo tiempo actúen contra la utilización de la contratación temporal como un sistema paralelo de acceso a la Administración.

Debemos apostar para que, tal y como hemos acordado en el EBEP, se realicen procesos de consolidación del empleo temporal en fijo, considerando el concurso-oposición como sistema preferente.

Igualmente defenderemos a través de nuestra actuación sindical la convocatoria regular de las ofertas públicas de empleo y su más pronta realización, a ser posible anual.

Así mismo nos opondremos a la extensión de la utilización de los contratos de colaboración social, tanto con la defensa de que los puestos estructurales sean cubiertos por las ofertas públicas de empleo como con acuerdos que según las figuras establecidas en el EBEP regulen la cobertura de programas de carácter temporal o el exceso o acumulación de tareas coyuntural.

Promoveremos la reducción de la jornada laboral hasta las 35 horas semanales como medida de creación de empleo.

3.2.6 - Aplicación del EBEP

Hay que tener en cuenta la posibilidad de que los Pactos y Acuerdos introduzcan, en su respectivo ámbito, reglas sobre estructura de la negociación colectiva y solución de conflictos de concurrencia, estableciendo los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades de negociación. Sin duda es positivo que se concrete expresamente la citada posibilidad que, de ser utilizada correctamente, permite una negociación articulada y, por tanto, razonable y que además puede ser aconsejable ante la multiplicación de Mesas que en algunos ámbitos pueden producirse.

Desde la perspectiva de aplicar el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva firmado con UGT. y CSIF cuyos aspectos más importantes son:

- La consolidación de mesas generales de todos los empleados públicos en todas las administraciones

Un aspecto esencial para la normalización de la negociación colectiva de los empleados públicos es su realización conjunta para funcionarios y laborales, ya que es un instrumento necesario para conseguir nuestro objetivo homogenizar las condiciones laborales de ambos colectivos. En esta línea el EBEP prevé la creación de mesas generales para todos los empleados de los diferentes niveles administrativos.

Partimos de una experiencia en la que, de forma alegal, hemos creado muchos espacios de negociación común, sobre todo en la administración local. Ahora se trata de consolidar esa práctica desde su reconocimiento legal. Si tenemos en cuenta que las regulaciones legales de ambos colectivos pueden ser negociadas, nada impide que se negocien en conjunto, aunque respetando, en su caso, los mínimos fijados en cada regulación diferenciada.

La negociación conjunta se puede extender así, sin dificultades, a prácticamente la totalidad de cuestiones relativas a las condiciones de trabajo: retribuciones, tiempo de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, sistemas complementarios de protección social, etc.

Es más, incluso pueden existir temas en los que quepa la negociación conjunta pero luego sea difícil llegar a una solución absolutamente unitaria, ya que nada impide que el resultado de esa negociación contenga peculiaridades para determinados colectivos o incluso aspectos de regulación específica para los funcionarios o laborales.

- Creación de mesas generales en el ámbito autonómico

Aunque del EBEP no se deduce la obligación de constituir mesas generales de las administraciones públicas de ámbito autonómico, hemos de conseguir que en las CCAA se cree también una Mesa que abarque a todo el personal al que puedan afectar las respectivas leyes autonómicas de función pública como el personal de las Administraciones Autonómicas, Entidades Locales, Universidades, etc. Mediante acuerdos que al respecto se establezcan o de lo que desarrollen las propias leyes autonómicas partiendo de la legislación básica

Al respecto es importante señalar, además, la necesidad de que las normas que desarrollen el EBEP, especialmente en el ámbito autonómico, respeten esta forma de legislar y mantengan ese carácter mínimo – o dispositivo según los casos – de los preceptos que establezcan.

También es imprescindible que respeten el ámbito regulador de las diferentes Administraciones y especialmente la autonomía local. En el fondo allí donde el Estatuto Básico remite una materia a lo que en cada Administración se establezca hay una norma básica que respetar que no es otra, precisamente, que la de respetar el ámbito regulador de cada administración; en estos casos la voluntad legal es que la materia no sea objeto de una regulación que imponga a una administración soluciones distintas a las que ella adoptaría; existe pues una remisión al ámbito más próximo, remisión que no debe desconocerse por otras regulaciones que acaben dejándola sin efecto.

Es necesario, por imperativo legal, que las normas estatales y autonómicas de aplicación a las Administraciones Locales, respeten, pues, un suficiente espacio de regulación – y por tanto de negociación – en ese ámbito local.

- Relación mesa general-sectoriales

Las razones que justifican la creación de las mesas sectoriales pueden ser, bien las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas – por ejemplo, trabajo en el exterior de España -, bien las condiciones peculiares de sectores concretos de funcionarios públicos – por ejemplo Sanidad, Enseñanza, Correos, etc.

Estas Mesas sectoriales no tienen una competencia propia sino que, asumen la negociación de aquellas materias que puedan considerarse temas comunes a los funcionarios del sector (o, de admitirse la posibilidad de mesas conjuntas, a los empleados públicos) que no hayan sido regulados por las mesas generales o que éstas expresamente les reenvíen o deleguen.

La dependencia de estas Mesas respecto de las Generales es clara y la existencia de una Mesa Sectorial no impide que en la respectiva Mesa General se aborden temas que afecten a los empleados del sector en cuestión.

- Creación de ámbitos de negociación supramunicipal

Es importante que, en coherencia con nuestra reivindicación de extender y homogenizar la negociación colectiva en las Administraciones locales que desarrollemos la posibilidad que ofrece el EBEP de crear ámbitos de negociación supramunicipales o mejor, los de entidades locales de ámbito supramunicipal, así como la adhesión a acuerdos de ámbito superior.

En ambos casos debe producirse una adhesión y el mecanismo debe ser similar al de la adhesión que existe en el ámbito laboral y requerir acuerdo de ambas partes legitimadas.

3.2.7 - Área Pública.

En los últimos años hemos combinado dos foros de negociación colectiva en el ámbito estatal del Área Pública el Foro del Diálogo social y a partir de 2007 la Mesa General de las Administraciones Públicas.

El primero, aunque informal y con la contraparte limitada al Ministerio de Administraciones Públicas ha jugado papel clave de impulsor de acuerdos que luego han sido aprobados en las mesas correspondientes.

Mientras que la Mesa General de las Administraciones apenas ha empezado su rodaje, sin embargo a medio plazo su desarrollo es esencial para el funcionamiento coordinado y coherente de las AA.PP. en lo que respecta a las relaciones laborales del conjunto de empleados y empleadas públicas.

Como ya hemos tratado la negociación de la política retributiva es un campo de pugna en orden al objetivo de conseguir acuerdos flexibles que posibiliten que la determinación y configuración de los salarios en las AA. PP. se realicen a través de la negociación colectiva en los diferentes niveles de las mesas generales y sectoriales.

Un elemento muy importante para el funcionamiento del conjunto de las AA. PP, es el empleo y desde el Consejo Económico y Social se ha reconocido las graves proporciones que ha alcanzado la precariedad en el ámbito público.

Los diferentes acuerdos sobre estabilidad del empleo tanto en el AGE, como en algunas Comunidades Autónomas y Ayuntamientos han dado soluciones parciales, pero sigue faltando un plan general que tenga en cuenta tanto el regular y eficaz funcionamiento de las ofertas de empleo, como la definición de los servicios públicos que deben ser prestados directamente por las administraciones, las competencias propias de la administración local y la

estabilidad y suficiencia financiera de todos esos servicios.

Dicho plan sólo puede ser debatido y negociado en la Mesa General de las Administraciones Públicas, en la que debemos conseguir el compromiso conjunto de todas las administraciones o de sus asociaciones.

Además aún queda pendiente del Acuerdo del 21 de septiembre de 2004 "Aplicar al conjunto de funcionarios lo regulado en la Ley General de Seguridad Social para la jubilación flexible y anticipada parcial y estudiar los criterios esenciales para el establecimiento de un plan de jubilación anticipada para colectivos específicos, teniendo en cuenta las necesidades de las Administraciones Públicas y los derechos de los empleados".

3. 3 – Diferentes realidades contractuales, diferentes aspiraciones profesionales

3.3.1 - Regular a los autónomos.

La aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo abre nuevas perspectivas de trabajo en esta materia, a la vez que genera ciertas incertidumbres y riesgos asociados. El Consejo Confederal aprobó en su día el marco de trabajo con relación a este colectivo y corresponde aquí realizar las propuestas de desarrollo en el ámbito federal

LA FSC va a ser sin dudas la federación de CC.OO. donde mayor importancia (numérica y estratégica) van a tener los TRADE (especialmente en los sectores de carretera y medios de comunicación). Hablamos de unos trabajadores que en la mayoría de los casos son autónomos legales pero forzados, bien por la ley (como en el caso de los titulares de tarjeta de transporte), bien por la imposición de los procesos de descentralización productiva o bien por la simple imposición de la correspondiente empresa o sector del que dependen.

Debemos centrar nuestros objetivos iniciales en esta materia en tres frentes:

- Hacer frente a los intentos permanentes de deslaboralizar la relación contractual mediante la figura de los falsos autónomos en las empresas y las administraciones.
- Controlar los procesos de reconocimiento de los trabajadores autónomos dependientes (TRADE), asesorarlos en la adaptación de sus contratos e impulsar los Acuerdos de Interés Profesional.
- Exigir nuestro reconocimiento institucional y presencia como organización sindical que también agrupa a trabajadores autónomos (los TRADE).

Por ello apostamos por dar impulso a este trabajo desde una perspectiva federal, de forma diversa, cual es la realidad de estos colectivos.

Nuestra intervención está muy vinculada con la negociación colectiva y el desarrollo sectorial de los sectores de actividad en los que la existencia de un importante colectivo de autónomos condiciona las relaciones laborales existentes o el propio desarrollo empresarial.

El Consejo Confederal acordó centrar el trabajo con relación a los autónomos a través de las federaciones de rama. En nuestro caso se viene desarrollando casi exclusivamente a través de las Federaciones Territoriales con alguna participación de los sectores. La realidad del trabajo que demandan del sindicato, más allá de la política de servicios, tiene que ver (y mucho) con la política que desarrollamos desde los sectores pero también tienen múltiples elementos en común con independencia del sector en el que desarrollan su actividad.

Por lo anterior, impulsaremos el trabajo del conjunto de sus estructuras en esta materia, centrado en los TRADE y en cooperación con los instrumentos que otras organizaciones de CC.OO. establezcan. De la experiencia y evaluación del desarrollo de dicho trabajo deberán surgir los instrumentos funcionales con los que garantizaremos una mayor eficacia de nuestro trabajo.

3.3.2 - Regulación de los becarios y otras formas de relación contractual.

En los últimos años se ha popularizado entre miles de empresas la utilización de formas de trabajo sin relación laboral que afectan a los jóvenes y que están siendo un "caldo de cultivo" para la normalización de la precariedad laboral. No estamos hablando de prácticas cuya finalidad sea la de completar la formación de la personas que recibe la beca sino de la utilización de becarios para cubrir puestos de trabajo.

Lo que en los años ochenta se propuso como fórmula para la inserción laboral de los jóvenes, dada la elevada tasa de paro, se está convirtiendo en una utilización desmedida por parte de numerosas empresas que, bajo la excusa de la figura del becario/a, han encontrado una vez más una fórmula para abaratar costes, despreciando así los objetivos de la Estrategia de Lisboa que basan el empleo decente en la elevada cualificación.

De hecho, la intención de la CEOE es la de erradicar cualquier convenio con las universidades y que, de forma legal y explícita, puedan ser adjudicadas a jóvenes que han finalizado sus estudios y cuentan con una licenciatura o una diplomatura (resolviendo así uno de los principales vacíos legales).

Existen, como sabemos, diferentes tipos de becas, que son diferentes de las prácticas en empresas derivadas de los últimos seis meses de formación en los módulos de formación profesional imprescindibles para obtener un título formativo.

Esta utilización de las becas que consideramos peligrosa, porque vulneran un derecho fundamental y es el derecho a trabajar, son las becas unilaterales que ofrecen miles de empresas de nuestros sectores, aunque se concentren particularmente en sectores como el de medios de comunicación, que bajo el amparo de convenios de cooperación educativa (muchas veces simple trámite burocrático) están encubriendo puestos de trabajo.

Es por tanto imprescindible que seamos capaces de incorporar a este colectivo a la acción sindical y prestarles atención por medio de la negociación colectiva, porque además de facilitarles la posibilidad de organizarse en un sindicato de clase, estamos hablando de personas asalariadas a medio plazo. Debemos ser capaces de exigir el control y la naturaleza de la práctica formativa en los centros de trabajo y no permitir que las personas tituladas con capacidad para asumir un contrato de trabajo sean objeto de este tipo de fórmulas.

Según nuestros propios datos, existen numerosas empresas en las que consta que el número de trabajadores, en muchas ocasiones, es inferior a seis y, sin embargo, tienen convenios de cooperación educativa con lo que ello puede conllevar un uso fraudulento de estos convenios para encubrir, en realidad, puestos de trabajo.

Debemos, por lo tanto, desarrollar un plan de actuación adecuado para delimitar con rigor las situaciones fronterizas entre el trabajo y la formación y en ese sentido debemos:

- Garantizar el derecho de información de la representación legal de los trabajadores antes del comienzo de prácticas.
- Limitar, en negociación colectiva, el uso de la figura del becario en la negociación colectiva estableciendo porcentajes mínimos sobre el total de la plantilla, denunciando aquellas situaciones en las que se prevea una sustitución de plantilla fija por personas becadas, particularmente en los periodos festivos o de vacaciones.
- Seguir reivindicando un modelo productivo basado en la investigación, el desarrollo y la innovación, en el que el valor añadido lo aporten las personas trabajadoras a través de su cualificación.
- Actuar conjuntamente con la Inspección de Trabajo y, mediante campañas concretas, evaluar funciones, puestos que ocupan y condiciones, con el objeto de destapar los puestos de trabajo estructurales y temporales cubiertos bajo estas fórmulas.
- Promover su sindicalización habilitando espacios para su participación sindical. No son considerados trabajadores y por lo tanto debemos ser capaces de garantizarles un espacio atractivo donde se puedan canalizar sus demandas.
- Establecer la obligatoriedad que las comisiones paritarias vigilen el desarrollo de las diferentes modalidades de prácticas formativas, así como el índice de incorporación posterior de estos estudiantes a la plantilla por medio de un contrato de trabajo.
- Garantizar la información y el contacto directo con las y los representantes de los trabajadores acerca del becario/a, número de horas a realizar, que en la mayoría de los casos están siendo jornadas de trabajo ordinarias, el tipo de convenio de cooperación educativa, la figura del tutor/a, la cuantía por transporte que perciben, seguimiento por parte del tutor/a, etc.
- Realizar campañas específicas con el colectivo de becarios/as que es un colectivo que no reconoce sus derechos y es bastante propenso a caer en el sindicalismo corporativo.

3.3.3 - Nuevos conocimientos, nuevas profesiones.

El desarrollo tecnológico, la revolución telemática y la consiguiente profundización del cambio cultural y social que está experimentando nuestra sociedad, crea nuevas condiciones para la prestación laboral en el ámbito de presencia federal, con una reorganización de los saberes, habilidades y los conocimientos profesionales, fruto de la aplicación de procesos formativos específicamente diseñados para la sociedad del conocimiento y la información.

Como consecuencia de los nuevos saberes y cualificaciones, se reestructuran las profesiones y las clasificaciones profesionales que son fruto de una negociación colectiva basada en la existencia de un núcleo central de asalariados construido para otro modelo de sociedad, basada esencialmente en la producción masiva, altamente jerarquizada y con mano de obra de de baja o media cualificación.

Este cambio de la estructura de las profesiones, expande las categorías, creando nuevas y redefiniendo otras. La adaptación de los perfiles profesionales a los nuevos conocimientos y habilidades necesarias para la prestación laboral, entran en disputa con el modelo tradicional de organización del trabajo y de la jerarquía funcional y de poder establecida en las empresas.

Las nuevas profesiones comparten con el mundo laboral tradicional, factores que establecen nexos de unión entre ambos, la polivalencia, la movilidad y disponibilidad, la necesidad de reciclaje continuo de los conocimientos, la demanda de contar con una regulación de la aportación de las habilidades a la empresa…

Aparecen también amenazas, como las representadas por la voluntad empresarial de restar protagonismo a la negociación colectiva y la aplicación de sus acuerdos a estos grupos específicos de trabajadores, buscando el desplazamiento del derecho colectivo por la

injerencia individual presentada como protagonismo de las nuevas relaciones laborales.

El sindicato tiene que impulsar la representación de los intereses y aspiraciones de estos nuevos colectivos, observando las diferencias que presentan y articulando bases para una acción sindical que refleje la pluralidad de estos sectores.

3.3.4 - Potenciar el sindicalismo confederal frente al sindicalismo corporativo

La presencia importante del sindicalismo corporativo, tanto en las Administraciones Públicas como en algunas empresas públicas no es casual. La superación de esta situación requiere que analicemos las causas que la generan, situando a los demás ante su responsabilidad pero sin huir de nuestras responsabilidades derivadas de errores y prácticas sindicales poco acertadas.

Estos sindicatos, en muchos casos, nacen y se les refuerza desde las propias administraciones y las empresas para disminuir la influencia del sindicalismo de clase

La ausencia de una negociación colectiva en plenitud de derechos ha propiciado su atomización en procesos dispersos, estas dinámicas favorecen el protagonismo de colectivos que por sus características pueden incidir directamente en la prestación del servicio y por ello, con una mayor capacidad de presión sobre la contraparte. Se construye así, una dinámica de sindicalismo basado en la fidelización de la clientela mediante una práctica reivindicativa excluyente del resto de colectivos y esencialmente economicista.

El resultado: mayor debilidad negocial del conjunto, degradación de la imagen de los servicios públicos y argumentos para aquellos que apuestan por las políticas de privatización y externalización.

No estamos exentos de responsabilidad. No siempre hemos sido capaces de construir de manera equilibrada el discurso de lo general, sin que ello suponga disminuir la capacidad de representar lo concreto, lo profesional.

El no ser capaces de expresar la defensa de los intereses generales desde la representación, también, de la diversidad profesional, de las justas reivindicaciones profesionales, merma nuestra utilidad como instrumento sindical al servicio de los trabajadores y trabajadoras y limita nuestra capacidad de afiliación y representación.

No se trata de convertirnos en una mala y parcial copia de las prácticas corporativas.

Todo lo contrario, debemos de poner en valor nuestra condición de sindicato de clase, sociopolítico, huyendo del discurso abstracto, representando más y mejor la diversidad de la clase trabajadora, reforzando nuestra utilidad para resolver los problemas concretos derivados de la actividad profesional, y a la vez reforzando el discurso de sindicato de clase que defiende y mejora los sistemas públicos de protección social, la cohesión social, el salario diferido que se disputa en la concertación social, en definitiva el estado del bienestar.

3. 4 – Nuevos ámbitos de negociación colectiva y vacíos de cobertura

Desarrollar foros que hagan posible la negociación colectiva para un número muy importante de trabajadores de la administración local, y sobre todo que consigan la homogeneización de las condiciones laborales dentro de la Administración Local. Para ello hay que potenciar tanto acuerdos de ámbito superior al municipal que tengan aplicación general en las Administraciones Locales, como la adhesión a convenios de otras administraciones.

Aunque en los últimos años hemos avanzado en la consecución de espacios contractuales, es cierto, de la misma forma, que seguimos sin utilizar al máximo los mecanismos que disponemos como la extensión de convenios y seguimos teniendo sectores en vacíos de coberturas.

En este sentido desarrollamos en el Bloque 5, la concreción de todas las acciones que en esta materia estamos poniendo en práctica, por cada uno de los Sectores afectados por vacíos de cobertura.

3. 5 – Salud laboral.

Debemos en primer lugar, acercarnos al marco normativo legal que representa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPR). Con los ya sobrepasados 10 años de la publicación de la Ley 31/95 de PRL, y el ingente desarrollo normativo, en un plano teórico, podemos decir, que estamos dotados de herramientas suficientes para un mejor control de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, en la práctica diaria, no dejamos de ver como cada dos días muere un trabajador en accidente laboral, cómo los asalariados contraen enfermedades profesionales y éstas, no son contabilizadas como tales, existiendo de forma compartida por todo cierto consentimiento de la situación. No podemos considerar que todo es negativo, se ha avanzado y mucho en materia preventiva, sin embargo debemos reflexionar tanto desde el punto de vista externo como, y esto es más importante, desde el punto de vista interno.

En el interno del sindicato debemos considerar la prevención de riesgos laborales (PRL) de los empleados públicos y todos los trabajadores en general, como una materia, que tiene que formar parte, en todo momento, de la actividad y la acción sindical. La salud y seguridad en el trabajo debemos convertirla en una materia transversal en toda la

organización. Todas las áreas organizativas van a tener relación en cualquier momento con la salud laboral, y esta a su vez, debe formar parte de nuestra cultura sindical.

La PRL no debe ser una zona estanca de la que se dedican de forma exclusiva "los de prevención", los riesgos laborales afectan a todos los trabajadores en su día a día, por ello enferman, se accidentan, les afecta el trabajo en sus relaciones laborales y por extensión a sus relaciones personales y familiares. Debemos conseguir, entre todos, que la Salud Laboral se tenga en cuenta en cada una de nuestras actividades y áreas, como por ejemplo ha sucedido, en toda la sociedad y en nuestro sindicato, en los asuntos relacionados con la mujer y su consideración transversal en todas las áreas.

Los temas concretos a tener en cuenta sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo en la Federación de Servicios a la Ciudadanía, han de partir del conocimiento de cuestiones tales como:

- Cambios en el sistema productivo y social relativos a la vivienda y lugar de trabajo han llevado a dos situaciones específicas y determinantes para la salud de los trabajadores: prolongación del tiempo de trabajo y pérdida de posibilidades para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Cambios en la organización del trabajo, como el trabajo por objetivos, aumento de la cantidad de trabajo y de los ritmos de trabajo, la presión de tiempos, la sociedad abierta las 24 horas (trabajos a turnos y nocturnos, la satisfacción del cliente, etc., etc.) han generado una nueva forma de enfermar de los trabajadores afectando fundamentalmente a las capacidades neurosensoriales y osteoarticulares que por sus connotaciones difusas (se juntan aspectos laborales, sociales, personales, económicos, políticos, culturales) no son reconocidas como contingencias laborales.

O lo son después de procesos judiciales penosos. Además estas nuevas formas de organización del trabajo llevan al aislamiento del trabajador y a la pérdida de la respuesta colectiva. El aislamiento del trabajador deja las puertas abiertas al acoso laboral, más conocido como mobbing.

- La terciarización de la producción ha modificado el escenario del accidente de trabajo.

El mayor número de accidentes laborales graves o mortales están sucediendo en la vía de tráfico, por lo que el modelo de prevención en las empresas debe modificarse a esta situación. Es imprescindible trabajar sindicalmente para reducir los daños a la salud que producen los riesgos relacionados con el transporte por carretera.

- La seguridad vial laboral ha de ser una de las grandes preocupaciones de la actividad sindical en salud laboral, ya que es la carretera donde se produce la mayoría de los accidentes laborales mortales.

- Las enfermedades profesionales, a pesar del nuevo R.D sobre enfermedades profesionales y siendo reconocido su alto índice de incidencia entre la población trabajadora no son reconocidas por la Administración terminando todas las solicitudes en procesos judiciales, que normalmente deniegan la prestación al trabajador. Es preciso que el sindicato haga un esfuerzo importante para que los trabajadores sean resarcidos adecuadamente por las lesiones ocasionadas por el trabajo. La Administración debe reconocer y admitir un proceso de solicitud de contingencias que elimine los impedimentos a las reclamaciones justas de los trabajadores y trabajadoras.

- Es necesario establecer un control directo sobre los datos de accidentalidad y siniestralidad en las Administraciones Públicas, en la actualidad no existe registro concreto que contemple esta información. No son suficiente los datos aportados por el Ministerio de Trabajo debido a lo sesgado de los mismos; por no hablar de la falta de control de los datos de los funcionarios que pertenecen a mutuas corporativas.

- Se hace imprescindible la modificación de la normativa sobre la actuación de la Inspección de Trabajo en las Administraciones Públicas, que ha demostrado ser inoperante y poco efectiva, puesto que no supone ningún coste a los responsables que incumplen con la normativa en materia de PRL. (RD 707/2002 y la modificación 464/2003).

- Apostamos por los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Entendemos que estos sistemas, a pesar de generar una importante gestión documental, ordenan y sistematizan la actuación de todos los actores en materia preventiva, dando participación sindical en la actividad relacionada con la PRL.

- Proponer a la Administración la realización de una Estrategia Global en la Administraciones Públicas en materia preventiva que aborde los problemas que se suscitan en todos sus ámbitos.

- Se hace imprescindible la aplicación del RD 171/2004, que desarrolla el art. 24 de la LPRL, en la Administraciones Públicas. Con la galopante

actividad de externalización y privatización de muchos servicios en todas las AAPP, se hace necesario la aplicación del RD y la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

- Identificación de los riesgos emergentes. Se entiende por riesgos emergentes cualquier riesgo nuevo que va en aumento. Aunque los venimos conociendo como Riesgos Psicosociales, existe una tendencia "europea" a llamarlos riesgos emergentes, y es verdad, que el número de situaciones de peligro que produce el riesgo va en aumento y además las percepciones sociales van cambiando, así como, los descubrimientos científicos en este campo. No debemos olvidar que las previsiones de los expertos para la UE, sobre estos riesgos son principalmente, las nuevas formas de contratación laboral y la inseguridad en los puestos de trabajo, el envejecimiento de la población activa, las fuertes exigencias emocionales en el trabajo, el desequilibrio entre la vida laboral y personal. Este tipo de riesgos se puede concretar con los problemas de los trabajadores derivados de estrés, el acoso laboral etc.

- Elaboraremos indicadores de salud de la población trabajadora para determinar los objetivos a alcanzar en prevención.

- Debemos sensibilizar a los trabajadores para que la seguridad no sea exclusivamente en el puesto de trabajo, la seguridad vial y la prevención deben ir parejas. Los accidentes nos afectan de la misma manera y no distinguen entre el trabajo y el automóvil.

En estas circunstancias, CC.OO debe disponer de abogados especializados en SS y peritos médicos para la defensa de los trabajadores afectados por enfermedades profesionales.

La acción sindical en salud laboral debe reorientarse hacia una mayor intervención sindical apoyada en las reivindicaciones de los trabajadores poniendo el esfuerzo en la mejora de las condiciones de trabajo aunque estén dentro de norma, pues muchas normas sobrepasan las condiciones soportables por las personas. Se trata de romper las limitaciones de las normativas para alcanzar unas condiciones de trabajo que satisfagan las necesidades de los trabajadores.

En definitiva, el trabajo sindical en salud laboral se encamina hacia una nueva conciencia laboral basada en un cambio en las formas de trabajar, pues son éstas las que están ocasionado la mayor parte de los problemas de salud actuales. Si no se cambian las formas de trabajo no se podrán cambiar ni las formas de aprender ni de vivir, disminuyendo el nivel de satisfacción y de salud de la población en general. Salud laboral debe hacer un esfuerzo importante en la elaboración de nuevos paradigmas para alcanzar el equilibrio entre las necesidades de las personas y su bienestar físico, psíquico y social y las necesidades sociales de producción.

Estos objetivos exigen un mayor control del tiempo de trabajo y de vida por parte de los trabajadores. En el control del tiempo está el quicio sobre el que debe girar la elaboración de los nuevos ideales de bienestar laboral.

3.6 - Medio ambiente

El cuidado del entorno es un principio social esencial que las empresas deben vigilar para que el sistema productivo no dañe la atmósfera, ni las aguas ni la tierra pues son la base de la riqueza social.

El cuidado del patrimonio ambiental debe impregnar todo el conjunto de decisiones productivas que tomen las empresas. Los trabajadores deben estar implicados en este cuidado del entorno. Las empresas, por tanto, deben facilitar crear los medios para la participación de los trabajadores en la protección del medio ambiente.

La protección del medio ambiente implica eliminar o reducir las causas que puedan dañarlo y reducir a los mínimos posibles el consumo de materias primas. Es la base de una concepción de la vida, de la sociedad y del sistema productivo regido por el consumo exclusivo de lo necesario rechazando el consumo como el eje de la existencia humano. Por esta concepción de la vida potenciaremos otro tipo de ideales de vida, otras formas de ser y de estar en la sociedad y otros modos de relaciones sociales.

Potenciaremos, así mismo, el uso del transporte colectivo frente al vehículo privado, así como el uso de medios colectivos para los desplazamientos a los centros de trabajo.

Se instará a las Administraciones correspondientes al uso del tipo de transporte menos contaminante y más eficiente energéticamente. Por tanto se exigirá un esfuerzo inversor en los diferentes modelos de transporte ferroviario frente al transporte por carretera y al transporte aéreo. Así mismo exigirá el estudio de viabilidad y la puesta en práctica del transporte marítimo de cabotaje.

Alentaremos el impulso de medidas de defensa del medio ambiente en sus centros de trabajo. A tal fin, promoverá la realización de ecoauditorias en todas sus instalaciones, estimulará políticas de ahorro y eficiencia energética; de reducción, recogida selectiva y reciclado de sus residuos; así como la

extensión de programas de contratación y compras ecológicas.

Optamos por el desarrollo de nuevas tecnologías y de nuevas fuentes energéticas para reducir la producción de gases contaminantes, exigiendo a las Administraciones voluntad política para usar tecnologías que favorecen al conjunto de la población y no sólo a los lobbies económicos de siempre. No puede admitir que por la producción de combustibles menos contaminantes se atente contra la población mundial más necesitada, que es la mayoría, escamoteándole los productos básicos de subsistencia.

Igualmente nos posicionamos por el esfuerzo técnico necesario para que el sistema productivo disponga de tecnología mecánica eficiente, que equivale a menos consumo energético y a un mantenimiento adecuado de las máquinas.

Trabajaremos porque los subproductos de la producción sean recogidos y reciclados correctamente. Por lo que habrá que potenciar el desarrollo de nuevas tecnologías, nuevas industrias y nuevos usos de los materiales resultantes de los procesos de reciclaje. Exigirá a las Administraciones correspondientes voluntad política para que esta actividad se realice con perspectivas sociales y no ralentizando posibles proceso por el mero interés de que las grandes corporaciones acaben de exprimir hasta el máximo posible los procesos actuales.

La Administración del Estado es la máxima responsable de la lentitud en el desarrollo de nuevas líneas de investigación y en aplicar nuevas tecnología que permitirían reducir los efectos de la industria y de la actividad humana sobre el medio ambiente.

Debemos exigir a las empresas la máxima participación de los trabajadores y sus representantes en la actividad laboral con el objetivo de reducción del consumo energético, reducción de materiales de desecho, reducción de materias contaminantes, impulso de mantenimiento de la maquinaria y búsqueda de nuevas fuentes energéticas alternativas.

Las empresas deberán informar a los trabajadores de sus políticas medioambientales y formarán a los trabajadores en todo aquello que relacione su actividad industrial con la conservación del entorno natural.

3. 7 – Previsión social

3.7.1 - Sistemas de pensiones: clases pasivas, régimen general y regimenes especiales.

Los sistemas públicos de pensiones son sin duda uno de los principales pilares de nuestro sistema social. Su defensa y mejora, así como su consolidación futura como sistemas públicos y solidarios, ha ocupado y deberá seguir ocupando importantes esfuerzos en el futuro inmediato.

La política sindical referida a los sistemas públicos de pensiones es y debe seguir siendo una política única en el conjunto de la C.S. de CC.OO., y la participación del conjunto de las organizaciones que formamos parte de CC.OO. debe darse en los ámbitos que articule el Congreso Confederal.

Ahora bien, la federación agrupa colectivos que, o bien conforman subsistemas dentro del sistema público de pensiones, o bien presentan determinadas peculiaridades en su integración en dicho sistema:

En nuestro país existen regímenes externos al sistema institucional de la Seguridad Social y son los referidos a funcionarios. Están fuera de la organización común de los demás Regímenes porque:

- No son tutelados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- No son gestionados por el INSS o por el ISM.
- Ni la Tesorería General de la Seguridad Social ni el Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social son sus Servicios Comunes.
- No tiene competencias con respecto a estos Regímenes la Inspección de Trabajo.
- Su control interno no se realiza por la Intervención General de la Seguridad Social.

Estos regímenes externos son tres:

- Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.
-Régimen Especial de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Los Regímenes mencionados tienen actualmente dos mecanismos de cobertura:

- El Sistema de derechos pasivos;
- El Mutualismo Administrativo que se gestiona por tres Mutualidades: la MUFACE, para los funcionarios de carrera de la AGE y CCAA que fueron transferidos del Estado, la MUGEJU, para los funcionarios de la Administración de Justicia y la entidad Gestora del Mutualismo administrativo militar es el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS).

Los funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas mantienen, en principio, su sistema de Seguridad Social originario, asumiendo la Comunidad las correspondientes obligaciones. Por tanto, como regla general, quedan incluidos en el Mutualismo Administrativo los funcionarios que ya lo estuvieran y

fueran transferidos a una Comunidad Autónoma. (Art.° 2, R.D. 2.545/1980, de 21 de noviembre, sobre derechos y régimen de Seguridad Social de los funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas).

No podemos afrontar nuestra política hacia este modelo de manera única, ya que no es lo mismo lo referente a clases pasivas que a las mutualidades.

El Sistema de derechos pasivos es un sistema arcaico que procede con distintas variantes de siglos pasados y que se basa en criterios opuestos a los acordados en el pacto de Toledo de 1996 y sus posteriores adaptaciones, aunque debemos reconocer como elemento positivo del mismo el derecho a la jubilación anticipada a los 60 años sin coeficientes reductores, que disponen los funcionarios adscritos con 30 años de cotización.

Por el contrario elementos tan fundamentales en el mantenimiento de la SS como son el sistema de reparto y la separación de las fuentes de financiación no existe en clases pasivas ya que su presupuesto se diluye en los PGE y se gestiona directamente por el ministerio de Economía y Hacienda.

Las cantidades dedicadas a pensiones no se relacionan con los ingresos procedentes de las cotizaciones realizadas por las administraciones y los funcionarios, pero si que es ostensible que son sensiblemente inferiores al RGSS, tampoco se separan las pensiones universales del sistema de las contributivas como se hizo en el RGSS, otro elemento diferente es que las cotizaciones y pensiones no están vinculadas a la cotización real sino un “haber regulador” fijado por el Gobierno a través de los PGE sin que haya habido nunca negociación del mismo.

Esta situación hace pensar que, y desde la previsión existente en el pacto de Toledo de unificación de la estructura del sistema de pensiones publicas, seria necesario que desde la federación propongamos que se inicie este proceso reduciendo de manera gradual el sistema de clases pasivas existente y lograr la plena homogeneización del sistema de Seguridad Social, de manera que a medio o largo plazo todos los funcionarios queden encuadrados en el régimen aplicable a los trabajadores por cuenta ajena (RGSS), respetando desde luego las expectativas de derechos de los actuales afiliados al sistema de clases pasivas.

Distinta situación tenemos con las mutualidades MUFACE, MUGEJU e ISFAS, estas mutualidades aunque son procedentes del anterior régimen y sobrevivieron a la integración del resto de mutualidades en el RGSS, se han ido adaptando al mismo ritmo que este y mantienen grandes similitudes con el RGSS, en cuanto a sus prestaciones y su gestión, incluida la presencia sindical en los órganos de control.

Además, en general, gozan de buena salud financiera, consiguiendo el equilibrio entre sus ingresos por cotizaciones y su gasto en prestaciones, es cierto que parte de su gestión se realiza a través de compañías sanitarias privadas en régimen de concierto, por lo que desde nuestra defensa de lo publico, debemos apostar por que se generalice el concierto con el Sistema Publico de Salud quedando como residual el de las privadas.

Por otro lado y aunque con ciertos retoques estas mutualidades pueden ser perfectamente viables y por ello aunque defendiendo la necesidad de homogeneizar y simplificar el sistema de protección social, la integración de las mismas en el RGSS sería mucho mas compleja ya que también realizan la cobertura de prestaciones asistenciales y complementarias cubiertas en el resto del sistema por las consejerías de Bienestar Social de las CCAA, por ello debemos apostar por conseguir la equiparación de las mismas en su totalidad al RGSS, tanteando incluso a medio plazo su integración en una hipotética Agencia Estatal de Seguridad Social como entidades gestoras y posteriormente plantear la voluntariedad de adscripción a unas u otras por parte de la totalidad del funcionariado.

Además, hay importantes colectivos que, si bien ahora forman parte del Régimen General de la Seguridad Social, su integración presenta determinadas especificidades (ferroviarios, personal de aviación civil, etc.). Dichas peculiaridades hacen que en algunos de los casos se configuren casi como auténticos regímenes especiales (artistas, toreros).

Para finalizar, el Régimen Especial de la Seguridad Social del Mar comprende casi exclusivamente a personas que trabajan en el ámbito de responsabilidad de la FSC.

Esta situación hace necesario que desde la Federación establezcamos los ejes de actuación en aquellas materias que son específicas nuestras, obviamente en coordinación y como complemento a la política confederal en materia de pensiones.

Deberemos hacer un seguimiento preciso de la normativa en materia de seguridad social en aquello que pudiera afectar a las condiciones de integración en el RGSS de determinados colectivos específicos de nuestro ámbito.

Las especificidades de la integración en el RGSS de los colectivos de artistas y toreros necesitan de una profunda reflexión, pues la actual situación presenta problemas tanto en lo que toca a la cotización como especialmente en lo que se refiere a las prestaciones.

Deberemos impulsar dicha reflexión, para plantear a la C.S. CC.OO. y al resto de organizaciones del sector los cambios que permitan una homologación mayor de las cotizaciones y prestaciones, a la vez que eviten los efectos perversos que en la actualidad

está generando en los sistemas de contratación y con ello en la negociación colectiva.

Debemos seguir trabajando en el RESS del Mar por actualizar su normativa a la realidad productiva del sector, en línea con lo que se viene haciendo en los últimos años. Igualmente, deberemos seguir muy de cerca el posible proceso de integración del RESS del Mar en el RGSS (cuenta ajena) y RETA (cuenta propia) respectivamente, para que dicha integración no suponga merma de las prestaciones y facilite, en el caso de la pesca, la normalización también de las condiciones de contratación y de prestación del trabajo.

Para todo lo anterior deberíamos aprovechar también el conocimiento del que podemos disponer a través de las correspondientes secciones sindicales en el ámbito de la Seguridad Social.

3.7.2 - Jubilación anticipada.

Con relación a la jubilación anticipada y a la anticipación de la edad de jubilación, además de aquello que en esta materia se derive de las competencias confederales en lo que concierne al conjunto del sistema de pensiones, desde la Federación deberemos poner el foco sobre dos factores:

Durante el año 2007 se ha logrado plasmar en la ley el establecimiento de coeficientes reductores en la edad de jubilación para el colectivo de bomberos, en función de las características del desempeño de su actividad. Este hecho culmina una reivindicación sindical histórica del colectivo, y en ella el impulso y liderazgo de CC.OO. ha sido fundamental.

Esta experiencia nos debería servir para dar un impulso definitivo a la consecución de reivindicaciones similares en otros colectivos de nuestro ámbito como los conductores profesionales, policías locales y autonómicos, buzos, etc.

En todos estos colectivos también las características de su actividad hacen imprescindible el establecimiento de coeficientes reductores en la edad de jubilación, pues cumplen todos los requisitos que la norma legal, desarrollo del último Acuerdo de Pensiones, establece. Se deberán establecer los planes de trabajo específicos que permitan culminar con un acuerdo para estos colectivos en esta legislatura.

En muchos de nuestros sectores, y fruto de los diferentes procesos de reestructuración vividos, tenemos un colectivo numeroso de prejubilados a los que atender sindicalmente. Para ello, deberemos mantener la vigilancia en las modificaciones normativas que les afecten, así como impulsar aquellas modificaciones puntuales de la normativa que fueran precisas.

En paralelo a lo anterior, deberemos impulsar el establecimiento de criterios unificados en el tratamiento de las prejubilaciones en los procesos de Expediente de Regulación de Empleo, para que con los asesoramientos técnicos necesarios tanto federales como confederales, hagamos que se den en las mejores condiciones y con las máximas garantías tanto en el momento del despido como, después, en el acceso a la jubilación.

3.7.3 - Previsión Social Complementaria.

La FSC es la organización de CC.OO. con mayor número de personas que cuentan en su negociación colectiva con sistemas complementarios de previsión social (Planes de Pensiones, Mutualidades y EPSV), y una de las principales por patrimonio gestionado.

En estas instituciones, hay tres criterios que no debemos olvidar en nuestra acción sindical: nuestra apuesta por la extensión de la previsión social complementaria parte de la defensa del sistema público de pensiones como eje central de nuestro estado social y como fuente principal de rentas cuando se accede a la jubilación. Por ello, debe preservarse en todo momento su carácter complementario.

Se trata de salario diferido de los trabajadores con el objetivo de acercar las rentas que se perciban tras la jubilación a las que se percibían de activo. Por tanto, nuestro papel en los órganos de gobierno de dichas instituciones no debe olvidar en ningún momento que hablamos de salario de aquellos a los que representamos.

Las personas que en nombre de nuestra organización asumen responsabilidades en Comisiones de Control de Planes de Pensiones, Juntas Directivas de Mutualidades, etc. deben tomar decisiones (sobre inversiones, normativa, etc.) que tienen trascendencia futura sobre los derechos económicos de trabajadores y trabajadoras.

Por ello desde el sindicato se les debe dar el máximo respaldo especialmente en formación y asesoramiento técnico.

Durante el próximo período deberemos impulsar la previsión social complementaria, fundamentalmente en el ámbito de las administraciones públicas así como en aquellas empresas cuyos convenios siguen teniendo premios de jubilación. Para ello deberá integrarse esta materia en los criterios de negociación colectiva y en las plataformas de los convenios.

Se deberán realizar programas de formación en el marco de la formación sindical, complementarios a los confederales, tanto básicos como más especializados (inversiones, gestión, etc.). Además se deberá optimizar la utilización tanto de los medios de apoyo federal y confederal (gabinetes, área de planes y fondos de pensiones) como de aquellas

empresas de asesoramiento especializado de la confianza sindical (Atlantis, CPPS).

La presencia del sindicato en los órganos que deciden acerca de la política de inversiones se debe notar: las políticas de inversiones que defendamos no pueden basarse exclusivamente en la mayor rentabilidad sin más.

Los criterios de Responsabilidad Social, Inversiones Socialmente Responsables, etc. deben figurar como filtro en las decisiones que, con la participación de los representantes de CC.OO., se adoptan en Comisiones de Control y Juntas Directivas. En ese sentido, debemos impulsar el ejercicio de los derechos políticos inherentes a las inversiones con nuestros criterios sindicales.

3.7.4 - Las entidades colaboradoras.

Mantenemos en varias administraciones y empresas acuerdos de colaboración en materia sanitaria, las llamadas "empresas colaboradoras".

Como consecuencia de las transferencias en materia sanitaria realizadas a las CC.AA. y de la deuda que la administración mantiene con las empresas por este concepto, algunas de ellas han cesado en el modelo de colaboración sanitaria o se están replanteando su viabilidad, poniendo en peligro en ocasiones beneficios y prestaciones adicionales a las de los Sistemas Públicos de Salud que son fruto de la negociación colectiva, y que no entran en contradicción con nuestra defensa del Sistema Público de Salud.

En esta materia, debemos implicarnos conjuntamente con las otras federaciones afectadas y con la confederación en el seguimiento de la situación de dichas empresas colaboradoras. Nuestro objetivo debe ser en todo momento que, con independencia de la evolución que dichas colaboraciones en materia sanitaria tengan, se garanticen a través de la negociación colectiva aquellas mejoras en prestaciones que tiene sobre el sistema público.

3. 8 – La formación profesional

Por una parte, el capital humano en nuestras organizaciones se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de los planes estratégicos y de mejora continua de la productividad y competitividad de nuestras empresas. Dentro de esta tendencia la formación continua a lo largo de toda la vida ha pasado a ocupar un papel fundamental, no solo en las empresas, sino también en las políticas de los Gobiernos de los distintos países, como así se establece en la Estrategia Europea de Lisboa.

Por otra parte, la nueva coyuntura económica caracterizada por una fuerte evolución y por un posible cambio en el modelo productivo hacia una economía del conocimiento, basada fundamentalmente en la investigación e innovación a través del uso de las nuevas tecnologías coloca a la formación y al capital humano como eje fundamental en dichas políticas.

Para las Administraciones Públicas Españolas también se presenta el mismo reto: su modernización, como administración abierta que garantice la provisión y prestación eficaz y eficiente de bienes y servicios públicos de calidad en orden a asegurar la convivencia y el bienestar social.

Para conseguirlo, deberán tener en cuenta, tanto las Administraciones como las Empresas del ámbito de la federación, que los Recursos Humanos que poseen son un factor estratégico en este proceso, por lo que se favorecerá el principio de que las personas son la organización y que por tanto el éxito o el fracaso vendrán muy determinados por la gestión de personal en éstas siguiendo estrategias motivadoras, flexibles, integradoras que configuren un marco organizativo a la carrera profesional y que promuevan la formación y el desarrollo del personal.

Desde la Unión Europea se están elaborando normativas que regulan las profesiones vinculadas a estos servicios, su principal objetivo es establecer unos niveles de calidad aceptables y homogéneos en todos los países miembros respecto a los servicios a los que tienen derecho los ciudadanos. Estos niveles de calidad conllevan para los trabajadores de estos sectores mayores niveles de cualificación y de conocimiento y titulación, a los que nuestro sistema educativo tendrá que dar una respuesta adecuada.

En nuestro país con la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional se ha intentado modernizar y revalorizar el papel de la formación profesional, *siguiendo las directrices que marca Europa*. Este nuevo modelo normativo que regula el sistema de Formación Profesional remarca la relación entre la Negociación Colectiva, los sistemas de cualificación profesional y las formas de organización del trabajo en todo lo referente a la división de tareas y al mantenimiento o mejora de sus aptitudes profesionales.

La firma del Estatuto Básico del Empleado Público, y los futuros Estatutos Autonómicos, marcarán otra pauta normativa a tener en cuenta dentro de la Formación Profesional, ya que deberemos interrelacionar entre los niveles que abarcan la escala de cualificaciones derivadas de las diferentes directrices europeas, (desde el nivel 1, por ejemplo los certificados de terminación de estudios obligatorios; hasta el nivel 8, por ejemplo doctorado), con los Grupos de clasificación señalados en el Estatuto Básico del Empleado Público (desde el nivel C2, Enseñanza Secundaria Obligatoria, hasta el nivel A1, Título Universitario de Grado).

Uno de los principales retos a los que tendremos que hacer frente será el conseguir un desarrollo homogéneo en todo el territorio nacional respecto a

la normativa en materia de formación profesional que redunde en la movilidad de los trabajadores en busca de una mejora de sus condiciones de trabajo y en un aumento de la competitividad de nuestras empresas. Por lo tanto los sistemas de reconocimiento y acreditación de la formación deberán desarrollarse bajo este prisma.

En este sentido la negociación colectiva deberá ser el instrumento básico del que nos debemos servir para hacer converger los intereses de los trabajadores y empresarios en todo lo referente a la formación de trabajadores en activo, al reconocimiento de la experiencia profesional y cualificación de los trabajadores.

Varios son los ejes fundamentales de actuación:

- Desarrollo de los diferentes Acuerdos que sobre Formación Continua existen en la actualidad, el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo, y el Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas. Cumpliendo los principios de autoorganización y gestión paritaria, mediante la vía de la concertación.
- Vinculación y traslado a la negociación colectiva de las cualificaciones elaboradas, actualizando y, desarrollando en su caso los sistemas de clasificación recogidos en los convenios colectivos.

- Defender una articulación de los trabajos desarrollados por las Comunidades Autónomas y por el Gobierno que permita la acreditación de los trabajadores en todo el territorio nacional, en la búsqueda de una mejora de las condiciones laborales individuales de cada trabajador.
- La Formación Continua en las Administraciones Públicas también se establecerá en base a un sistema homogéneo de acreditación, y es aquí donde el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), y sus equivalentes autonómicos, deberían desarrollar y adquirir un protagonismo fundamental para, por fin, conseguir la validación y acreditación de la formación de una manera consensuada y ordenada, para que así se consiguieran estructuras permanentes en estas competencias. Por lo que, estas Escuelas de Formación deberían adaptarse a los nuevos modelos de Formación Profesional, constituyendo una red de Centros Evaluadores de la Formación Continua en las Administraciones Públicas, organizadoras de evaluaciones de cualificaciones a través de Comisiones Evaluadoras, con Convocatorias permanentes para las cualificaciones que interesen tanto a las Administraciones, como a los empleados públicos. Capacitadas para la expedición de Certificados de Profesionalidad, siendo una red pública de confianza, evaluable, recurrible, etc. Poniendo al servicio de una formación de calidad certificada, la experiencia que tienen como Escuelas de Formación de las Administraciones Públicas, gestoras actualmente del porcentaje mayor de Formación Continua.

Esta situación nos tiene que llevar a reflexionar sobre algunas cuestiones fundamentales:

- Es necesario satisfacer las necesidades de empleo y mano de obra cualificada de nuestras empresas y administraciones, con un sistema de Formación Profesional de calidad que garantice un ajuste permanente entre la oferta y demanda de empleo en nuestro mercado laboral fruto de la evolución y transformación de nuestro sistema productivo.
- Mantener un sistema de formación profesional adecuado y de calidad exige garantizar unas vías de financiación estables. En este sentido es necesario concienciar a las empresas y administraciones sobre la necesidad de su participación activa en el sistema de formación, en el caso de estas últimas es obligatorio que se proceda a establecer la cotización de formación profesional en el caso de los empleados públicos adscritos a mutualidades.

- Se debe potenciar la creación de los Centros de Referencia Nacional de los sectores incluidos en su ámbito de actuación, así mismo debemos de garantizar nuestra presencia en los órganos de consulta y propuesta de los mismos y de los Centros Evaluadores de la Formación Continua en la Administración Pública (INAPs), llamados a ser el motor que permitirá actualizar la oferta formativa en cada momento con las demandas de cualificación existentes en nuestros sectores, convirtiéndose en este sentido en verdaderos observatorios de formación de carácter sectorial. Así mismo, también deberemos garantizar nuestra presencia en los órganos de consulta y control de los Centros Integrados de Formación necesarios para mejorar nuestro sistema de formación profesional y la cualificación de la población trabajadora, favoreciendo la integración real en un mismo centro de los tres subsistemas que integran la formación profesional.

- Debemos intentar reducir el actual mapa de Comisiones Paritarias de Formación, basándonos en la evolución de la negociación colectiva sectorial, del sistema productivo y en la existencia de necesidades formativas similares entre las actuales Comisiones Paritarias de Formación

- La federación tendrá que dotarse de los mecanismos necesarios que le permitan una gestión de su actividad formativa bajo los parámetros de calidad, flexibilidad, economía y control en todos los programas subvencionados en los que la misma adquiera algún tipo de responsabilidad, bien sea como entidad beneficiaria o como entidad colaboradora. Que nos permita ofertar nuestra formación, con una calidad contrastada, a Entidades susceptibles de incluirla en sus proyectos formativos.

3. 9 – La Responsabilidad Social de las empresas y administraciones.

Las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas, responden de las responsabilidades que, en el cumplimiento de sus fines adquieren con el conjunto de la sociedad.

Estamos asistiendo, en nuestro país a una proliferación de iniciativas empresariales de diverso tipo e impacto que, sin profundizar, bien pudieran identificarse con iniciativas de responsabilidad social, y que se trata en su mayoría, de grandes empresas multinacionales.

Pero esta situación ofrece dos caras; por un lado hay que reseñar la comunicación y la expresión de los compromisos de responsabilidad asumidos por muchas de nuestras empresas y, por otro, la dificultad de verificar la certeza y la práctica de esos compromisos, quedando muchos de esos esfuerzos marcados por la ausencia de participación y ante la fundada sospecha de que pudiera tratarse solo de operaciones de marketing.

En nuestra opinión, la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), es la capacidad de medir y asumir el desempeño social, la reputación corporativa y los impactos de la actividad de las empresas y administraciones en todos los ámbitos en los que actúan y su relación con las partes implicadas e interesadas, siendo conscientes de que medir todo eso es una tarea compleja y no hay un método de análisis y unas medidas aceptadas por todo el mundo.

Por ello, nosotros defendemos que en las empresas y administraciones, se formalicen instrumentos y órganos que impulsen la participación de los trabajadores y trabajadoras, reclamando en consecuencia, la constitución de foros y/o mecanismos concretos de participación sindical en el seno de las empresas y administraciones.

De igual forma habrá que prever la exigencia de balances sociales y códigos de conducta o de buenas prácticas con participación de los representantes de los trabajadores.

En el balance social, se deberá recoger aquellos aspectos relacionados con la práctica efectiva de información y consulta a la representación sindical; la participación en la organización del trabajo; las medidas y resultados obtenidos en materia de empleo, formación y promoción, conciliación de la vida personal y laboral, políticas de igualdad, estructura y política salarial, salud laboral etc.

En las administraciones y empresas prestatarias de servicios de interés general, además, el balance social debe examinar la calidad del servicio en términos de prestación universal y accesibilidad del mismo, así como el valor añadido que aporta al conjunto de la ciudadanía el desarrollo de funciones de interés público y que no solo se miden por variables de rentabilidad y eficacia económica derivada de la gestión de la prestación atribuida.

En definitiva, nosotros estamos planteando una participación efectiva e integral en la introducción de prácticas de las políticas de responsabilidad social en todas sus vertientes; en los aspectos generales, en los medio ambientales y en los de calidad laboral.

3. 10 – La acción sindical internacional

La denominada globalización es un proyecto político y un arma ideológica de gran eficacia.

Es un proyecto político, pues se trata de construir una organización económica internacional en la que la libre circulación de mercancías y de capitales no encuentre el más mínimo obstáculo, en la que los gobiernos se vean incapacitados para realizar cualquier política social contradictoria con los intereses del capital o que dificulte el libre funcionamiento de las leyes del mercado. Es, también, un arma ideológica para imponer las condiciones de vida y laborales que el capital necesita para ser rentable.

La globalización justifica las políticas recesivas, las agresiones al estado del bienestar, la flexibilización del mercado de trabajo, la desregulación económica, etc., todo ello en función de conseguir una competitividad sin la cual no es posible sobrevivir. Este aspecto ideológico de la globalización es el que tiene más repercusiones en la situación actual en la medida en que está sirviendo para imponer de forma generalizada las políticas económicas y sociales neoliberales.

Así mismo, la ingente necesidad de recursos para la innovación tecnológica hace cada vez más creciente la colaboración internacional, pero no es menos cierto que las grandes corporaciones, a través de sus Estados, protegen sus conocimientos porque saben que en ellos se encuentra la principal fuente de competitividad.
El volumen y la importancia de las transferencias tecnológicas del centro a la periferia, resultan estudiadamente limitado y dirigido a aquellas áreas

geográficas donde los países centrales tienen intereses o esperan tener rendimientos inmediatos.

Puede afirmarse, por lo tanto, que no nos encontramos ante una verdadera globalización, sino frente a una creciente transnacionalización, unida al incremento de los vínculos entre los estados de una misma región mundial y de cooperación/competencia entre regiones a escala internacional.

El sindicalismo internacional en su conjunto debe articular alternativas prácticas y coherentes a un modelo de globalización basado exclusivamente en la liberalización de los mercados, además de incrementar la fragmentación Norte/Sur. La cooperación sindical es un instrumento fundamental para intervenir en dicha realidad

Existen ya voces, algunas autorizadas, que dicen que vamos camino de una segunda globalización atacando ahora, fundamentalmente, los servicios públicos esenciales para la comunidad, ejemplo de ello son la educación, el transporte, donde se privatiza todo en aras del "libre mercado y la competitividad", o la sanidad; en este caso concreto, viéndose reducida a servicio asistencial rayando en la caridad.

Este tipo de políticas están generando enormes bolsas de pobreza no sólo ya en el Tercer Mundo sino, también, en el resto. Y, por supuesto, sin tener en cuenta los graves daños infligidos al medioambiente.

La flexibilidad y precariedad en el ámbito laboral europeo son dos fenómenos que en los últimos años han caracterizado el modelo de relaciones laborales, llevando implícita la escasa inversión en formación, pocas posibilidades de salir de un empleo precario, largas jornadas de trabajo y bajos salarios.

Por todo ello, nuestra acción debe dirigirse al fortalecimiento de las políticas que nuestras organizaciones internacionales están llevando a cabo para el desarrollo de acciones concretas en aquellos lugares más perjudicados por este fenómeno.

En lo que a la Unión Europea respecta, vemos como tras la firma de los diversos tratados todo lo referido a desarrollo de políticas sociales ha ido quedando relegado. Los numerosos procesos de liberalización, privatización, alianzas empresariales estratégicas y deslocalización de actividades, han llevado a las empresas a aprovecharse de las lagunas existentes en la legislación europea, en las leyes laborales nacionales y en los sistemas fiscales.

Las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) sobre los casos Viking, Laval y Rüffert, en las que se hace una interpretación sesgada de la Directiva de desplazamientos de trabajadores y se ignora la Directiva sobre contratación pública, invitan al dumping social amenazando los derechos y condiciones de los trabajadores.

Nos planteamos la participación activa en las federaciones sindicales internacionales en las que estamos afiliados para contribuir al reforzamiento del movimiento sindical en función de objetivos concretos, medibles y valorables, y específicamente participando con la CES en la revisión de las Directivas Comunitarias.

Para todo ello, mantener la representación en aquellos Comités de Diálogo Social de nuestro ámbito, a fin de que pasen de ser foros de debate especializados y acuerdos voluntarios para convertirse en instrumentos de reforma y avance en derechos.

La coordinación de la actividad sindical que se realiza en los Comités de Empresa Europeos, así como impulsar la creación de los mismos en las multinacionales donde no los haya y participar en la reforma de la Directiva de Comités de Empresa Europeos.

Reforzar nuestra capacidad de acción sindical ante las instituciones multilaterales y en el ámbito de las empresas multinacionales, en los procesos de reestructuración empresariales.

Potenciar Acuerdos Mundiales con las federaciones internacionales y protocolos de actuación en las empresas multinacionales, especialmente con las de matriz española.
Participar activamente en campañas y acciones tendentes a la universalización de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y de los demás contenidos del Trabajo Decente.

Para conseguir los objetivos marcados, es importante la coordinación entre todas las estructuras de la federación, por ello, con la debida coordinación de la Federación para que haya, y más ahora que nunca, una correcta transversalidad entre ellos dada la heterogeneidad y pluralidad que, tanto en vertical como en horizontal. Asimismo, será fundamental el intercambio de experiencias que enriquezcan nuestra actividad buscando la mayor eficacia en nuestro trabajo internacional. Debe haber una circulación fluida de información y de estrategias comunes que impliquen al conjunto de nuestra organización.

En cuanto a nuestra participación en proyectos de cooperación es necesario, por un lado, mantener e incrementar la coordinación con Paz y Solidaridad y, por otro, continuar desarrollando los proyectos en los que hasta hoy participamos en colaboración con las distintas organizaciones internacionales. Debemos, también, en este nuevo período, plantearnos intervenir en todo el área mediterránea, Europa oriental y África occidental, así como ampliar nuestro campo de acción en América Latina.

BLOQUE 4: Transversalidad, igualdad de acceso, trato y oportunidades: Políticas de igualdad en la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

4.1- La igualdad entre mujeres y hombres

El principio de igualdad es uno de los derechos fundamentales establecidos en todos los tratados y derechos internacionales.

Este planteamiento está recogido en todos los ámbitos jurídicos como un principio fundamental y básico que recoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos, principio este, que ha servido para la realización y desarrollo de pactos, acuerdos y resoluciones internacionales con el objetivo de eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres.

4.1.1 - Políticas de empleo y desigualdad salarial

En políticas de empleo e igualdad salarial, trabajaremos sobre lo ya dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), así como lo que establece la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

El crecimiento del empleo de las mujeres es una realidad incuestionable, especialmente en la ultima década, aunque es una tendencia que viene de más atrás en el tiempo. En España, se han producido cambios en la estructura ocupacional del mercado de trabajo, así, además de la importante incorporación de población inmigrante es destacable, la continua incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Y el momento en el que las mujeres se incorporan a la actividad económica y productiva coincide con una etapa de mayor fragmentación, vulnerabilidad y desprotección de la fuerza de trabajo, lo cual se traduce en una mayor precariedad.

En nuestro país se ha producido un aumento del empleo y este aumento ha beneficiado en cierta medida a las mujeres pero también es cierto, que ha generado una mayor segregación ocupacional que las afecta en primer término ya que el desarrollo productivo en nuestro país ha tenido un fuerte peso en el sector servicios para los que en teoría, se requiere una menor cualificación y es a este sector donde mayoritariamente han accedido las mujeres en aquellas profesiones que tienen que ver con atención a personas, clientes, administrativas, telemáticas etc.

Otra opción ha sido trabajar en las administraciones públicas ya que se supone que el acceso es más objetivo, de hecho las mujeres representan el 52% del empleo en el sector público.

Aunque se ha generado más empleo indefinido, el empleo temporal ha tenido mayor crecimiento y la tasa de temporalidad en el ámbito de la FCT se sitúa en el 30%. para las mujeres que trabajan a tiempo completo y del 67% de los contratos indefinidos a tiempo parcial. Aunque en general, la diferencia entre hombres y mujeres en todo el sector privado se encuentra en 2,5 puntos porcentuales (33,4% mujeres, 32,6% hombres)

Es en la Administración Pública donde se disparan las alarmas. La temporalidad masculina es de 18,8% frente al 32,00% de la femenina. La diferencia porcentual de la tasa de temporalidad femenina de las AA.PP, se encuentra 13 puntos por encima de los hombres. Tanto el empleo temporal como el aumento de la tasa de temporalidad afecta directamente a mujeres, jóvenes e inmigrantes.

No debemos olvidar la situación social y económica de las trabajadoras mayores de 45 años generada por el indiscriminado despido de las empresas y su grave problema para la reinserción laboral.

Por otro lado la brecha salarial existente en este país, lejos de ir disminuyendo está aumentando, lenta pero progresivamente, así, esta oscila entre el 16 al 30 por ciento en líneas generales, dependiendo de los sectores. En el caso de las administraciones públicas ronda el 17 por ciento.

Esta brecha salarial se produce no sólo porque las mujeres ocupan puestos de inferior categoría, sino porque además hay una infravaloración del trabajo femenino centrado en determinados sectores profesionales, fruto de la segregación ocupacional, por ello se hace imprescindible seguir el Memorandum de la Comisión Europea de “igual retribución por un trabajo de igual valor”. La federación integrará la igualdad en el conjunto de políticas y valorará el trabajo de las mujeres para lo cual, en las negociaciones prestará especial atención a la discriminación indirecta, revisando la valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional, los criterios que determinan los pluses, los salarios variables, la productividad por objetivos, el techo de cristal, etc.

Para alcanzar este objetivo es necesario:

- El desarrollo de medidas en la negociación colectiva para obtener la desaparición de todas estas diferencias existentes, generando las acciones necesarias para lograr un equilibrio entre hombres y mujeres
- Mejorar normativamente aspectos que ponen de manifiesto las desigualdades en el uso de los tiempos de mujeres y hombres, de modo que la conciliación sea posible
- La realización de informes de impacto de género
- La elaboración de planes de igualdad negociados tanto en el sector privado como en el público.

- Llevar a cabo una readecuación de las clasificaciones profesionales desde la perspectiva de género en la negociación colectiva que valore idóneamente las cualificaciones femeninas y logre la equiparación de los llamados puestos de trabajo masculinizados y feminizados.
- Alcanzar acuerdos de formación en género para todo el personal de las empresas y las administraciones públicas, implicando a la dirección y a los departamentos de recursos humanos y formación.
- Revisar en las convocatorias de empleo el lenguaje y su contenido.
- Promover la conversión del empleo eventual a fijo.
- Controlar la eventualidad y el tiempo parcial.
- Medidas activas para el control del empleo femenino(contratos y despidos)
- Eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra.
- Avanzar en la superación de la segregación ocupacional y en la equiparación retributiva de funciones y tareas equivalentes.
- Revisar los procesos de promoción profesional de modo que se tienda a eliminar la segmentación vertical de las mujeres.

En definitiva, aumentar la participación laboral de las mujeres incorporando medidas de acción positiva en los convenios colectivos.
Todas estas medidas, deben estar en el desarrollo de nuestra acción sindical cotidiana. Acción sindical esta, que debe ser transversal de género y que debe plantearse para alcanzar uno de los objetivos finales marcados: la igualdad en el empleo y la desaparición de la brecha salarial.

4.1.2 - Transversalidad de género.

Con el objetivo de complementar la estrategia de la acción positiva, los organismos de igualdad internacionales ponen en marcha a partir de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995), la estrategia de la transversalidad de género (gender mainstreaming) que consiste en incorporar la meta de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas sus fase, involucrando a los agentes implicados y utilizando los recursos asignados ordinariamente. Es decir, que el objetivo de lograr la igualdad de género impregne todas y cada una de las acciones de las políticas publicas.

Desde las Secretarias de la Mujer de CCOO., ya veníamos trabajando en esa dirección, entendiendo que era imprescindible para conseguir los objetivos de la igualdad tanto en el funcionamiento interno de nuestra organización como en nuestra acción sindical y en la Negociación colectiva, la implicación del conjunto de la estructura es decir, hombres y mujeres, para poder conseguir el objetivo de la igualdad entre ambos en el espacio privado y en el publico.

La perspectiva de género, la transversalidad, históricamente, ha sido desarrollada, básicamente, por las responsables de las secretarías de la mujer. Asimismo, todas las iniciativas que han ido surgiendo tanto en mesas de negociación como en el desarrollo de plataformas han tenido la misma tónica. Aun así, poco a poco se nota la incorporación de otras secretarías.

Cabe destacar que uno de los principales obstáculos para el desarrollo de la transversalidad es la falta de representación de mujeres en nuestra organización y en las mesas de negociación.

Generalmente en la negociación, se da prioridad a puntos específicos como pueden ser los salarios, jornadas, en detrimento de aspectos de carácter más social relativos a las condiciones de trabajo o aspectos con perspectiva de género, como pueden ser las medidas de acción positiva o la adaptación y /o actualización de leyes tales como LOIEMH o la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

La obtención de este tipo de medidas tiene una repercusión social muy positiva y ayudan a mejorar la calidad de vida de todas y todos.

Aprender a trabajar en género es una tarea que debemos hacer todas las personas que componemos esta sociedad, mujeres y hombres. Si bien es cierto que las mujeres de este sindicato se han volcado más a la hora de formarse en género, también es verdad que últimamente, la respuesta por parte de los hombres, empieza a ser bastante positiva. El objetivo a alcanzar es que tras una buena formación, el desarrollo de la perspectiva de género, trabajada conjuntamente por hombres y mujeres, genere una transversalidad sistemática.

Por todo ello, realizaremos un especial esfuerzo en transversalidad de género a la hora de:

- Realizar los planes de trabajo de cada secretaría.
- Configurar las mesas de negociación colectiva.
- Desarrollar plataformas de los convenios.
- Incluir más mujeres en la estructura sindical y organizativa
- Formar en género a toda la estructura.
- Realizar planes de prevención de riesgos laborales.
- Y en general, en todas la política sindical.

4.1.3 - Múltiples formas de discriminación de género.

Ser mujer joven, inmigrante, mayor ó con diversidad funcional sitúa a las mujeres en una posición de doble, triple o cuadruple vulnerabilidad. Cuando se ha tenido que superar determinados prejuicios,

violencias o discriminaciones por edad, sexo, discapacidad raza, origen u orientación sexual se sabe que la política de igualdad no puede ser única y que sólo se logrará la igualdad atendiendo a la diferencia.

Y hay que atender a la esta diferencia desde dos vertientes:

- en el sentido de que somos un sindicato de atención a la ciudadanía y por tanto, lo que sucede a ésta nos afecta.

- en cuanto que somos un sindicato de clase atento a las situaciones reales de las trabajadoras y trabajadores.

En el primer aspecto y para ilustrar las múltiples discriminaciones, somos conscientes de que se está produciendo un avance en la longevidad, un retraso en la edad de incorporación de los y las jóvenes al empleo, un nuevo panorama étnico-cultural con la llegada de inmigrantes y la visibilidad de esas más de 2 millones de personas con diversidad funcional. Estos fenómenos que tienen un alcance general presentan aspectos específicos de género.

En el caso de las personas mayores, el envejecimiento tiene cara de mujer ya que la edad media de las mujeres mayores es de 6 años más que la de los hombres. También, de las personas que necesitan ayuda para el desempeño de su actividad diaria el 64% son mujeres.

En ambos casos, en lo relativo a los aspectos asistenciales y sanitarios estas personas dependen de la asistencia pública y se debe procurar para ellas la existencia e idoneidad de servicios. La carencia y/o reducción de estos servicios en el sistema público en este momento no sólo perjudica a las personas ancianas y con necesidades especiales, sino que remite la asistencia y ayuda al entorno familiar y más concretamente a las mujeres de los mismos, en algunas ocasiones ayudadas mediante la contratación de mujeres inmigrantes. .

En cuanto al segundo aspecto, como sindicato defensor de los derechos de las y los trabajadores no podemos perder de vista que en nuestros sectores nos encontramos con una media de edad elevada y que las mujeres, al haberse incorporado más tarde al empleo tendrán pensiones de jubilación más bajas, pero además, sus pensiones serán económicamente inferiores a las de los hombres por haber ocupado los puestos de menor cualificación, poco reconocidos y por tanto peor remunerados o, haber suspendido su carrera profesional para atender el cuidado de familiares.

Pero, si por un lado están los problemas de las mujeres mayores, tampoco hay que olvidar los de las jóvenes. En concreto en las Administraciones Públicas, tradicional paradigma de empleo estable, el 73,3% de las mujeres jóvenes tienen un contrato temporal, lo que provoca que su capacidad para emanciparse sea inferior a la de los hombres jóvenes.
Pervive la idea de que la discriminación femenina es cosa del pasado y sin embargo, la temporalidad de las jóvenes es muy superior a la de los jóvenes, de cien mujeres jóvenes que trabajan, cuarenta y dos lo hacen con contratos temporales

La temporalidad y la precariedad van unidas. La temporalidad y constante rotación afecta directamente a las prestaciones por desempleo de estas mujeres; y es que, aunque la cualificación y formación actual de las jóvenes sea superior a la de los jóvenes, siguen siendo ellos los que ocupan los puestos de responsabilidad.

Y si además de los prejuicios ya existentes, se siguen manteniendo criterios basados en la antigüedad para promocionar, a las mujeres les va a ser mucho más difícil lograr este objetivo dentro de los organismos y empresas de nuestros sectores.

En ambas dimensiones esta Federación debe corroborar un compromiso con el firme propósito de trabajar por y para la eliminación de todo tipo de desigualdades, a través tanto de la negociación colectiva, como con la fuerza, el peso y la representación a nivel social que la Federación va a desempeñar.

4.1.4 - Planes de igualdad.

La Constitución Española de 1978 en su artículo 9, estableció el principio de igualdad y no-discriminación e instó a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad fueran reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidieran o dificultaran su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política.

Entre otras medidas la LOIEMH en su art. 46 propone la creación de Planes de Igualdad en las empresas y los define como " Un conjunto ordenado de medidas , adoptadas tras la realización de un diagnostico de la situación existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y practicas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

En los últimos años, se han intensificado las políticas, programas y actuaciones que, desde diferentes instituciones, organismos y organizaciones, se han desarrollado para propiciar una participación igualitaria de las mujeres, en la sociedad, y garantizar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real.

Este modelo de actuación ha generado planes de igualdad en los diferentes organismos institucionales. En nuestro ámbito sindical, tras la

aprobación del Plan de Igualdad Confederal de CC.OO., se aprobó el Plan de Igualdad de la Federación de Comunicación y Transporte en el año 2000 y el de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas en el año 2005.

Los Planes de Igualdad en nuestro ámbito han tenido dos orientaciones.

Por un lado en el trabajo y la estructura interna del sindicato y por otro en la labor sindical diaria como personas mediadoras y negociadoras de medidas correctoras de desigualdades en la Negociación Colectiva

En este segundo campo, mediante estos planes de igualdad, ambas federaciones han pretendido promover políticas de empleo dirigidas a los colectivos más desfavorecidos por el desempleo y la precariedad, así como avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres. Las actuaciones propuestas para ello han ido, desde el estudio previo de categorías y salarios hasta la elaboración e implementación de acciones positivas donde ha sido preciso.

Además de la contratación y el salario se ha impulsado la presencia de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas y se ha hecho cada vez más visibles a las mujeres allí donde no lo eran.

Una de las herramientas, entre otras, para la visibilización de las mujeres ha sido la constante utilización de un lenguaje no sexista. Lo que no se nombra, no existe y readecuar el lenguaje ha sido uno más de los propósitos de ambas Federaciones.

Por otra parte, desde ambos planes se ha promovido la constitución de Comisiones de Igualdad en todas las mesas de negociación aunque el resultado de estas ha seguido diferentes ritmos según la organización, el sector o las empresas. Sobre las que se han constituido a raíz de la aprobación de la LOIEMH, aún no podemos hacer una evaluación de su desarrollo y eficacia.

En cuanto a las propuestas para el trabajo interno, se ha marcado una finalidad común y constante en ambas Federaciones:

- aumentar la presencia de las mujeres en los órganos de dirección con un reparto equitativo de las responsabilidades.
- Obtener una representación paritaria en las mesas de negociación, en los consejos, comités, SS.SS.

Se trata por tanto de cumplir con el compromiso de transversalizar el género en todas las políticas de nuestra organización.

Los objetivos marcados en los planes de igualdad de ambas Federaciones siguen estando vigentes por lo que tendrán que complementarse y seguir siendo desarrollados, adecuando los puntos mencionados a la casuística de la federación.

4.1.5. - Violencia de género.

La violencia contra las mujeres es una expresión de la relación de poder y desigualdad que tienen los hombres sobre las mujeres. Es una violencia basada en la afirmación de la superioridad de un sexo sobre el otro, del hombre sobre la mujer.

Durante los últimos años se ha generado una importe labor social de sensibilización y denuncia encabezada principalmente por las mujeres, que ha llevado por fin al convencimiento social de que este problema no es un problema personal sino que afecta al ámbito público. Este convencimiento social ha sido un logro que llevó entre otras actuaciones a que se aprobara la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Una Ley necesaria, aunque no suficiente, para hacer frente a este problema.

En el ámbito laboral abordamos dos tipos de violencia de género:

- El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La violencia de género en si, generada en el entorno personal, familiar.

4.1.5.1- El acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La LOIEMH define en el artículo 7 que es acoso sexual y acoso por razón de sexo, calificando ambas conductas como discriminatorias por razón de sexo; por tanto contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen efectos importantes en el ambiente de trabajo, la organización, la salud de la victima, en su entorno laboral y familiar teniendo efectos devastadores para su salud y pudiendo llegar a ocasionarle la muerte.

El artículo 48 de la LOIEMH establece la responsabilidad de las empresas en la promoción de condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso y fija la necesidad de la negociación de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas informativas.

Nuestra labor sindical ha de centrarse en dos estrategias: la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generen un ámbito proclive a estas actuaciones, por medio de códigos de buena conducta, la información y formación de toda la plantilla y especialmente hacia la representación sindical; y la elaboración de un procedimiento de actuación para tratar las denuncias de acoso, la tipificación y graduación de las faltas, garantizando la sanción correspondiente.

El artículo 62 de la LOIEMH establece para la Administración Pública un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas que deberían trasladarse a todas las

empresas de nuestro ámbito, tanto públicas como privadas.

4.1.5.2- La violencia de género en el entorno familiar y personal.

Cada año unas cien mujeres son asesinas en nuestro país por sus esposos, compañeros, parejas o exparejas. Las cifras manifiestan de modo evidente una realidad incontestable: la posición de subordinación frente al poder de los hombres que aun hoy padecen las mujeres. La violencia de género es una violencia que sufren las mujeres específicamente por el hecho de ser mujeres.

En el ámbito laboral existen ya medidas que ayudan a mejorar sensiblemente la situación que viven las mujeres maltratadas, aun así, todo esfuerzo es poco.

Tras cuatro años de la aprobación de la Ley de Violencia de Género, y aunque algunos convenios lo han recogido adecuadamente, siguen siendo mayoritarios los acuerdos y convenios que continúan sin recoger las medidas que la Ley remite a la negociación colectiva.

Trabajaremos en aras de lograr todas las mejoras laborales y sociales que sean posibles para conseguir erradicar esta lacra social que es, la violencia de género. Para ello, exigiremos la mejora de los mecanismos de coordinación, colaboración y actuación entre administraciones públicas y profesionales de los distintos ámbitos competentes y responsables en la detección, atención y tratamiento de las situaciones de violencia, para garantizar la seguridad de la persona víctima de violencia de género así como también, exigiremos la unificación de los protocolos de intervención utilizados por el personal de las distintas administraciones que debe dar asistencia a la víctima en este tipo de casos.

A través del diálogo social y la negociación colectiva, debemos:

- Difundir y mejorar los derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la LOIEMH y en la Ley contra la Violencia de Género.
- Lograr los mismos derechos para todas aquellas mujeres que se rijan tanto por el Estatuto del Trabajador como por la Ley de Función Pública
- Incidir en la creación de convenios ínter administrativos entre los diferentes organismos públicos de la administración local, que faciliten la movilidad de la mujer maltratada.
- Hacer el seguimiento de la aplicación de estos protocolos y del servicios recibido por las mujeres (observatorio).
- A través de la negociación colectiva, impulsar la formación y sensibilización en violencia de género del personal judicial, policial, sanitario y de servicios sociales, que favorezca la acción preventiva y el tratamiento de mujeres víctimas de violencia.

4.2 - La juventud

4.2.1.- Juventud y mercado laboral.

La juventud constituye uno de los pilares básicos para el cumplimiento de los objetivos marcados en la Revisión de la Estrategia de Lisboa del 2007. La apuesta por una formación acorde a las necesidades del mercado de trabajo, unidas a la inversión en políticas de I+D+i, es un reto que nuestra sociedad debe asumir. Sin embargo, la juventud trabajadora puede ser víctima de la exclusión social si no se integran políticas de igualdad de trato efectivas, en un mercado laboral cada vez más descentralizado y fragmentado.

La situación laboral de la juventud es muy heterogénea. Cada vez son más las personas jóvenes trabajando en el sector servicios y su situación se caracteriza por la precariedad laboral que suelen sufrir en los puestos de trabajo, particularmente aquellos que cuentan con una escasa o nula formación.

En el ámbito de nuestra federación, la mayoría de población trabajadora joven se concentra en PYMES y, en empresas prestatarias de servicios como por ejemplo: handling aéreo, empresas de comunicación, servicios sociales de ámbito local y autonómico, atención al cliente, gestión cultural en ayuntamientos, etc.

La rotación laboral debida a la temporalidad de los servicios prestados y los contratos de obra y servicios son elementos que configuran su situación actual.

Aunque el Acuerdo para la Mejora y Crecimiento del Empleo haya reducido el índice de contratos temporales aumentando el número de contratos indefinidos, hay precariedad laboral, ligada fundamentalmente a las condiciones de trabajo: los bajos salarios, las dobles escalas salariales, las jornadas irregulares y por lo tanto, la flexibilidad interna, la no correspondencia entre la formación recibida y el trabajo que se desempeña.

El riesgo de sufrir accidentes laborales que supera en un 50% el riesgo del resto de la población ocupada, las empresas de trabajo temporal (ETTS), la rotación laboral, la ausencia de expectativas laborales de carrera profesional característica de este sistema postfordista son, entre otros, elementos que enmarcan el escenario en el que las y los jóvenes desarrollan su actividad laboral cotidianamente.

Asimismo, el fomento del derecho individual frente al derecho colectivo, el auge de los sindicatos

corporativos y el hecho de que el grueso de personas jóvenes trabajen en las PYMES y servicios externalizados, dificulta la sindicalización de este colectivo.

A pesar de las transposición de las directivas europeas que hacen referencia a la igualdad de trato en el empleo y no discriminación por razón de edad, comprobamos como las personas jóvenes son las primeras en quedarse en paro además de sufrir relaciones contractuales atípicas: "Falsos autónomos, becarios, freelances, colaboradores, etc.".

Desde la federación, deberíamos ser capaces de abrir nuevas vías de comunicación para que estas personas no queden fuera del derecho laboral.

4.2.2 - La inserción laboral de la juventud.

La juventud tiene una mayor dificultad para acceder a un empleo de calidad. Además de las nuevas formas de precariedad existe un desequilibrio entre la formación adquirida y las ofertas de trabajo crecientes en el mercado laboral. El mayor problema radica en el sistema educativo.

Por una parte, existe un elevado porcentaje de personas con titulación universitaria y por otra, contamos con una de las tasas de fracaso escolar más elevadas de Europa.

La dificultad para compatibilizar los horarios con un trabajo provoca que sea a partir de los 25 años, por regla general, la edad media en la que las personas jóvenes comienzan a buscar trabajo. La media de inserción en el mercado es de 8 años.

Este desequilibrio provoca, de una parte, personas sobrecualificadas trabajando en puestos de menor cualificación y de otra, personas con muy pocos estudios y unas malas condiciones de trabajo.

Hay que potenciar la formación profesional y el reconocimiento de la cualificación profesional por parte de las empresas y entidades correspondientes, que deben de apostar por una formación continua y de calidad.

Así pues, defendemos la necesidad de que se potencien unas políticas activas del mercado de trabajo que sean efectivas. Para ello trabajaremos en:

- Seguimiento de la defensa y el impulso de unas ofertas educativas que se ajusten a las necesidades del mercado de trabajo.
- Luchar por reducir el tiempo de transición del estudio al centro de trabajo, firmando protocolos de cooperación con las administraciones públicas e impulsando nuestra participación en los centros de formación profesional y en las universidades.
- Se realizará un seguimiento específico de la juventud inmigrante, cuya tasa de desempleo ronda el 35%.
- Tendremos especial atención en el ámbito de la salud laboral, ya que las personas jóvenes tienen más posibilidades de sufrir accidentes laborales generados por la precariedad en la contratación y por la falta de formación.
- Planes de trabajo específicos con acción sindical contra el encadenamiento y el fraude en la contratación.
- Tratar de limitar la contratación fraudulenta promoviendo campañas específicas de inspección de Trabajo.
- En el ámbito de las Administraciones Públicas, trabajar para reducir el índice de temporalidad que afecta mayoritariamente a mujeres jóvenes.
- Reforzar el papel de la FSC en las PYMES y empresas de servicios, donde se integra el trabajo de gran parte de la juventud.
- Trabajar por el reconocimiento de la cualificación profesional.

4.2.3 - La juventud en la estructura sindical y su papel en la renovación de la organización.

Durante tiempo se ha impulsado el debate sobre la problemática específica que atañe a las y los jóvenes, fomentado su participación en nuestro sindicato y desarrollando un trabajo ligado fundamentalmente a la acción sindical. La FSC ha de adquirir un compromiso para, desde la transversalidad, integrar las políticas que puedan afectar de manera más específica a la juventud. Para esto se necesitará también el incremento de su participación en los distintos órganos de dirección de la FSC y es un compromiso que se debe adquirir.

La creación de redes de trabajo federales y la participación de las personas jóvenes en el sindicato hace posible su paulatina incorporación. Desde la FSC impulsaremos la realización de jornadas, conferencias, cursos y escuelas de formación, tanto de ámbito autonómico como estatal.

Con esto facilitaremos la participación de las personas jóvenes con la aportación de nuevas ideas que enriquezcan elementos de acción sindical en un escenario socioeconómico tan cambiante como el nuestro.

La dificultad para mantener un porcentaje fijo de afiliación radica, entre otros factores, en la elevada rotación de las personas jóvenes en el mundo laboral, así como en la tardía incorporación de la juventud al mercado de trabajo. No obstante, creemos que podemos potenciar la afiliación de las personas jóvenes si somos capaces de extender una red de trabajo dinámica y eficaz.

El problema que afecta principalmente a la juventud que trabaja en PYMES es que tienen muy pocos

recursos sindicales. Su integración en el sindicato y la búsqueda de nuevas fórmulas que les doten de recursos es una garantía para el mejor desarrollo del trabajo y para la organización.

La importancia de la igualdad de trato y el reconocimiento explícito de este derecho es imprescindible. A pesar de todo esto, la implicación de las personas jóvenes en las estructuras sindicales es todavía muy débil. Al igual que en el caso de las mujeres, resulta muy difícil hacer visible las reivindicaciones que afectan a un colectivo tan frágil.

La incorporación de las y los jóvenes al sindicato y, por lo tanto, la garantía del relevo generacional, sólo será posible si desde ahora tomamos medidas tales como:

- La creación de Secretarías de Juventud en los distintos órganos de dirección.
- Garantizar con suficiente dotación de recursos humanos y económicos a las Secretarías de Juventud.
- Las Secretarías de Juventud deberán formar parte de las Comisiones Ejecutivas Estatales y de las Ejecutivas de las Federaciones de Nacionalidad y Comunidad Autónoma.
- La integración y participación de las personas jóvenes en todos los órganos de dirección y representación de la estructura sindical.
- Marcar como objetivo que la representación de la juventud en los diferentes órganos de dirección de la federación sea proporcional a la afiliación juvenil.
- Allá donde sea posible, que en las secciones sindicales exista al menos una persona joven.
- Potenciar la afiliación de las personas jóvenes, por medio de campañas específicas que se adecuen a sus necesidades.
- Realizar un trabajo específico con las personas jóvenes delegadas no afiliadas, para potenciar su implicación.
- Participar activamente en los ámbitos internacionales donde existan comités de jóvenes y conferencias de juventud o haya intención de crearlos y trasladar las acciones específicas al ámbito de la FSC.

4.3- La inmigración con derechos laborales.

4.3.1 - Situación socio-laboral de las personas inmigrantes

Las personas inmigrantes son unos de los colectivos más vulnerables y que más sufren los efectos de una economía en negativo. Su inclusión y participación directa en los centros de trabajo, secciones sindicales, así como en la estructura del propio sindicato son fundamentales para el desarrollo de sus derechos.

Para ello es necesario atender específicamente sus demandas. A lo largo de estos años se ha desarrollado una labor de lucha contra la discriminación hacia el colectivo inmigrante.

Es uno de los sectores que mayor precariedad laboral sufre y que se concentran normalmente en sectores de ocupación que requieren mano de obra poco cualificada y con pésimas condiciones laborales.

En las condiciones del mercado laboral actual, los sectores económicos en los que se registran los niveles más altos de irregularidad son los mismos en los que se ha concentrado la demanda de trabajo de personas extranjeras y, no por casualidad, los que registran mayores niveles de precariedad.

La labor debe de ser: promover la igualdad de trato en el mundo laboral y que este asunto forme parte de manera transversal de los planes de trabajo a todos los niveles: empresas, negociación colectiva, otros marcos de negociación, en el seno del sindicato, etc.

Al formar parte del mercado secundario, dentro de eso que se conoce como “empleo débil”, los derechos a promoción, formación, acción social y negociación es muy frágil.

Debemos vigilar que las personas que vienen a España por el Catálogo de Ocupación de Difícil Cobertura por las PYME no se encuentren en situaciones fraudulentas. Habría que realizar un seguimiento exhaustivo a las empresas que utilizan esta nueva forma de contratación para obtener mano de obra rentable y económica. Debemos ser capaces de impulsar el papel de la Inspección de Trabajo para evitar fraudes en la contratación.

Es necesario fomentar la integración social del colectivo inmigrante para evitar situaciones xenófobas. Así, desde el funcionamiento interno del sindicato generaremos planes de actuación específicos dirigidos a eliminar este tipo de situaciones, entre ellos la formación sindical de las y los delegados en materia de inmigración

4.3.2 - Necesidad de activar su participación en la estructura sindical.

La afiliación y organización de las personas trabajadoras inmigrantes es garantía de su protección y reflejo de una sociedad con niveles aceptables de democracia y de fomento de la participación de los trabajadores en el desarrollo económico de la misma.

Impulsaremos la eliminación de conductas xenóbofas y racistas por medio de la formación a nuestras y nuestros delegados.

Debemos ser capaces de impulsar su completa integración en el seno del sindicato, haciéndoles partícipes también de los procesos de negociación colectiva e Impulsar también, que las personas extranjeras participen en puestos de salida en las listas, allá donde tengan una mayor representación, cuando se celebren elecciones sindicales.

4.4 - El empleo para las personas con diversidad funcional: su incorporación al mercado laboral.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía debe trabajar por la integración de las personas que tienen dificultades para acceder a un puesto de trabajo y ser garantes de la incorporación normalizada al mundo laboral de las personas que tienen algún tipo de diversidad funcional. Hay que potenciar y fomentar acuerdos de ámbito local, autonómico o estatal que puedan favorecer dicha integración.

A lo largo de estos años y con carácter transversal, desde el compromiso de hacer efectivas las políticas sociales en la negociación colectiva, se ha hecho un esfuerzo por integrar medidas de acción positiva en los convenios colectivos aún con la negativa de la patronal que ofrece resistencias cuando le hablamos de la contratación de un porcentaje de personas con diversidad funcional.

La lucha por la igualdad en el empleo y el desarrollo de políticas sociales debe ser uno de los objetivos de nuestra acción sindical.

La experiencia demuestra la Ley de Integración Social de los Minusvalidos, (13/82 del 7 de abril) sigue sin cumplirse después de 25 años. A pesar de haberse renovado en el año 2007 los acuerdos en materia de negociación colectiva en los que la patronal se comprometía a cumplir la Ley, si no se acompasa desde la transversalidad y la acción sindical políticas sociales que garanticen su inclusión de pleno derecho, no se alcanzará el logro de dicho objetivo.

Debemos garantizar la igualdad de trato en la contratación, formación, promoción, salario, salud y seguridad en el trabajo.

En este sentido, entendemos que debemos incorporar estas reivindicaciones en las plataformas de los convenios colectivos.

En materia de negociación, debemos trabajar en dos líneas diferentes:

En el empleo ordinario debemos asegurar la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, intentando limitar la utilización de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva tal como recoge el RD 27/2000 de 14 de enero. Para ello es necesario:

- Establecer cláusulas específicas de cumplimiento.
- Identificar actividades y puestos de trabajo que puedan tener menor cobertura con personas con discapacidad.
- Establecer medidas de acción positiva en el ámbito de las empresas, de forma que a igualdad de mérito y capacidad tengan preferencia las personas con discapacidad.

- Promover la adaptación de las pruebas de selección

- Promover la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral, realizando un seguimiento de aquellas empresas donde se realicen modificaciones del entorno ambiental para facilitar el acceso a las personas discapacitadas.

- Favorecer el acceso a la formación de estas personas

- Establecer garantías añadidas frente al despido para que la discapacidad no sea un factor de decisión.

En el empleo protegido debemos promover la transición de las y los trabajadores del centro especial de empleo a la integración en el empleo ordinario: intensificando los procesos de formación continua; promoviendo la realización de acuerdos entre las empresas ordinarias y los centros especiales de empleo que tienen una relación mercantil como empresas principales y contratas.

4.5 - Igualdad de trato en el empleo para las personas, sin discriminación por su orientación sexual o identidad de género.

En de Mayo del 2007, CCOO firmó un protocolo de colaboración con la FELTB (Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales) con el objetivo de atajar la discriminación por la diversidad afectivo sexual, esto es, orientación sexual y/o identidad de género.

La Directiva Europea 2000/78/EC prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Esta directiva se refiere especialmente a las condiciones de acceso al empleo y a la orientación y formación profesional, las condiciones de empleo y trabajo y la afiliación o participación en una organización sindical.

Aunque en nuestro país está reconocida la igualdad de pleno derecho a todas las personas, tal y como establece la Ley 62/2003, con independencia de cualquier situación personal, la realidad es que en muchos ámbitos, incluido el laboral, sigue existiendo una, a veces sutil, pero clara discriminación hacia el colectivo homosexual y transexual.

Sin perder de vista que la homofobia y la transfobia no son sino unas expresiones más del machismo y de la ideología patriarcal, el hecho de la normalización de esta realidad en ámbito del empleo ha de perseguirse por medio de una trabajo transversal, que impregne todo el trabajo sindical, más aun si tenemos en cuenta que, a medida que en nuestra labor sindical tengamos presente esta perspectiva, será más fácil que el conjunto de la

sociedad integre los valores de respeto y aceptación a las personas con diversas opciones afectivo-sexuales.

La homofobia y la transfobia en el ámbito del trabajo toman formas que, en la mayoría de los casos no son evidentes en el caso de la discriminación a lesbianas y gays, y si lo son en las y los transexuales. En primer lugar porque el colectivo transexual ha tenido desde siempre una gran dificultad en el acceso al empleo regular, o incluso la pérdida del puesto de trabajo cuando empiezan el proceso de reasignación de género.

Otra forma, no tan drástica, pero igualmente preocupante, es el no reconocimiento por parte de las empresas, organismos o de los propios compañeros del cambio del sexo legal, denominado a estas personas por el nombre que constaba en su documentación antes del citado proceso de reasignación. En cuanto a las lesbianas y los gays, esta discriminación es menos directa en la mayoría de los casos, pero si existe una discriminación ambiental, obligando a estos trabajadores y trabajadoras a tener que ocultar una parte fundamental de su personalidad.

Para conseguir el objetivo de la igualdad de trato, debemos plantearnos que actuaciones podemos llevar a cabo en una federación tan importante como la nuestra.

La integración de perspectivas respetuosas con la realidad de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (LGTB) en nuestro trabajo ha de tener una doble vertiente: de defensa de los derechos de las y los trabajadores por un lado, y una no menos importante función pedagógica, que ayude a combatir la homofobia y la transfobia en el conjunto de la sociedad., aceptando y asumiendo así una unión de la realidad completamente integradora y que, además, asuma las premisas últimas de lo que se considera un auténtico Estado Democrático.

Dentro de esas actuaciones, remarcar la importancia tanto de la acción sindical como de la formación, sin olvidarnos de la necesaria transversalidad de lo que nos ocupa.

Entre las acciones a desarrollar en esta materia se encontrarían:

- Incluir en la negociación colectiva criterios de igualdad, matizando donde sea necesario la igualdad entre las orientaciones afectivo-sexuales. Que este en la Ley no implica que no se pueda recordar en los convenios que negociamos.
- Los permisos reconocidos en la Ley de Igualdad han de ser aplicados con independencia del sexo de los progenitores.
- Campañas informativas y de sensibilización para la afiliación y para delegadas y delegados.
- Inclusión de los tratamientos de reasignación de sexo, especialmente las operaciones, como tratamientos médicos, y por lo tanto reconocidos por IT, en los periodos en los que no se pueda realizar normalmente el trabajo.
- Considerar la homofobia y la transfobia como una falta, con una adecuada escala de gravedad.
- Incluir en la formación un criterio de no discriminación por razón de orientación afectivo-sexual.
- Realizar un protocolo de actuación para que los delegados y delegadas que se encuentren con una caso claro de discriminación por orientación afectivo-sexual sepan qué medidas tomar.
- Incluir, en los planes de formación sindical a nuestras delegadas y delegados, contenidos explícitos que trabajen la homofobia desde la óptica del sexismo, para educar también a nuestros cuadros sindicales en la necesidad de integrar a todas y todos los trabajadores, independientemente de su condición personal.
- En materia de salud laboral, considerar la homofobia y la transfobia como causas de riesgos psicosociales. Prevención del acoso laboral por esta causa.

En definitiva se trata que, desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía, seamos capaces de tener una visión integradora y capaz de dar respuesta a los problemas que puedan afectar a las personas trabajadoras cuya condición personal sea diferente de la establecida por el modelo social androcentrista.

BLOQUE 5: Los ejes de la política sectorial en la federación

La FSC se dota de una estructura sectorial como herramienta para una acción sindical especializada en los distintos ámbitos de los servicios y las administraciones que organiza. La actual composición sectorial es fruto de la agregación de los sectores preexistentes en FCT y FSAP y su revisión y las modificaciones que pudieran resultar oportunas son competencias de la Comisión de Reclasificación Sectorial durante el próximo periodo ínter congresual, tal y como se regula en el Bloque 6 de esta ponencia.

Con carácter general, la estructura que brevemente se describe a continuación, es la formada por sectores federales de ámbito estatal, los cuales a su vez pueden o no articularse en las federaciones de nacionalidad o territorio y/o subsectores; y los sectores de nacionalidad o territorio, básicamente los sectores de administración local y autonómica, que se coordinan en el ámbito estatal en cuanto a

políticas y líneas de actuación a través de la federación estatal.

En los ámbitos autonómicos, no obstante, se estará a lo dispuesto en los documentos congresuales de las federaciones de nacionalidad o territorio, quienes son competentes para definir su estructura sectorial propia pudiendo articular la más acorde a su realidad, como en el caso de Euskadi donde la policía autonómica constituye el Sector de la Ertzaintza.

5.1.- Sector de Administración Autonómica

5.1.1.- Descripción del sector

Las relaciones laborales y los elementos de negociación se establecen en el ámbito de las Comunidades Autónomas. Existen no obstante, elementos comunes en la acción sindical y en las plataformas reivindicativas y de propuestas sindicales agrupadas y coordinadas.

Las Comunidades, y por lo tanto los empleados públicos dependientes de ellas, se rigen por lo general, por las leyes de Función Pública autonómicas y por los Acuerdos Marcos para funcionarios y Convenios Colectivos para el personal laboral, negociados en los ámbitos y mesas de negociación previstos a tal fin. El interlocutor a este fin por parte de la patronal, administración pública, suele coincidir con el máximo responsable de la Función pública autonómica, Director/a General.

El tipo de relación laboral de los trabajadores y trabajadoras, con alguna variación, es la siguiente:

Funcionarios.
- De carrera
- Interinos.

Laborales.
- Fijo o Fijo Discontinuo
- Temporal: Interinos y Eventuales
- Puestos Funcionales: Libre Designación y Selección Objetiva

En lo referente al mapa institucional y/o empresarial que abarca a los distintos trabajadores del sector autonómico, podríamos hablar de:

- Consejerías.
- Empresas Públicas.
- Parlamentos y asambleas regionales.
- Cámaras de Cuentas.
- Organismos Autónomos.
- Otros Entes e Instituciones de carácter público.

En relación a la organización del sindicato en los sectores autonómicos, la federación se articula a través de secciones sindicales. Adicionalmente también a través de agrupaciones profesionales en el caso de agentes forestales o medioambientales, bomberos (en aquellas comunidades con servicios propios de extinción) y policías (salvo la Ertzaintza que constituye un sector propio en la federación vasca), siendo estas dos últimas agrupaciones transversales al sector de administración local, donde también encontramos bomberos y policías locales.

5.1.2.- Desarrollo sectorial

La privatización y externalización de servicios públicos está siendo un elemento puesto en marcha por los gobiernos autonómicos, de distinto ideario político, y conforma un elemento que ha de marcar la estrategia y el posicionamiento, claramente en contra, desde el que impulsar y llevar a cabo la acción sindical.

Una breve descripción de algunos ejes sobre los que debe articularse nuestra acción político sindical podría ser:

- Recuperación de plazas y puestos de trabajo desamortizados. Ocupación de las vacantes mediante Ofertas de Empleo Público bien reguladas y con carácter anual.
- Modernización y adaptación de la Función Pública al servicio de los ciudadanos y ciudadanas.
- Contención y eliminación de la precariedad del empleo.
- Mejora del empleo y promoción profesional.
- Calidad de la formación y aplicación de los itinerarios formativos.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Revisión y recuperación de poder adquisitivo que desde hace varios años han venido perdiendo los empleados públicos.
- Carrera administrativa.
- Especial atención a los colectivos ubicados en las leyes de Función Pública como Cuerpos Especiales de la Administración, caso de Agentes Forestales/Medioambientales, Policías y Bomberos. Debe incidirse en su encuadre en Agrupaciones o subsectores dentro de nuestra Federación.
- Planes de Pensiones y Acción Social.
- Asumir y por lo tanto potenciar en el futuro inmediato, la importancia de dotar a nuestra organización de estructuras encargadas de Políticas de Medio Ambiente.
- Aplicación de políticas transversales.
    - Políticas de Género.
    - Salud Laboral.
    - Otras.

5.1.3.- Mapa de negociación colectiva

Una vez aprobada la ley que regula el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), y siendo ésta de carácter básico, las Comunidades Autónomas han de adaptar las leyes propias a lo

reflejado en aquella. Este ha de ser el primer objetivo, nuestra participación previa a la promulgación de las leyes autonómicas que regulen la función pública.

De igual modo será el anclaje del que deriven los distintos ámbitos para regular el marco de negociación.

5.2.- Sector de Administración General del Estado

5.2.1.- Descripción del sector

El Sector de la Administración General del Estado (SAE) se halla conformado con la afiliación de las estructura ministerial y sus organismos autónomos (OOAA), así como por las distintas organismos y entidades públicas**,** empresas públicas, Organismos públicos de investigación (OPIS) y por las Agencias Estatales preexistentes: Agencia Tributaria (AEAT), Agencia de Protección de Datos…; así como las derivadas de la Ley de Agencias Estatales, aprobada la legislatura pasada.

En su seno, y a destacar por su peculiaridad en lo tocante a su adscripción territorial, cabe citar a la sección sindical del Servicio Exterior, cuyos afiliados al encontrarse dispersos en las distintas embajadas, consulados y instituciones internacionales del estado español, no tiene afiliación a ninguna federación de nacionalidad o territorio dependiendo en lo relativo a su acción sindical del Sector del Estado y, en lo organizativo, de la Federación Estatal.

Es el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) a través de la Secretaria de Estado para la Administraciones Públicas y más concretamente a través de la Dirección General de Función Pública quienes representan nuestra contraparte con carácter general, dado que hay que atender a la compleja estructura competencial que hace residir en cada departamento ministerial gran parte de los competencias de la gestión de los recursos humanos. De este modo el MAP realiza una tarea de coordinación y portavocía de la Administración en sus relaciones en este ámbito.

Pero es la existencia de la Comisión Interministerial de Retribuciones y más concretamente de su Comisión Ejecutiva (CECIR) quien, participada por los departamentos y responsables económicos, ejerce una labor de control presupuestario y acaba siendo quien finalmente “sella” las negociaciones que encabeza el MAP en todo lo referido a retribuciones y costes de personal, ha excepción de los fondos de productividad, que siguen residiendo en los ámbitos ministeriales.

Dentro de la estructura ministerial nos encontramos con características muy heterogéneas en cuanto a su implantación territorial, habiendo ministerios y organismos con presencia en el conjunto o gran parte del territorio así como otras con gran concentración en Madrid.

5.2.2.- Desarrollo sectorial

El sector se ha caracterizado a lo largo de los últimos años por una clara tendencia a su reducción derivada de la doble vía de la transferencia de competencias y personal ligado a ellas, con escenarios muy variados en cuanto a alcance de éstas, así como unas políticas de personal restrictivas cuya máxima expresión es la severa reducción en la Oferta de Empleo Público, así como la aún existente limitación a la tasa de reposición de efectivos que ha pasado de un 25% durante casi una década al 100% actual, que no permite recuperar el empleo perdido.

La aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) traza las líneas principales a desarrollar en los próximos años, que exigirá la implantación de una Ley de Función Pública o Estatuto Básico para la AGE que complete y actualice su marco normativo, y en el que cuestiones como la clasificación y carrera profesional, la negociación de los sistemas de evaluación del desempeño y su modelo retributivo serán de gran importancia estratégica, en tanto este ha sido siempre un sector de referencia para el resto de las administraciones públicas que han tendido a mimetizar su estructura y funcionamiento.

5.2.3.- Mapa de negociación colectiva

Hasta ahora, La estructura de negociación ha sido dual: claramente diferenciada para personal laboral y funcionario.

Respecto a los primeros, la negociación se ha caracterizado por una cierta articulación entre un nivel central y la establecida por parte de las Secciones Sindicales Estatales que conforman el SAE así como sus Secciones Intercentros con cada uno de los departamentos ministeriales.

Durante años este nivel central ha estado ocupado por el uso dado a la Mesa General como máximo ámbito de negociación de la Administración Central y con carácter básico para el conjunto de la Administraciones Públicas y Corporaciones Locales y no es hasta la pasada legislatura que se separa con un ámbito propio y especifico para la AGE.

En los ámbitos departamentales ha existido una estructura de mesas ministeriales y en determinados Organismos Autónomos, procedente de los acuerdos de desarrollo de la estructura de negociación en el SAE**.** Esta estructura era incompleta ya que los ámbitos de negociación no han podido desarrollarse en varios Departamentos.

En el caso del personal laboral, se ha venido realizando una negociación de distintos convenios

hasta la unificación de los más de 50 convenios departamentales y de distintos organismos de la AGE en el Convenio Único (CU), cuya segunda edición está hoy en vigor. La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del II CU, actúa junto a una red de comisiones delegadas de carácter departamental o de organismo (Comisión Delegada de Seguridad Social, etc.).

Pero existen otros convenios separados como el de la AEAT, así como otros ámbitos con negociación separada como los organismos constitucionales del Congreso y Senado, que no se hallan bajo competencia del MAP.

La aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público abre un nuevo escenario con la posibilidad de establecer ámbitos de negociación conjuntos para el personal laboral y funcionario. También es preciso establecer ámbitos de negociación en todos los vacíos existentes en base al desarrollo y aplicación del EBEP

El Acuerdo sobre Ordenación de la Negociación Colectiva en la Administración General del Estado, firmado el pasado 20 de diciembre de 2007, desarrolla esta posibilidad estableciendo un ámbito de negociación general, así como mesas de negociación delegadas, con carácter obligatorio para todos los Departamentos, que afectan al conjunto de los empleados públicos de la AGE, personal funcionario y laboral.

La puesta en funcionamientos del marco de negociación establecido en este acuerdo, es una de las líneas de actuación prioritarias en el futuro inmediato.

El desarrollo del Estatuto Básico en la Administración General del Estado debe significar un avance significativo en la homogeneización de las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario, así como una apuesta clara por continuar con la progresión retributiva. En este sentido, la garantía de del mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos de la AGE, así como la reducción de las diferencias retributivas con otras Administraciones Públicas, son objetivos prioritarios. También

El desarrollo e implantación de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, del teletrabajo y la negociación de planes de igualdad centrarán también el trabajo en los próximos años. Igualmente, será la AGE un ámbito en donde se aborde en primera instancia cualquier reflexión que sobre la modificación del Régimen de Clases Pasivas podamos abordar en el futuro.

Además es preciso consolidar el ámbito de la Mesa General de la AGE, dotándola de fondos adicionales suficientes para abordar las importantes reformas previstas, así como completar la constitución de los ámbitos de negociación inferiores, de modo unificado, para personal laboral y funcionario, teniendo en cuenta las distintas modificaciones de la estructura ministerial que han venido produciéndose así como las previsibles que se derivasen de cambios en la LOFAGE, así como de la transformación de determinados organismos en Agencias o la creación de otras nuevas.

5.3.- Sector de Administración de Justicia

5.3.1.- Descripción del sector

El Sector de la Administración de Justicia (SAJ) comprende la afiliación de todos los trabajadores destinados en los organismos dependientes de lo que se denomina “Administración de Justicia” (en clara distinción de lo que es el Ministerio de Justicia, que, como tal, se encuadra en el SAE), dependientes del Ministerio de Justicia, bien en régimen de competencia total (ámbito no transferido y dependiente totalmente del Ministerio de Justicia) o bien en régimen de competencia compartida con algunas CCAA que tienen asumidas determinadas competencias sobre la gestión de medios personales y materiales (ámbito transferido, dependiente tanto del Ministerio de Justicia en determinadas materias como de la CC.AA. correspondiente en otras cuestiones).

Este singular proceso de transferencias determina un sector ciertamente complejo:

1º) Una transferencia que no afecta a todo el territorio nacional, pues hasta el momento se encuentra transferidas las competencias a Galicia, País Vasco, Navarra, Andalucía, Madrid (salvo los llamados Órganos Centrales: Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, Fiscalía General del Estado y Fiscalías Especiales, Registro Civil Central, Instituto Nacional de Toxicología, MUGEJU), Canarias, Cataluña, País Valenciano, Cantabria y Aragón.

2º) Una transferencia que sólo implica la asunción de determinadas competencias en relación con la gestión de los medios personales y materiales por las CCAA anteriormente mencionadas.

3º) Desde el aspecto de personal, en la Administración de Justicia conviven además diferentes Cuerpos de Funcionarios (titulares e interinos): Secretarios Judiciales (en la actualidad, personal no transferido a ninguna CCAA), Cuerpos Generales (Gestores, Tramitadores y Cuerpo de Auxilio Judicial), Cuerpos Especiales (Médicos Forenses, y Facultativos, Técnicos Especialistas y Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología).

Y a los que hay que añadir un colectivo importante de Personal Laboral (no transferido), cuya negociación de sus condiciones de trabajo se lleva desde el Sector de la Administración del Estado (SAE) en el

marco del Convenio Único; también desarrolla aspectos importantes desde el marco de la Subcomisión departamental de Administración de Justicia.

Aunque este personal también resulta afectado en determinados aspectos de su relación laboral por decisiones adoptadas en la mesa sectorial de justicia, de lo que se desprende la necesidad de coordinación entre ambos sectores, el SAE y el SAJ, en estos casos concretos.

5.3.2.- Desarrollo sectorial

La peculiaridad de la Administración de Justicia en el marco del "Estado de las Autonomías" en cuanto a Servicio Público de primer orden, así como su relación directa con uno de los poderes del Estado, el Poder Judicial, determinan una legislación específica, con un Estatuto Jurídico propio contenido en la Ley Orgánica del Poder Judicial (Libros V y VI) y en los Reglamentos de desarrollo del mismo. Dicha especialidad legislativa se reconoce incluso en el EBEP, de aplicación directa sólo cuándo así lo disponga esta legislación.

Todo ello conforma un sector con una estructura de negociación particular y que también se refleja así en nuestra propia estructura sectorial, esto es, la negociación está centralizada en la Mesa Sectorial de Administración de Justicia, siendo exclusiva para el personal con vinculación jurídica funcionarial y que aborda todas aquellas cuestiones comunes a todo el personal al servicio de la Administración de Justicia (transferida y no transferida): Jornada laboral, Oferta de Empleo Público, Concursos de Traslados, Oposiciones, Retribuciones de carácter estatal (básicas y complemento general de puesto) establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, Régimen de Guardias, regulación de permisos y licencias con carácter de mínimos,… A esto hay que añadir toda la negociación respecto a los Secretarios Judiciales, Cuerpo que depende totalmente del Ministerio de Justicia, y todas aquellas cuestiones que afectan exclusivamente al ámbito no transferido (tanto el que aún no ha sido transferido como aquél que nunca se va a transferir -Órganos Centrales de Madrid, Ceuta y Melilla-).

Sin embargo, con la muy específica fórmula de transferencia de gestión de medios personales y materiales a algunas CCAA, éstas tienen la competencia directa en la negociación de todo los relacionado con el complemento específico derivado de las RPT's y las retribuciones complementarias variables y, todos aquellos temas que a lo largo de la propia LOPJ se atribuye a los órganos competentes de las CCAA con competencias asumidas (órganos de las Consejerías de Justicia) como acción social, bolsa de interinos, calendario laboral, circulares sobre vacaciones y permisos siempre que sean superiores a los mínimos de carácter general, formación, salud laboral; y dicha negociación, es llevada a cabo en dicho ámbito por el Sector de la Administración de Justicia del territorio transferido.

5.3.3. Mapa de negociación colectiva

Respecto al futuro más inmediato, el Sector se enfrenta con la negociación de todas las reformas que en materia de Justicia se van a plantear referidas a las leyes procesales, pues en el proceso de modernización de la Administración de Justicia y la reforma de la Nueva Oficina Judicial y RPT's, se verán afectadas las condicionales laborales y retributivas de los trabajadores.

Además, la negociación de los procesos de transferencias pendientes y que se van a desarrollar probablemente en esta legislatura, así como las reformas que el Ministerio de Justicia pretenda plantear de cara a la modificación del Estatuto Jurídico en aquellas cuestiones básicas para el Sector y que ahora mismo son claves para todos los trabajadores de la Administración de Justicia, independientemente de dónde se encuentren destinados, como son un concurso de traslados de carácter estatal, procesos selectivos iguales en todos los ámbitos,...

Hablar de Administración de Justicia es hablar de un Servicio Público clave para el ciudadano, donde intervienen muchas Administraciones Públicas (Ministerio de Justicia, CC.AA., CGPJ en lo que se refiere a los reglamentos de desarrollo de las actuaciones judiciales que afectan en muchas ocasiones de forma directa a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia, e incluso Corporaciones Locales si hablamos de Juzgados y Agrupaciones de Paz) que viene arrastrando un déficit histórico para con la sociedad provocado por la falta de inversión presupuestaria y la descoordinación de todas las Administraciones competentes, incluido el Consejo General del Poder Judicial, donde nuestro mapa autonómico debe garantizar esa vertebración y cohesión territorial pero donde la coordinación y homogeneización en la prestación del servicio público también se garantice en las condiciones laborales de los trabajadores.

5.4.- Sector de Administración Local

5.4.1.- Descripción del sector

El Sector de la administración local se organiza en cada federación territorial en función de su capacidad auto organizativa porque es en este ámbito en el que verdaderamente tiene sentido y entidad negociadora. El Estatuto Básico de los empleados públicos (EBEP) consagra esta articulación territorial de lo local al encomendar a las leyes de función pública en su adaptación a este texto la regulación de la función pública local.

En lo tocante al ámbito estatal, es la Federación quien coordina las distintas líneas de trabajo con los sectores locales territoriales, mantiene las relaciones con la FEMP y atiende la representación institucional

de cara a las reformas legislativas de carácter básico o general

Las Administraciones Locales son las proveedoras de una gran parte de los servicios fundamentales a los ciudadanos resultando ser la instancia más próxima e inmediata.

Para poder comprender el Sector de Administración Local, en primer lugar debemos conocer que la diversa tipología de las Entidades Locales españolas, viene marcada por una gran heterogeneidad de sus características: tamaño, configuración y capacidad económica, en definitiva, una estructura municipal, que abarca más de 8000 municipios de los que aproximadamente más del 80% son inferiores a 5000 habitantes.

La existencia de esa multitud de pequeñas Corporaciones Locales cuyo nexo común suele ser la escasez de medios y la incapacidad de poder prestar todos los servicios, provoca y da sentido a la existencia de un entorno de multientidad, para que órganos supramunicipales tales como Diputaciones Provinciales, Mancomunidades, Consorcios o, subsidiariamente, las CC.AA. u otras, puedan conjugar esfuerzos para suplir esas deficiencias.

Encontramos en el ámbito de las Administraciones Locales, múltiples fórmulas de articulación de la gestión: Empresas Públicas, Institutos, Empresas mixtas, Patronatos, Sociedades Anónimas (IMD de Bilbao), etc.

5.4.2.- Desarrollo sectorial

La legislación aplicable a la Administración Local es compleja y dispersa, aunque tras la aprobación del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), y siendo éste de carácter básico, desde el Sector debemos integrarnos en todos y cada uno de los procesos de negociación previos a la aprobación de las distintas leyes que regulen la Función Pública en cada comunidad autónoma.

Establecer el dialogo social con la FEMP, que tras la aprobación del EBEP en el que se refuerza su condición de interlocutor representativo, ha de someter al contraste de la experiencia su capacidad como ente negociador en el ámbito estatal de la función pública local y como ámbito de referencia para el desarrollo de los acuerdos que en cada Comunidad Autónoma puedan irse alcanzando con las federaciones y asociaciones municipalistas territoriales. Hemos de buscar fórmulas que nos permitan conjugar la homogeneización de las condiciones laborales y de la calidad de los servicios con la consagrada autonomía local.

Asegurar nuestra presencia y participación en activa en el Pacto Local y en la reforma de la legislación sectorial, tanto la de carácter básico como de Comunidad Autónoma.

La defensa del Servicio Público de calidad debe ser el eje fundamental en que se base nuestra política sindical, evitar privatizaciones y externalizaciones de los servicios públicos.

5.4.3.- Negociación colectiva

Garantía de negociación colectiva, evitando la existencia de Entidades Locales sin cobertura sindical (unidades blancas).

Aplicación de políticas transversales (Políticas de Genero, Salud Laboral, Medio Ambiente, Etc.).

Fomento de la unidad de negociación entre colectivos pertenecientes o con vinculación a una misma administración.

Mantener las acciones dirigidas a los colectivos específicos existentes en las administraciones locales y autonómicas, manteniendo las agrupaciones territoriales existentes así como las Coordinadoras Estatales tanto de Policías como de Bomberos (Locales y Autonómicos), cuyas políticas deben ser transversales entre ambos sectores.

En políticas de empleo, nuestra acción sindical se fundamentará en varios ejes de actuación estratégicos para el Sector, contención y eliminación de la precariedad del empleo, la promoción y movilidad profesional y la calidad de la formación con la aplicación de los itinerarios formativos.

5.5.- Sector Aéreo y Servicios Turísticos

5.5.1.- Descripción del sector

Este Sector abarca a las actividades relacionadas directa e indirectamente con el trasporte aéreo civil y está integrado por los siguientes subsectores: compañías aéreas nacionales y extranjeras, asistencia en tierra (handling), trabajos aéreos (fumigación, fotografía etc.), AENA, helicópteros y la escuela de formación. (Senasa). Además también engloba a los servicios turísticos encuadrados tradicionalmente como actividades anexas al transporte como son las agencias de viajes y el alquiler de vehículos con y sin conductor.

Se está reorganizando el mapa de las compañías aéreas tanto nacionales como europeas mediante procesos de fusiones y/o absorciones de las que previsiblemente van a quedar tres o cuatro: Iberia, Air Europa, la resultante de la fusión de las empresas de bajo coste (Clickair y Vueling) y la resultante del proceso de venta de Spanair. Estos procesos llevaran, en algún caso, a la reorganización de sus rutas y posiblemente de sus plantillas, que sin duda, variaran el mapa actual del sector y su representación sindical.

En la asistencia en tierra, después de la primera liberación en España en el año 1996, se ha llevado a cabo en el año 2006 y 2007 la segunda liberalización. Las empresas de asistencia en tierra

(handling) salen de un proceso de concesiones administrativas (que otorga AENA) en las que de tres empresas (Iberia, Eurohandling e Ineuropa) se ha pasado a 10 operadores en el año 2008, concediéndose además a otras compañías como Easyjet o Vueling, en determinados Aeropuertos, licencia para hacer autohandling, con el riesgo de "dumping" frenado en buena medida gracias al convenio sectorial y al trabajo de su Comisión Mixta. El subsector cuenta con una única patronal, ASEATA (Asociación de Empresas de Asistencia en Tierra en Aeropuertos), en la se integran la mayoría de empresas.

La Entidad Pública Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), reguladora de todas las actividades aeroportuarias y del control del tráfico aéreo, tiene más de 12.000 trabajadores, con más de 50 centros de trabajo en todo el estado. Además, en los últimos años han surgido Aeropuertos privados (Castellón, Ciudad Real), así como algunos Entes Autonómicos fruto de la asunción de nuevas competencias por las CC.AA.

El subsector de empresas de helicópteros engloba a unas 12 empresas que prestan servicio de rescate, extinción de incendios, urgencias médicas, traslados médicos entre las islas, etc. Suelen trabajar para las diferentes administraciones mediante adjudicaciones públicas, y en estrecha colaboración con otros subsectores de la FSC (extinción de incendios, ambulancias); son empresas de ámbito estatal o autonómico y están representadas por una patronal que las agrupa, la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA). Engloba el subsector a más de 1.800 trabajadores entre pilotos, técnicos de mantenimiento, rescatadores, etc.

Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.A. (SENASA) es la empresa, 100% pública, que proporciona servicios aeronáuticos de consultoría, asistencia técnica, formación, mantenimiento y operación de aeronaves en el ámbito nacional e internacional.

El subsector de agencias de viajes lo componen unas 20.000 empresas (en su mayoría Pymes) y tiene más de 45.000 trabajadores. Se da una gran dispersión y atomización de los trabajadores, si bien hay que resaltar la existencia de varias empresas que tienen entre 500 y 1000 trabajadores, o el hecho de que el 25% del negocio está controlado por menos de 10 empresas.

La actividad de alquiler de vehículos con y sin conductor, cruzada con la de las empresas de renting y leasing, está íntimamente ligada a la que realizan las agencias de viajes (que de hacho han comenzado a desarrollar sus propias empresas de alquiler de vehículos). En este subsector operan unas 2.300 empresas que ocupan a más de 12.500 trabajadores. Las grandes multinacionales (Avis, Hertz, Europcar, Atesa, Budget), han pasado de estar controladas por los grandes fabricantes de automóviles a estar en manos fundamentalmente de grandes fondos de capital-riesgo; estas empresas están extendidas por toda España especialmente en Aeropuertos y zonas turísticas. Junto a éstas hay pequeñas pymes localizadas sobre todo en las zonas de mayor turismo (Canarias, Baleares, Costa del Sol, etc.). También recientemente se están desarrollando empresas de alquiler de bicicletas en el ámbito urbano, con posibilidades de desarrollar en breve un convenio sectorial estatal.

5.5.2.- Desarrollo sectorial y mapa de negociación colectiva

Las compañías aéreas cuentan en su mayoría con convenios colectivos de empresa y, dentro de estas, hay convenios diferentes para su personal de tierra y de vuelo. Existen tres patronales, AECA (Asociación Española de Compañías Aéreas) que agrupa a empresas como Spanair, Futura, Aircomet, ALA (Asociación de Líneas Aéreas), que agrupa a compañías tanto nacionales como extranjeras, entre otras, Islas Airwais, Alitalia, Aeromexico etc. y ACETA (Asociación de Compañías de Trasporte Aéreo) que agrupa a Iberia, Air Europa, AirNostrun, Binter, Gestair, Iberworld, mayoritaria por el número de trabajadores que agrupa. El futuro pasa por desarrollar convenios de empresa en todas las que operan en España.

En la asistencia en tierra, se firmó en 2005 el primer Convenio Colectivo Estatal con una vigencia de 4 años y que ha servido para establecer las reglas de subrogación de trabajadores por perdida de actividad o cambio en las adjudicaciones para ofrecer servicios de asistencia en tierra, además de establecer con carácter obligatorio condiciones mínimas de salarios, jornada, etc. Las tendencias de futuro son profundizar el II Convenio en aspectos fundamentalmente sociales y económicos para hacer que converjan todas las empresas en condiciones similares. Otro aspecto importante del futuro pasa por conseguir una cualificación profesional para los trabajadores de Aeropuertos, que ayudaría en la calidad del servicio que se oferta a las compañías aéreas y serviría para consolidar plantillas. Hay que destacar el trabajo en ETF (Federación Europea del Trasporte) donde desde el año 2007 presidimos el comité de Ground Handling, y recientemente se ha adoptado por todos los miembros europeos el modelo español de convenio sectorial, en especial lo relativo a la subrogación de trabajadores sin pérdida de derechos.

En AENA el marco regulador es el IV Convenio Colectivo, vigente hasta el año 2008, que agrupa a la totalidad de trabajadores, excepto a los controladores de circulación aérea. El trabajo fundamental en estos momentos está centrado en acometer dos retos fundamentales: el proceso de transferencias a determinadas Comunidades Autónomas y la amenaza de privatización (total o parcial) de la actividad aeroportuaria. Debemos mantener nuestra apuesta por asegurar el mantenimiento de AENA en red, como entidad

pública de mayoría estatal y que mantenga un convenio único para todos los centros de trabajo. Mantener AENA en red permite una mejor optimización de la seguridad y operatividad aeroportuaria, facilita la vertebración del estado y un mayor desarrollo y equilibrio regional y territorial, permite la auto financiación y una mayor eficiencia económica, y por ultimo mayor capacidad tecnológica y de conocimiento. Con las premisas anteriores, se debe articular la participación de las Comunidades Autónomas.

En el subsector de helicópteros, el marco regulador es el I Convenio Estatal de Trabajo con Helicópteros y su Mantenimiento, en proceso de renovación. La tendencia de futuro es de crecimiento por el abanico de servicios que se ofertan, sobre todo en el mantenimiento de Helicópteros.

En agencias de viajes, las condiciones de los trabajadores y trabajadoras están reguladas por un convenio de ámbito estatal en proceso de renovación, y el desarrollo futuro pasa por la renovación del convenio estatal y negociar convenios en las empresas estatales que agrupan a un número importante de trabajadores.

El subsector de alquiler de vehículos no dispone de un convenio general y se rige en por un laudo del año 1996, salvo las empresas grandes que disponen de convenios propios, y Baleares y Madrid que existe convenios de ámbito territorial. Existen dos patronales estatales: la Federación Nacional Empresarial de Vehículos de Alquiler (FENEVAL) que ostenta una representación del 75% del volumen de negocio del subsector y agrupa a las empresas mas importantes y la Federación Nacional de Asociaciones de Empresas de Alquiler de vehículos con y sin conductor en Zonas Turísticas (ZONTURENT) además existen la patronal de renting (AER) y de Leasing (AEL). De cara al futuro sería necesario en avanzar en la consecución de un convenio regulador Estatal que garantice mínimos y fije unas mejores condiciones para los trabajadores del sector; asimismo, deberán desarrollarse convenios colectivos para las empresas de ámbito estatal que todavía no cuentan con el y convenios de Comunidad Autónoma.

5.6.- Sector de Carretera

5.6.1.- Descripción del sector

El ámbito del sector esta compuesto por las empresas de transporte por carretera, tanto de viajeros como de mercancías y actividades auxiliares, históricamente integradas en el Sector, más las que como consecuencia del replanteamiento sectorial, se han incorporado en el último mandato como ambulancias, aparcamientos, estacionamientos regulados y autopistas.

Específicamente, como subsectores de intervención sindical distinguimos nueve: transporte de mercancías, transporte de viajeros, urbano, estacionamiento regulado, taxi, autopistas, ambulancias, aparcamientos y gruas autopropulsadas. Y a su vez, algunos de estos subsectores concentran diversas actividades, que en ocasiones, o en función del ámbito de intervención, permiten una mayor disociación en su regulación e intervención sindical, dandose por el contrario, en otras ocasiones, concentración de los subsectores antes mencionados. Todo ello desemboca en un patrón de intervención sindical no homogeneo, dinámico y complejo.

Viajeros incluye a las empresas cuya actividad principal es el transporte regular urbano e interurbano, el transporte discrecional o turístico, autotaxis y transporte de carácter especial (trabajadores, escolar, etc.).

RAMA	SUBSECTORES	ACTIVIDADES
TRANSPORTE DE VIAJEROS	TRANSPORTE DE VIAJEROS	REGULAR
		DISCRECIONAL
	URBANOS	URBANOS
	AUTOTAXI	AUTOTAXI

En Mercancías, se encuadran las agencias de transporte, las empresas de carga completa y carga fraccionada, logística (almacenaje y distribución), centros de transporte y zonas de actividad logística. También hay algunas actividades denominadas como anexas al transporte que estan encuadradas en este sector como las estaciones de lavado interior de cisternas, lavaderos, etc.

En el ámbito de la logística, sector que está conociendo un espectacular desarrollo, cobra espcial importancia la coordinación con otros sectores de la FSC (aéreo, ferroviario, mar) así como con otras federaciones de la C.S. de CC.OO.

RAMA	SUBSECTORES	ACTIVIDADES
		TRANSPORTE MERCANCIAS (conducción)
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	CARGA FRACCIONADA (Paquetería)
		LOGISTICA (Almacenaje y Distribución)

En Ambulancias se encuadran las empresas dedicadas al transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancia, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido.

La actividad de Aparcamientos y Garajes, y la de Estacionamientos Regulados se basa en la explotación de aparcamientos de vehículos automóviles, tanto de concesión pública como privados y las actividades de control y supervisión de las zonas delimitadas por las diferentes administraciones locales como de estacionamiento regulado.

En la primera, están comprendidas las subactividades de los servicios de lavado, engrase, autoestaciones y estacionamiento de vehículos en la vía pública.

Las Autopistas de Peaje es un ámbito gestionado exclusivamente mediante sistema concesional (con concesiones de muy larga duración) que recae en filiales de gestión de infraestructuras de empresas constructoras, destacando especialmente Abertis, con amplia presencia nacional e internacional.

Otro subsector recientemente encuadrado, regulado y en consolidación es el de Alquiler de Gruas Móviles Autopropulsadas.

RAMA	SUBSECTORES	ACTIVIDADES
GRUAS AUTOPROPULSADAS	GRUAS AUTOPROPULSADAS	GRUAS AUTOPROPULSADAS
AMBULANCIAS	AMBULANCIAS	URGENTE
		PROGRAMADO
AUTOPISTAS	AUTOPISTAS	AUTOPISTAS
APARCAMIENTOS Y GARAJES	APARCAMIENTOS Y GARAJES	APARCAMIENTOS Y GARAJES
ESTACIONAMIENTO REGULADO (ORA)	ESTACIONAMIENTO REGULADO (ORA)	ESTACIONAMIENTO REGULADO (ORA)

La población activa ocupada en el sector es alrededor de 700.000 personas, representando más de un 70% del total del transporte.

También se han producido importantes cambios fruto de la regulación comunitaria y su trasposición a la legislación nacional en materia de tiempos de trabajo, conducción y descanso, formación y acceso a la profesión, mecanismos de regulación para la prestación de servicios y la realización de cabotaje comunitario, etc.

En el plano estrictamente nacional se ha producido la aprobación del carnet por puntos y la aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo. De la misma manera, destacable el proceso concursal de concesiones de líneas de transporte de viajeros de competencia estatal.

Todos estos cambios normativos dibujan un escenario complejo de intervención sindical.

5.6.2.- Desarrollo sectorial

El proceso de liberalización en viajeros, se encuentra regulado mediante la reciente aprobación del Reglamento Comunitario para los servicios públicos de transporte de viajeros, que fija el establecimiento de los periodos concesionales y los procedimientos de adjudicación y compensación por la imposición de obligaciones de servicio público, así como recoge las excepciones de su aplicación en algunos subsectores.

En el ámbito del transporte urbano (subsector que históricamente ha estado tanto en FCT como en FSAP), los procesos de externalización y privatización están siendo muy acusados como consecuencia de las políticas de las administraciones locales tendente a no gestionar esta actividad de forma directa. Esto deriva en un doble encuadramiento de la actividad, en el subsector de transporte de viajero-regular y el subsector de urbano, dependiendo del perfil y concesionario de la explotación, en cuanto a la regulación laboral aplicable, pero no en cuanto a las caracteristicas del servicio.

Este sector esta sufriendo un proceso de concentración muy acelerado que busca una mayor dimensión para generar economías de escala en la explotación y renovación de concesiones, asi como un proceso de internacionalización mediante alianzas con operadores europeos. La participación de operadores europeos e internacionales en el mercado nacional, es menos significativa de lo que cabría esperar al inicio del proceso de liberalización, y sin cambio, aparecen sociedades capital-riesgo como figura alternativa gestionando procesos de contración de sociedades, cuyas repercusiones deberán analizarse y controlar a corto-medio plazo.

En Mercancías, el proceso de liberalización, evolución y especialización, así como la generación y busqueda del valor añadido, está generando cambios importantes en su operativa, a través del desarrollo de la logística entendida como el proceso de integración de la cadena de transporte y presencia activa en toda la cadena de suministro, adquiriendo cada vez más competencias añadiendo valor al servicio prestado, con origen en la figura del almacenista-distribuidor.

La concentración empresarial y la penetración de multinacionales al frente de los grupos de logística, paquetería y carga fraccionada, es uno de los ejes de su desarrollo en la actualidad.

La actividad de transporte está igualmente inmersa en continua evolución, caracterizada principalmente por cambios normativos y nuevas fórmulas organizativas para acometer el mercado europeo y el ámbito internacional.

En este ámbito la presencia de relaciones de trabajo atípico y trabajo autónomo, es una de las más importantes de Europa y dificulta una visión integradora de la práctica sindical en este subsector. A lo que debemos sumar la dispersión y deslocalización de los trabajadores móviles del transporte en la actuación y actividad sindical hacia este colectivo.

En ambulancias hay que destacar el proceso de concentración de empresas que últimamente se está produciendo, básicamente por el aumento del tamaño y el alcance de los servicios adjudicados por parte de las distintas administraciones.

En los últimos años se ha producido una fuerte concentración de empresas pequeñas, fundamentalmente en torno a los conciertos de adjudicación de concesión que han sido impulsados por las administraciones autonomicas.

En el subsector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados y/o vigilados cada vez es más relevante la presencia de filiales de grupos constructores como adjudicatarios de concesiones de aparcamientos de titularidad municipal, siendo estos grupos, la práctica totalidad de los adjudicatarios de las zonas de aparcamiento regulado en superficie.

En las autopistas de peaje la tendencia en los últimos años ha sido a la concentración (concentración derivada del proceso emprendido por los grupos de construcción) y a la vez se ha revelado como uno de los más dinamicos dentro del sector exterior español. La total desaparición de capital público en la gestión directa, se produjo con la privatización de la Empresa Nacional de Autopistas.

Así mismo, ha sufrido profundas modificaciones como consecuencia de la implantación de nuevos sistemas de pago automatizado en los peajes (más conocidos como Vía T) y con la generalización de sistemas de peajes en sombra mediante fórmulas de colaboración público privada, que han desplazado una parte importante del empleo hacia las empresas de conservación y mantenimiento.

El subsector de Grúas Autopropulsadas es emergente y de nueva regulación, debiendose concretar y finalizar el proceso de autonomía negocial iniciado en el ámbito estatal y con desarrollo autonómico en un segundo nivel de actuación.

El sector del taxi requiere de un proceso de asentamiento sindical del sector ante las ditorsiones y complicaciones generadas por las peculiares fórmulas de prestación de la relación laboral, así como el pequeño dimensionamiento de las entidades empresariales.

5.6.3.- Negociación colectiva

En el caso de transporte de viajeros, continúa vigente el Laudo Arbitral que puso fin a la antigua ordenanza laboral, debido a la negativa de la patronal a sentarse a negociar un convenio colectivo estatal.

La regulación en este sector reside fundamentalmente en los convenios provinciales (uno por provincia, y en algunos casos dos, distinguiendo transporte regular de discreccional) y de diferentes acuerdos o convenios de empresa, fundamentalmente en el transporte urbano.

En la actividad específica de autotaxi existe un Convenio Colectivo sectorial estatal de difícil aplicación por las peculiaridades laborales y patronales del sector. Además, existen algunos convenios de ámbito inferior.

En el transporte de mercancías por carretera, existe un Acuerdo Marco estatal que se complementa con convenios sectoriales provinciales (también en algún caso más de uno por provincia, disociando actividades específicas o especialidades dentro del subsector).

En la actividad específica de grúas autopropulsadas existe un Convenio Colectivo sectorial estatal que se desarrollará en convenios colectivos autonómicos.

En ambulancias existe un convenio colectivo estatal, si bien, como consecuencia de la transferencia de las competencias en materia sanitaria a las CCAA, se vienen desarrollando convenios colectivos autonómicos articulados con el estatal.

En aparcamientos, existen dos convenios colectivos estatales (Aparcamientos y Garajes, y Estacionamiento Regulado – ORA). En ambos casos, y especialmente en el estacionamiento regulado, se están desarrollando convenios colectivos de ámbito provincial o autonómico.

Por último, en autopistas los convenios colectivos que existen son de empresa.

Todo ello, dibuja un mapa de negociación colectiva no homogeneo, complejo y con un factor muy importante de desarrollo territorial, muy atomizado y numeroso, que determina un consumo de recursos elevado y precisa de un desarrollo y coordinación sectorial-territorial que facilite la intervención sindical en beneficio de una adecuada progresión y avance del Sector y su regulación.

Las experiencias obtenidas en los proyectos de cambio de estructura negocial basados en la concentración en ámbitos autonómicos, invitan a un planteamiento de futuro tendente a esta estructuración que aporta una simplificación del mapa, reducción de recursos y avances importantes en las condiciones laborales, homogeneizando el sector.

La concentración de ámbitos territoriales, junto a una gestión racional de los ambitos funcionales y el fortalecimiento de la negociación estatal cubriendo los vacios actuales, deben ser los elementos que junto al afianzamiento de la coordinación y desarrollo sector-territorio, propicien la estrategía sindical a futuro para gestionar adecuadamente la negociación colectiva del Sector y permita cumplir con nuestra responsabilidad sindical.

5.7.- Sector de Empresas del Ciclo Integral del Agua

5.7.1.- Descripción del sector

Antes de entrar a hacer una descripción actual del Sector de Aguas es conveniente hacer una vista al pasado y a la evolución a la que ha sido sometido, tanto por los intereses económicos que genera como por la utilización política del mismo.
El Sector de Aguas y su gestión, como Servicio Público que es, ha estado por regla general en manos de los Ayuntamientos, Mancomunidades y Consorcios y otras Administraciones Públicas.

Las condiciones laborales y económicas de los trabajadores y trabajadoras de los mismos eran bastante buenas, ya que venían reguladas por dichas administraciones y que mantuvieron como derecho adquirido y garantía personal las condiciones de los propios trabajadores de los Ayuntamientos, Diputaciones, Consorcios y Mancomunidades.

En un momento dado se empiezan a producir externalizaciones de servicios e incorporaciones de Empresas privadas; se comienzan a crear de Empresas Mixtas de titularidad Pública y gestión privada, hasta llegar en la actualidad donde la privatización de los servicios del agua es la norma general.

A ello hay que añadir el gran nivel de subcontratación, sobre todo en obra civil, que se da en este sector, a la atomización que los grandes Grupos hacen de sus empresas, y a la endogamia empresarial que raya en la autarquía.

Dentro de este Sector están incluidas las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Desalación y Desalinización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas potables y Residuales. Hasta la firma del III Convenio, las empresas que gestionaban el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca, Comunidades de Regantes, Juntas, Asociaciones, etc., quedaban excluidos del ámbito de aplicación. En la actualidad aquellas empresas que se quieran adherir al III Convenio ya pueden hacerlo.

Un gran número de empresas se disputan el reparto de la tarta del Sector, destacando como más importantes de ámbito estatal: AGBAR (Aguas de Barcelona), AQUALIA (del grupo FCC), PRIDESA (adquirida por ACCIONA), AGUAS DE VALENCIA (juntamente con EGEVASA), y las CONSTRUCTORAS. Unas ya se han instalado y otras luchan por hacerse hueco. Hay que tener en cuenta que tras las normativas Europeas sobre depuración y medio ambiente, obligan a los estados miembros a tener construidas depuradoras en poblaciones de más de unos pocos miles de habitantes. Y ese es, no podemos olvidarlo la matriz originaria, el negocio central de estas empresas.

Luego están las empresas de carácter local (CANAL DE ISABEL II, que es la tercera empresa en volumen de trabajadores y negocio a nivel estatal) y otras pequeñas empresas que, sobre todo en el sector de Depuración, tienen su campo de actuación, sin capacidad estructural para la gestión del Ciclo Integral del Agua.

También se está en un punto de partida la unificación del sector de aguas en Andalucía, empezando por hacer grupos de empresas provinciales con la vista puesta en una gestión integral del agua organizada y coordinada desde la Junta de Andalucía, pudiendo llegar a ser la cuarta fuerza empresarial en cuanto a volumen de trabajadores tras AGBAR, AQUALIA Y CANAL DE ISABEL II.

Pero quien puede llegar a hacerse con el control del sector es la Francesa SUEZ. Participa mayoritariamente en AGBAR, además de tener u n 33% de Aguas de Valencia y haber comprado DEGREMON, pasando a ser DEGREMON-SUEZ.

Como norma general nos encontramos con centros con muy pocos trabajadores (4 a 12 en DEPURADORAS Y POTABILIZADORAS), pequeñas poblaciones con un número intermedio de trabajadores en distribución de agua (20 – 30) y tan solo en las grandes capitales nos encontramos con empresas de un número ya importante de trabajadores (EMASESA, EMACSA, CANAL DE ISABEL II, AGUAS DE BARCELONA, etc.). Así el número de delegados y recursos humanos para llevar a cabo una acción sindical integrada, es bastante escaso

5.7.2.- Desarrollo sectorial

La utilización como herramienta política del agua por los distintos partidos, dejan en situación poco clara el futuro del Sector. En función de cómo se enfoquen dichas políticas, si trasvases, desalación o gestión sostenible del agua, también quedará supeditado parte de nuestro trabajo. La vorágine privatizadora y liberalizadora de los servicios públicos con rentabilidad económica va a continuar siendo el caballo de batalla, así como la concentración de la gestión del Ciclo Integral del Agua en manos de los 3 o 4 principales grupos empresariales, con lo que nuestra acción sindical estará íntimamente unida al control directo que ejerzamos en estos grupos y sobre sus subcontratas.

5.7.3.- Negociación colectiva

En cuanto a la negociación colectiva, y en virtud de los ANC 2005 y 2007, se ha procedido a la estructuración del sector a través de un convenio estatal, con las materias reservadas del art. 84 del E.T., para ir bajando escalones en la negociación, momento en el que estamos, y negociar convenios de nacionalidad, región o provinciales, sirviendo los mismos como legislación supletoria para los convenios de empresa.

Una vez finalizada la negociación del III Convenio es necesario dar un impulso a la organización del sector, dándole un carácter estructural, desde el que podamos extender la negociación a los distintos territorios; el seguimiento de las Empresas, a través de la Comisión Técnica de Salud Laboral, de los cumplimientos e incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales de forma que podamos influir en la valoración de los pliegos de condiciones mediante “bonus” y “malus”; aumento de la presencia en los centros y del peso afiliativo mediante los equipos de extensión, acuerdos de representación sindical y de obtención de recursos humanos.

5.8.- Sector de Acción e Intervención Social y Atención a las Personas

5.8.1.- Descripción del sector

Los Servicios sociales de atención a la persona desde su consideración como un servicio público, más allá de la naturaleza de su gestión. Los hemos calificado como la cuarta pata del Estado de Bienestar y por ello, enfocamos la acción sindical desde una doble vertiente: La mejora de la calidad de los servicios y la regulación de las condiciones laborales dentro de su ámbito.

Sólo desde la perspectiva de la mejora continua de la calidad de los servicios se puede romper el círculo vicioso de la adjudicación de esos servicios por unas contratas públicas licitadas a la baja, y que condicionan las bajas remuneraciones del sector.

El 30% de los centros de servicios sociales son de titularidad pública y el 70% de titularidad privada, con mayor presencia del sector no lucrativo (asociaciones, grandes entidades singulares, fundaciones, cooperativas de iniciativa social...). Sumando el personal remunerado y el voluntariado, el sector recoge la mayor parte de las personas que en España trabajan en los servicios sociales. El sector mercantil, sin embargo, está incrementando su participación relativa en los servicios sociales, sobre todo en el segmento de las personas mayores y con importante entrada de grandes empresas que trabajan simultáneamente en otras ramas de actividad (como la limpieza, la seguridad, los seguros, los servicios financieros...).

Nos encontramos ante un sector de actividades muy recientes, con tecnologías y organizaciones menos asentadas que las de otras patas del Estado de bienestar como la salud o la enseñanza. Los servicios sociales en general (también los públicos) están todavía lejos de la cobertura y estructuración y del conocimiento y reconocimiento social del que disfrutan los servicios de salud o educativos. Del mismo modo, el compromiso público en la financiación y desarrollo de estos servicios tampoco ha llegado al nivel que tienen los mencionados. Provocando profundas desigualdades incluso entre CC.AA. o municipios cercanos.

5.8.2.- Desarrollo sectorial

Las competencias de dichos servicios es de las Comunidades Autónomas[1], pero ello no ha supuesto

[1] Art. 148.20 de la Constitución

regulaciones legislativas que garanticen su condición de derechos subjetivos para la ciudadanía.

Todo ello ha conducido a mantener o ampliar los servicios, como respuesta al incremento de la demanda, pero sin aumentar los presupuestos. En consecuencia la prestación de los servicios se ha realizado a través de diferentes modelos que han externalizado todos ellos, en mayor o menor grado, esa gestión.

Por lo tanto la gestión mayoritaria de los servicios sociales ha recaído en entidades y empresas que han consolidado prácticas de precariedad tanto en la calidad del servicio como en las condiciones laborales. Estas entidades y empresas han visto condicionadas por las restricciones presupuestarias de las administraciones que las financian.

La permanente escasez se ha cubierto en parte con el voluntariado sustitutivo de empleos. Todo ello en un sector que se basa esencialmente en la calidad de sus profesionales. El personal que trabaja en este sector se caracteriza por ser joven y mayoritariamente mujeres.

Las características de este servicio: por un lado la población y las necesidades que atienden y por otro que depende de la financiación de administraciones públicas; demandan una homogeneidad de condiciones laborales. Por lo que la situación de una negociación colectiva de poca cobertura y muy dispersa ha agravado la situación.

La debilidad en la negociación colectiva tiene otra causa, la baja sindicalización del sector. Hasta hace poco no se ha prestado la atención debida. Además cuando se ha atendido desde otras federaciones, no se tenido en cuenta ni la calidad del servicio ni las especiales circunstancias de ese trabajo y de sus profesionales.

Completa la descripción la fragmentación de la patronal. Así, la división autonómica, el componente de voluntariado, la misma naturaleza del servicio a prestar y de los beneficios que origina, han favorecido ese minifundismo y la falta de liderazgo a la hora de intentar regularlo.

Para poder llevar adelante nuestras propuestas, será necesario organizar sectorialmente dentro de la FSC a las personas afiliadas de los servicios de acción e intervención social, en el que se reconozca su especificidad y al mismo tiempo permita coordinar propuestas y actuaciones de los ámbitos de gestión privada y pública.

5.8.3.- Negociación colectiva

La confusión que ha existido sobre el concepto de lo público, limitándolo sólo a aquello que se presta directamente por las administraciones, ha favorecido que la negociación colectiva de las empresas privadas mercantiles o del tercer sector, asociaciones, ONG's, fundaciones…, o no haya existido o se haya aplicado por extensión otros convenios, especialmente el de Oficinas y Despachos, sin tener en cuenta sus características especiales como servicio a la ciudadanía, así como la especificidad de su trabajo.

Nos encontramos con la paradoja de que entidades sociales, tienen a su personal en peores condiciones laborales y sociales que empresas con ánimo de lucro. Ha transmitido una imagen demasiado cándida de lo que son: todas las entidades tienen que estar sometidas a las mismas reglas, controles e inspecciones de calidad.

Un ámbito parcial del sector se ha recogido en los convenios de atención domiciliaria y de residencias, agrupados a nivel estatal en un único convenio, que en la última negociación pasa a denominarse forzadamente de "dependencia".

En resumen la negociación colectiva del sector se ha caracterizado hasta estos momentos por el vacío de cobertura, por la dispersión y por no atender la vertiente de la calidad del servicio.

En esta situación la firma del Convenio Marco estatal de Acción e Intervención Social y de diversos Convenios de ámbito autonómico han significado una fuerte inflexión que inevitablemente ha provocado muchas reacciones tanto en el terreno patronal como en el sindical, en concreto dentro de nuestra Confederación.

Estos convenios significan una apuesta necesaria y ya imprescindible de regulación del ámbito de relaciones laborales de la gestión privada, sector más importante incluso por el hecho de cubrir un vacío que por lo que se regula, que por es bastante. Sin embargo las tablas salariales establecidas en él estatal, con no ser nada elevadas, han evidenciado las pésimas condiciones en las que se mantenía hasta ahora el ámbito privado.

5.9.- Sector Ferroviario

5.9.1.- Descripción del sector

Abarca a todas las empresas de transporte, tanto de viajeros como mercancías, que utilizan el carril, la vía o el cable para su actividad, así como aquellas empresas auxiliares a dicha actividad. Dentro de las actividades ferroviarias que se realizan hay que destacar tres fundamentales: Gestión y mantenimiento de la Infraestructura, Operación del transporte ferroviario y Servicios auxiliares.

En el Sector Ferroviario nos encontramos, fundamentalmente, con un esquema empresarial que comprende tanto empresas propiamente ferroviarias como empresas auxiliares que intervienen en el ámbito ferroviario.

En las empresas propiamente ferroviarias existe el siguiente mapa:

1.- Empresas Públicas de ámbito estatal

- ADIF: Es el Administrador de Infraestructura Ferroviaria, que surge tras la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario (LSF, 1 de Enero 2005) y la segregación de la antigua RENFE. Cuenta en la actualidad con 14.800 trabajadores. Tiene presencia en todas las CC.AA. y provincias de la península.
- RENFE Operadora: Es el Operador de Transporte Ferroviario, también surge tras la entrada en vigor de la LSF. Tiene presencia en todas las CC.AA., aunque ya no en todas las provincias. En la actualidad tiene unos 14.400 trabajadores.
- FEVE: Tiene presencia en seis CC.AA., contando en la actualidad con unos 1.800 trabajadores.

2.- Empresas Públicas de ámbito autonómico

- FGC. El ámbito de actuación es Catalunya. Cuenta en la actualidad con unos 1.300 trabajadores.
- FGV. Cuyo ámbito es el País Valenciá, contando en la actualidad con unos 1.600 trabajadores.
- EUSKOTREN. Con ámbito de actuación en Euskadi. También ha sufrido un proceso de separación entre la infraestructura, dando lugar a ETS y la operación ETO. La primera cuenta con unos 80 y la segunda con unos 1.000 trabajadores.
- SFM. Cuyo ámbito de actuación está localizado en las Islas Baleares (Palma de Mallorca). Tiene en la actualidad unos 200 trabajadores.
- Metro de Madrid: Depende del Consorcio establecido entre la Comunidad Autónoma y el Ayuntamiento. En la actualidad tiene unos 5.600 trabajadores.

3.- Empresas Públicas de ámbito local

- Metro de Barcelona: Depende del Ayuntamiento y cuenta con unos 2.700 trabajadores
- Metro de Bilbao: Depende del Consorcio de Transporte (Diputación Vizcaya-Gobierno Vasco y Ayuntamientos) y cuenta con unos 450 trabajadores.
- Nuevos metros y Trenes Ligeros: Málaga, Sevilla, etc.

4.- Empresas Privadas:

Ya existían algunas antes de la entrada en vigor de la LSF, como es el Ferrocarril de SOLLER, con unos 90 trabajadores, y el Ferrocarril Minero de MSP (Ponferrada-Villablino) con unos 60 trabajadores. En el proceso de liberalización han otras que hoy cuentan con licencia ferroviaria. Es el caso de CONTINENTAL RAIL, COMSA RAIL, ACCIONA RAIL, etc. Estas empresas, actualmente, operan unos tráficos concretos en el ámbito del transporte de mercancías por ferrocarril, cuentan con pocos trabajadores y tenemos (en la actualidad) escasa presencia sindical.

En las empresas auxiliares que operan en el ámbito ferroviario podemos distinguir los siguientes grupos:

- Contratas ferroviarias: empresas privadas, que prestan servicios de limpieza, removido, desinfección y desratización en el material (trenes), instalaciones y dependencias de las Empresa Principales. Presentan una realidad empresarial diversa, donde conviven empresas dependientes o vinculadas a grandes grupos empresariales, con otras de carácter familiar; unas con implantación nacional, otras de carácter local; con presencia sindical también desigual.
- Empresas prestadoras de servicios a bordo: empresas privadas que prestan servicios a bordo en los trenes de viajeros (atención, camas, restauración y venta de pequeños productos). Suelen estar integradas en grupos multinacionales de servicios. De ellas cabe destacar a Wagons-Lits, que en la actualidad cuenta con unos 1.400 trabajadores y Cremonini (antigua Rail Gourmet), que tiene en la actualidad unos 700 trabajadores. En ambas la presencia sindical de CC.OO. es muy amplia, tanto en afiliación como en representación.
- De atención al cliente y otros servicios emergentes, que son las que prestan Servicios Auxiliares de Atención al Cliente en la llegada, estancia, tránsito o salida de las Estaciones y/o accesos a trenes, como actividad complementaria a la de la Empresa principal. En cuanto a las actividades emergentes cabe destacar las de “Seguridad Amable”, que son aquellas de Vigilancia y Seguridad en Estaciones, diferente a la Seguridad Convencional, ya que su labor es más similar a la atención a usuarios y viajeros en estaciones.
- Otras realidades y empresas como son las Empresas de construcción y mantenimiento de material e infraestructuras ferroviarias. Asimismo se está consolidando la gestión integral de las pequeñas estaciones, fundamentalmente de Cercanías, surgiendo la aparición de trabajadores autónomos.

5.9.2.- Desarrollo sectorial

El Sector Ferroviario está inmerso en un profundo cambio regulatorio y normativo, no sólo por las decisiones que emanan de la Unión Europea, sino también por las que se producen en el propio Estado o en las diferentes CC.AA.

En cuanto a las Directivas Europeas, con la aprobación del Tercer Paquete Ferroviario se produce la total liberalización del transporte ferroviario en Europa, independientemente del grado de cumplimiento que se dé en cada país miembro. El único campo que queda hoy por resolver es establecer la fecha en que se va a producir la liberalización completa del transporte ferroviario de viajeros, tanto el internacional como el cabotaje, y que presumiblemente sea a partir del 2010.

Igualmente, el futuro del Sector también va a depender de si se produce en España la apertura del mercado en el ámbito del transporte ferroviario de viajeros, además del desarrollo del transporte de mercancías, ya liberalizado y con empresas privadas operando en la actualidad.

En la regulación nacional, el desarrollo de los nuevos Estatutos de Autonomía, principalmente el catalán, y la asunción de competencias ferroviarias (cercanías-regionales), van a marcar el futuro del Sector Ferroviario en España. Al final de la anterior legislatura ya se estableció un debate, aún sin resolver, en cuanto al traspaso de las Cercanías a la Generalitat de Catalunya, principalmente en lo relacionado a los activos y a los recursos humanos, que dichas transferencias pueden conllevar.

Como hemos establecido anteriormente, la aprobación de nuevos Estatutos de Autonomía conlleva que las CC.AA. empiezan a asumir competencias en materia ferroviaria. Además, varios de ellos, catalán, andaluz, valenciano, etc., ya establecen la posibilidad de crear administraciones ferroviarias propias, es decir, crear infraestructura ferroviaria que transcurra por el ámbito de la CC.AA. o asumir transferencias que puedan venir dadas por el gobierno central.

Todo ello con independencia de las competencias ferroviarias que ya tienen, en el ámbito autonómico, en aquellas comunidades autónomas donde fueron transferidas anteriormente, como son los casos de FGC, FGV o Euskotren. Esta nueva realidad puede llevar nuevas fórmulas organizativas también en el ámbito de las Empresas ferroviarias de competencia autonómica.

Las nuevas regulaciones en materias ferroviarias, tanto europea, como nacional, como autonómica, también producen cambios en cuanto a las Empresas Ferroviarias, sean estas nacionales, de comunidad autónoma, local, públicas o privadas.

Así, un primer ejemplo lo hemos tenido en España con la entrada en vigor de la LSF. En el ámbito de la empresa pública, surgen dos nuevas Entidades Públicas Empresariales, como son el ADIF y RENFE Operadora, con objetos diferentes la una de la otra. Además, en el ámbito privado, han surgido nuevas Empresas que prestan transporte de mercancías por ferrocarril en competencia con la pública, Renfe Operadora.

Con el proceso liberalizador también podemos observar como operadores públicos de otros Estados opera en otros países, además de comprar empresas públicas ferroviarias y también empresas privadas (ejemplo, TRANSFESA en España que ha sido adquirida por la empresa pública alemana D.B.).

Iguales cambios pueden producirse en el ámbito autonómico, no sólo por la asunción de nuevas competencias, sino, también, por la creación de nuevas empresas de ámbito autonómico. Así, la Generalitat de Catalunya ya ha creado una empresa dedicada al transporte de coches por ferrocarril.

Tampoco son ajenas a los cambios regulatorios las Empresas prestadoras de servicios, como pueden ser las de contratas, las de prestación de servicios a bordo o las de atención al cliente. Así, puede observarse que la externalización de servicios por parte de las Empresas principales conlleva que las Empresas que asumen estos servicios pertenecen a grupos empresariales fuertes que operan en el sector servicios (ejemplos: EULEN, FCC, ACCIONA, etc.), a diferencia de lo que hasta ahora venía sucediendo. Esto también sucede en las empresas prestadoras de servicios a bordo y la implantación de nuevas líneas de alta velocidad, donde la adjudicación de un servicio de una Empresa u otra conlleva problemas de subrogaciones empresariales. O en las empresas prestadoras de Atención al Cliente, tanto por la implantación de estos servicios en las nuevas líneas como por la aparición de los grandes grupos empresariales del sector servicios en este campo.

Para finalizar, no debemos olvidar los movimientos empresariales que se están produciendo en el ámbito del mantenimiento del material ferroviario, entre los fabricantes de material (Alstom-Siemens-Bombardier-Talgo-Caf-Vossloh, etc.) y la constitución de Sociedades Anónimas (Nertus-Iruia-Btren, etc.) con RENFE Operadora.
Los cambios legislativos que se están produciendo en todos los ámbitos de decisión, además de los avances tecnológicos que se están dando (construcción de nuevas infraestructuras-líneas de alta velocidad- y nuevos modelos de material ferroviario), hace necesario que en este periodo sea fundamental defender el ferrocarril en España (también en las CC.AA.) y en la Unión Europea como un medio de transporte:

- Público: Garantizando el servicio público y el interés general, defendiendo el modelo empresarial público resultante.
- Viable: Saneando y dando solución a la deuda histórica del ferrocarril. Realizando Contratos Programas entre el Gobierno del Estado y las Empresas Ferroviarias de ámbito estatal y entre las CC.AA. y sus Empresas Ferroviarias. Elaborando planes estratégicos y de viabilidad para las empresas y sus respectivos negocios.
- Seguro: Como seña de identidad de todo el sector ferroviario, manteniendo y mejorando las actuales normas y estándares de

seguridad. Homologando las instalaciones y el material; realizando las habilitaciones y cualificaciones de las profesiones ferroviarias.
- Con garantías y derechos laborales: Garantizando el empleo; manteniendo las condiciones económicas y socio-laborales, a través de convenios de empresa, que den paso a un convenio o acuerdo marco del sector ferroviario.

Por tanto, nuestros objetivos estratégicos de futuro deben ser:

- Potenciar también el ferrocarril como modo de transporte, tanto de viajeros como de mercancías, en el marco de una política intermodal e integrada de transporte.
- Impulsar la defensa del papel del sector público empresarial en el ferrocarril.
- Apostar por el ferrocarril como elemento de vertebración y cohesión territorial y social, respetuoso con el medio ambiente, que evite los efectos negativos del cambio climático.
- Asegurar la estabilidad en el empleo, así como mejorar las condiciones de trabajo de los actuales y futuros trabajadores y trabajadoras ferroviarios.

5.9.3.- Negociación colectiva

En el Sector Ferroviario se parte de una realidad muy amplia, diversa, compleja, dispersa y cambiante. Cabe distinguir, principalmente, dos ámbitos de Negociación Colectiva.

Los convenios colectivos de empresa, que se dan en las empresas propiamente ferroviarias o en aquellas que, siendo auxiliares, operan desde hace tiempo en el ámbito ferroviario (Adif, Renfe Operadora, FEVE, FGC, FGV, Euskotren, SFM, Metro Madrid, Metro Barcelona, Metro Bilbao, Ferrocarril de Soller, MSP, Wagons Lits y Cremonini).

Actualmente hay 2 convenios colectivos sectoriales: el de Contratas Ferroviarias, de larga tradición pero cuyo ámbito funcional está desbordado, debido al gran número de actividades que las Empresas ferroviarias han externalizado, pero que no han sido encuadradas dentro del marco funcional de se convenio; y el de _Servicios Externos Auxiliares y Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios, de más reciente creación, y que choca con la fuerte presencia de empresas multiservicios en estas actividades.

Tenemos como reto de futuro el dar cobertura a través de la negociación colectiva (sectorial y de empresa) a las nuevas empresas que están surgiendo como consecuencia de la liberalización, de la creación de nuevas infraestructuras urbanas de transporte ferroviario, la transferencia de competencias a las CC.AA., etc.

En esa dirección, debemos potenciar la negociación colectiva sectorial, buscando como objetivo un Acuerdo o Convenio Marco Sectorial Ferroviario como fuente básica de derechos, frente a negociaciones individuales. Igualmente, debemos mantener el rechazo firme y decidido del sindicalismo corporativo y los intentos de Convenios-Franja o Negociaciones-Franja.

5.10.- Sector del Mar

5.10.1.- Descripción del sector

Integra las siguientes actividades: Marina mercante, Tráfico interior portuario (practicaje, remolcadores y amarradores), Salvamento Marítimo, Pesca extractiva, Acuicultura y marisqueo, Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, Estiba y Desestiba, Puertos Autonómicos y deportivos y Tráfico Exterior (consignatarias, transitarias y agencias de aduanas).

Esta complejidad del Sector se refleja en su realidad empresarial, pues existen en él un gran número de empresas de pequeño tamaño (sobre todo en la Pesca y Acuicultura), junto a alguna de las mayores multinacionales del mundo, como Maersk, en la Estiba. Además hay organismos públicos, como Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias, a la par que Corporaciones como las de Prácticos. Todo ello hace que la organización empresarial sea muy diversa.

Por una parte están las patronales homologables a cualquier otra como ANAVE en la Marina Mercante, ANARE en remolcadores, APROMAR en Acuicultura, ANESCO en la Estiba y en Consignatarias y ATEIA en transitarias. De éstas, ANAVE y ANESCO son las más fuertes, participando en sus correspondientes europeas ECSA y FEPORT. Existen también Colegios Profesionales que, a pesar de las cortapisas legales, pretenden hacer de patronales: son los de Agentes de Aduanas y Prácticos.

Por último, en la Pesca extractiva nos encontramos con el mayor número de empresas trabajadores y autónomos. Aquí hay una casi total ausencia de estructuras patronales, debido entre otros a la peervivencia de fórmulas “para laborales” en la actividad Retribución “a la parte”, etc.): así, coexisten fórmulas horizontales de integración entre productores y empleados en las Cofradías más propias del pasado, junto a organizaciones más modernas en la parte de la actividad dedicada a la pesca de altura e internacional, a traves de las Organizaciones de Productores de Pesca (OPP).

5.10.2.- Desarrollo sectorial

La normativa regulatoria del Sector es totalmente homologable a la del resto de sectores económicos. Incluso, en Marina Mercante, nos encontramos con un colectivo adelantado en lo que respecta a características tan de hoy como las

deslocalizaciones, visibles en el fenómeno de los segundos registros.

Lo que si es peculiar de entre estos subsectores es la existencia de una regulación restrictiva, con la existencia de exclusividad para el trabajo en la Estiba. Igualmente en la Pesca extractiva subsiste el salario a la parte y el salario por el porcentaje del valor de las capturas.

Finalmente, es de destacar la existencia de un Régimen Especial del Mar en lo que respecta a la seguridad social de estos colectivos de trabajadores. No obstante, este Régimen, dependiente del Instituto Social de la Marina, acoge solamente a los marinos mercantes, a los pescadores y a los estibadores.

Las empresas de Marina Mercante parece claro que van a seguir adelante con sus planes de aprovechar todas las facilidades que una economía capitalista globalizada tiene para un negocio como el suyo. Esto conlleva que seguirá el descenso del número de marinos espeñoles y europeos, pese a las continuas declaraciones de intenciones de las instituciones españolas y comunitarias.

La Pesca extractiva se encuentra en la encrucijada como consecuencia de las sucesivas reformas de la política pesquera comunitaria que tiene como consecuencia la reducción cada vez mayor de la capacidad de las flotas, tanto por la reducción del número de buques como por las limitaciones impuestas a las capturas de determinadas especies. Todo ello junto a la aplicación parcial del criterio de sostenibilidad, que no tiene en cuenta la sostenibilidad socioeconómica y su relación con el medio territorial, abocan a una fuerte reconversión en el próximo periodo.

La Acuicultura aspira a cubrir ese vacío y para ello continuará su proceso de investigación y desarrollo de nuevos productos. Esto, al tiempo que la necesidad de mejorar sus canales comercializadores (algo en lo que siempre fracasó nuestra Pesca extractiva), hará que aumente el tamaño de sus empresas y el número de trabajadores, junto a un incremento ya muy visible de la inversión extranjera.

Estos mismos fenómenos de aumento del tamaño de las empresas, con una disminución de su número, y de la inversión extranjera, están ya afectando al Tráfico Exterior y a la Estiba. Si bien todavía las cúpulas empresariales no están afectadas en profundidad por estos cambios. No obstante, en la Estiba los empresarios son perfectamente conscientes de todo ello, como lo muestran sus intentos de asegurarse el futuro pactando con un sindicato corporativo un auténtico monopolio privado, mientras siguen esperando que se acabe la exclusividad, aunque ambas cosas a la vez no pueden ser.

En cuanto a las empresas de participación pública, el futuro dependerá de los cambios que pueda haber en la normativa legal. Así en SASEMAR se está produciendo ya un viraje de envergadura que puede acabar con el troceamiento de la Sociedad y el final de una iniciativa que ha significado poner a España en los puestos fronteros de la protección de las vidas en la mar.

En Puertos del Estado y AA.PP. sigue pendiente la modificación de la vigente, e impugnada por el PSOE en el Tribunal Constitucional, Ley 48/2003. Esta modificación es imprescindible para solventar un grave problema jurídico-económico que afecta a los puertos españoles, pero no cambiaría mucho por lo que respecta a los trabajadores de las AA.PP. Todo lo contrario sucedería en la Estiba, donde ha sido la Ley 48/2003 la responsable de los graves conflictos surgidos en los últimos tiempos y donde esperamos que su modificación aclare algo el turbio panorama que ahora reina.

Más difícil es tratar de pronosticar lo que pueda pasar con la anunciada Ley de Navegación o con los eternos planes de la Comisión Europea para desregular totalmente los servicios portuarios.

Con el mismo objetivo seguiremos nuestros esfuerzos para que sean ratificados por España los Convenios Internacionales que ha aprobado la OIT recientemente en favor de los marinos mercantes y los pescadores.
En los puertos y en la Estiba es primordial seguir atentamente el desarrollo de los cambios legislativos. Sobre todo en la Estiba esos cambios pueden definir la salida que tenga finalmente el bloqueo actual de la negociación colectiva con el fracaso del llamado IV Acuerdo Marco y la desaparición de la participación pública en ciertos puertos.

Especial importancia tendrá el próximo establecimiento de un Comité de Diálogo Social de Puertos en la Unión Europea, dada la trascendencia de las iniciativas comunitarias en este terreno en los últimos años.

Todo esto será lo que vertebrará nuestra acción sindical en los tiempos inmediatos, pero sin olvidar otros aspectos que puedan puntualmente alcanzar una trascendencia que ahora no podemos prever.

5.10.3.- Negociación colectiva

El panorama es tan variado como se puede esperar de la complejidad del Sector. Hay Convenios Marco que engloban todo el territorio nacional y que estructuran una negociación posterior en los demás niveles. Esto existe en la Estiba (si bien aquí hay dificultades serias), en Puertos del Estado y AA.PP. y en Acuicultura. SASEMAR y las empresas de Marina Mercante tienen sus propios convenios. En Tráfico Exterior existen convenios provinciales y en la Pesca existe una gran ausencia de convenios, lo que hace que las relaciones laborales estén desreguladas, y los pocos que hay suelen tener por ámbito funcional un arte concreto, muchas veces en un puerto concreto. Además, se mantienen Convenios Estatales o Acuerdos de Vacíos de Cobertura que se

acordaron en su día en sustitución de las Ordenanzas Laborales pero que no se han renovado (amarradores, remolcadores, prácticos de puerto).

Seguiremos negociando, como lo venimos haciendo en los últimos meses, para firmar un nuevo Convenio General de Mínimos para la Marina Mercante (ya hace lustros que no existe) que dé cobertura a los marinos más precarizados que están a bordo de los barcos de pabellón español.

En Tráfico Exterior y en Acuicultura, donde la presente crisis económica puede dificultar y retrasar, pero no impedir, sus buenas perspectivas, continuaremos utilizando la negociación colectiva como palanca para mejorar nuestra implantación sindical y dotar a estos trabajadores de una estructura que les permita aprovechar en su favor esas perspectivas.

5.11.- **Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura y Deporte.**

5.11.1.- Descripción del sector y desarrollo sectorial

Se incluyen aquí los medios de comunicación social, tanto los que prestan un servicio público y como tales tienen concedida una licencia o autorización administrativa (radios, televisiones), como la prensa, agencias de noticias, nuevos medios, etc. Además, en el ámbito de este sector se incluyen las empresas dedicadas a las actividades de escenificación de expresiones artísticas, culturales o de espectáculo, las dedicadas a la actividad cinematográfica y de producción audiovisual en sus diferentes fases de realización o exhibición, así como las relacionadas con el mundo del ocio, el esparcimiento y el deporte. También se encuadran en este sevtor las empresas de publicidad. Contamos con una importantísima implantación en los medios de comunicación, siendo mucho más débil la implantación sindical en el resto de subsectores.

La doble convergencia entre los diferentes medios de comunicación social que conlleva el uso de las nuevas tecnologías y su desarrollo en el espectro de las telecomunicaciones, y la concentración empresarial prefiguran un marco en el que la prensa, la radio, la publicidad y la televisión forman parte de la misma realidad. En todos estos sectores se han producido importantes cambios:

- Ruptura del ciclo productivo tradicional: el uso de nuevas tecnologías y su utilización empresarial están determinando la fragmentación del ciclo productivo, posibilitando la separación en diferentes empresas las áreas de actividad habituales.
- Surgimiento de nuevas empresas: El extraordinario dinamismo de los sectores de los medios de comunicación está potenciando la creación constante de nuevas empresas, especialmente en el sector audiovisual. A las televisiones "clásicas", generalistas, se le han añadido las plataformas digitales, los canales temáticos, las productoras de programas, etc. Asimismo se está produciendo un incremento notable del número de televisiones y radios locales. En la prensa se han consolidado nuevas fórmulas como los periódicos gratuitos.
- Relaciones laborales existentes: se ha derivado desde los principales medios de comunicación una gran parte de su actividad hacia la utilización de empresas de trabajo temporal o subcontratas, externalizando areas completas de producción. A esto se añade la masiva implantacion de figuras laborales no reguladas, como becarios y colaboradores (bajo contrato mercantil), con la precariedad inherente que conllevan.

Mención especial merece el proceso que están llevando las radiotelevisiones públicas. La profunda transformación que ha vivido RTVE, con la nueva Ley 17/2006 y el Acuerdo para la Constitución de la Corporación RTVE ded 12 de julio del mismo año debería permitir consolidar un servicio público de calidad con liderazgo en el panorama audiovisual español.

Deberemos continuar con un seguimiento estrecho de dicho proceso, para evitar que los esfuerzos realizados por los trabajadores y trabajadoras de RTVE, y por la sociedad en su conjunto, se vean frustrados por la ausencia de un proyecto empresarial coherente con la transformación operada en el marco legal y empresarial.

En la presente legislatura está previsto abordar la aprobación del Estatuto de la Agencia EFE, en línea con el proceso ya realizado en RTVE si bien sin las implicaciones económicas y de empleo de dicho proceso.

En la misma dirección, deberíamos consolidar que en las RTV autonómicas se garantice de manera expresa los criterios de servicio público, independencia, profesionalidad y financiación suficiente que marcan el proceso vivido en RTVE, para evitar que nos encontremos dentro de unos años con un problema similar al vivido en la radiotelevisión estatal

En el resto de subsectores se combinan las actividades netamente culturales como la escenificación, bien sea de teatro, cine o producciones audiovisuales en general o la producción cinematográfica en su fase de pre-producción o las diferentes expresiones artísticas como la música o la danza y el baile hasta las actividades más comerciales como las de distribución o exhibición cinematográfica o las actividades deportivas o de esparcimiento como los parques de

atracciones, las piscinas o los gimnasios, sin olvidarse de la práctica de deportes como el fútbol, el baloncesto o cualquier otro y todos los servicios en torno a los mismos, y de las actividades de los espectáculos taurinos.
En estos casos, el tejido empresarial es diverso, pues conviven importantes grupos empresariales (fundamentalmente en la producción audiovisual, parques de ocio, exhibición cinematográfica,…) con infinidad de Pymes. En los últimos años se está dando una progresiva entrada de grandes corporaciones de servicios (directamente o a través de franquicias) especialmente en ocio y deporte.

En los medios de comunicación se está produciendo un aumento de la concentración empresarial y de la segregación productiva y profundización en la estrategia de utilizar las llamadas "sinergias", como puede ser la cobertura de un acontecimiento informativo por un solo equipo para diferentes medios de prensa, radio y televisión del mismo grupo multimedia.

El desarrollo de la liberalización y las amenazas de privatización de los medios públicos: El impacto de la liberalización en el sector de televisión está significando el aumento espectacular de la oferta, por diversos sistemas de distribución, -cable, satélite, digital terrestre, etc-, cobrando especial relieve la television digital terrestre con el apagón analógico previsto para 2010 y las concesiones de licencias digitales para televisión y radio desde las comunidades autónomas, no sin cierto grado de arbitrariedad por afinidad.

A lo anterior se unen los procesos de creación de RTV autonómicas bajo titularidad de la administración autonómica, pero con la gestión y la producción privatizada desde el principio (Baleares, Canarias, Murcia), que busca por otra vía lo que CC.OO. logró frenar con el intento de privatización de la Radiotelevisión Valenciana.

El trabajo en los medios de comunicación se debe de articular en los siguientes ejes:

- Impulsar la regulación del sector: debemos ser parte activa en configurar políticas que impidan el avance de la concentración multimedia, en la defensa de leyes y normas que regulen el sector, garantizando la pluralidad.
- Impulsar la constitución del Consejo Audiovisual Estatal así como los correspondientes de CC.AA. en donde aún no exitan, como entes de regulación en un sector que, sea público o privado en su titularidad, es un servicio público en su conjunto.
- Defensa del servicio público: se debe participar activamente en la defensa de la radio televisión pública, en sintonía con las numerosas declaraciones de diversos organismos de la Unión Europea.
- Construir referencias propias: En un panorama en el que la prospectiva sobre la evolución de los medios de comunicación se hace especialmente compleja, es necesario que dediquemos una parte de nuestra actividad sectorial al análisis y a las propuestas, construyendo nuestras propias referencias. En ese sentido debemos articular instancias de reflexión, grupos de expertos, etc que suministren materiales para elaborar nuestras propuestas sindicales y socio políticas. Del mismo modo, hay que atender la concentración empresarial en grupos mediáticos desde dispositivos de coordinación sindical de nuestras secciones en las empresas que componen los grupos, llegando a organizar secciones sindicales de grupo.

Sobre los ámbitos de Cultura, Espectáculos, Ocio y Deporte el primer y fundamental trabajo es el estudio de su situación para alcanzar un conocimiento mejor de este conjunto de sectores de actividad, además de entrar en otros ámbitos como la defensa y actividad en torno a los derechos de autor o de propiedad intelectual.

5.11.2.- Negociación colectiva

Los convenios sectoriales estatales existentes son los de Prensa Diaria y Agencias Informativas, Prensa No Diaria, Producción Audiovisual (técnicos y artistas), Publicidad, Instalaciones Deportivas, Distribución Cinematográficas. Además existen varios convenios sectoriales de ámbito inferior, no articulados con ningún convenio estatal (cine exhibición, deportes, etc.).

Además contamos con convenios de empresa en casi todas las televisiones públicas y en las principales privadas, en las grandes cadenas radiofónicas y en la inmensa mayoría de periódicos, así como en múltiples empresas del resto de subsectores.

En el ámbito de los medios de comunicación apostamos por completar el mapa de negociación sectorial estatal con dos nuevos convenios: el de televisiones privadas, para cubrir el vacio regulador existente que se amplía con el desarrollo de las nuevas concesiones de TDT, y el de radios privadas, también pendiente de su evolución digital y en donde la precariedad impide el desarrollo de la negociación colectiva.

En el subsector del Cine y Audiovisual, consolidar el Convenio de Técnicos de Producción Audiovisual que está a caballo entre el Cine, y las Radiotelevisiones Públicas y Televisiones privadas, y evitar que se siga utilizando para precarizar las condiciones laborales de las televisiones públicas y privadas. Consolidar el Convenio de producción audiovisual (actores) y el de Distribución Cinematográfica. Desbloquear el de Cine Exhibición e impulsar su desarrollo a través de convenios de CC.AA. Y por último intentar recuperar la negociación

de los convenios de Doblaje de cine, tanto el de actores como el de técnicos.

En el subsector de espectáculo, impulsar un Convenio estatal de Actores de Teatro así como de Salas de Teatro, y debatir nuestra incorporación al de actividades taurinas. Dentro de este subsector, deberemos hacer una reflexión sobre la sindicación de artistas y músicos y el papel de CC.OO. en ese ámbito, en el que existen asociaciones ampliamente representativas en nuestro mismo espacio ideológico y de actuación.

En Publicidad, resicitar y continuar con el desarrollo del Convenio estatal de empresas de publicidad, intentando articular con el mismo los convenios y acuerdos de empresa existentes.

En ocio, estudiar la posibilidad de negociar un Convenio Marco Estatal sobre Parques de Ocio, sector en auge en los últimos años.

En deportes, consolidar el convenio de instalaciones deportivas, fomentando su afección a clubes naúticos y de golf. A la vez deberemos tratar de solucionar en el ámbito confederal el problema existente en la concurrencia de convenios con el de peluquerías así como en el subsector de piscinas.

5.12.- Sector de Papel, Gráficas y Fotografía

5.12.1.- Descripción del sector y desarrollo sectorial

Las actividades que se encuadran en este sector están marcadas por una clara actividad industrial, iniciándose con el proceso de fabricación de pasta para papel y cartón y terminando con la manipulación de los productos que derivan de dicha fabricación. Además se incluye la industria fotográfica, entendida desde el desarrollo profesional hasta el tratamiento de documentación y fotografía aérea.
Las actividades concretas que engloba el sector son la fabricación de pasta, papel y cartón; las artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; y la industria fotográfica.

En la actualidad las asociaciones patronales que integran el sector están relacionadas directamente con la actividad subsectorial, pero existen grandes grupos empresariales en los que su actividad esta correlacionada (fabrican y manipulan el papel hasta el acabado total). Además también se encuadra en este sector las empresas públicas Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, y el BOE.

En el subsector de fabricación de pasta, papel y cartón el empleo directo asciende a 18.000 trabajadores y el indirecto alrededor de 90.000. Todo ello en 116 fábricas de papel y 15 de celulosa. En este sector dominan las grandes multinacionales que están en un fuerte proceso de concentración a nivel mundial.

En artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares el número de trabajadores ronda los 140.000, en un total aproximado de 12.500 empresas (un 55% de artes gráficas, un 25% editoriales y un 20% de manipulados de papel y cartón). Si bien existen grandes multinacionales y grupos empresariales importantes (en varios de los casos, vinculados a grandes grupos de medios de comunicación), sigue habiendo una dispersión empresarial importante, pues la mayoría de las empresas son Pymes.

En la Industria Fotográfica el número de trabajadores aproximado es de 8.000. Este es un subsector que tiende a seguir reduciendo el número de trabajadores y centros de trabajo por el impacto que ha tenido la llegada de nuevas tecnologías.

Uno de los principales retos de futuro es la consolidación y coordinación de nuestra presencia sindical en los distintos grupos empresariales que existen, con el objetivo de estabilizar nuestra capacidad de negociación colectiva: en la actualidad se da la paradoja de que tenemos presencia en los correspondientes Comités de Empresa Europeos sin tener estructura del sindicato más allá del centro de trabajo.

El objetivo de esta coordinación en la negociación colectiva (que las condiciones de trabajo en las distintas empresas sean lo más parecido posible, evitando desigualdades dentro del mismo grupo empresarial) debe permitir también una mayor capacidad de actuación sindical cada vez más necesaria, dada la realidad de la toma de decisiones empresariales de cierres, fusiones, ventas, etc., no de forma local sino a nivel internacional.

Relacionado con lo anterior, tiene especial importancia nuestro trabajo en los Comités de Empresa europeos así como en las correspondientes internacionales, especialmente UNI Europa y mundial.

5.12.2.- Negociación colectiva

El mapa de negociación colectiva se establece a través de los tres convenios sectoriales estatales de cada uno de los subsectores: el de Pasta de Papel y Cartón; el de Artes gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; y el de Industria Fotográfica, todos ellos en vigor. No existe negociación colectiva sectorial de ámbito inferior (salvo alguna excepción en Euskadi). Lo que si existen es múltiples Pactos de centro de trabajo (y unos pocos de empresa englobando a varios centros de trabajo), complementarios de los respectivos convenios sectoriales y que se negocian directamente por la correspondiente representación unitaria.

En el subsector de pasta de papel y cartón mantenemos asimismo como objetivo continuar con el Observatorio del Papel, impulsando su funcionamiento y tratando de rentabilizar más para el trabajo sindical sus trabajos.

En el subsector de artes gráficas, tenemos el reto de desarrollar el sistema de clasificación profesional y su implantación, así como mejorar la efectividad de las diferentes comisiones mixtas. Además, seguiremos insistiendo en la necesidad de desarrollar un Observatorio Industrial sobre el Sector. En el caso de la industria fotográfica, el principal objetivo es seguir manteniendo dicho marco contractual pese a la profunda transformación que está viviendo el sector.

5.13.- Sector Postal

5.13.1.- Descripción del sector

La configuración del Sector Postal ha venido determinada desde su inicio por la especial asimetría de su propia realidad empresarial.

Por un lado, una gran empresa, Correos, reflejo, como en otros sectores de parecida evolución, de la empresa pública de referencia, con una plantilla, actualmente, de cerca de 68.000 trabajadores, que integra y aglutina el grueso del sector, tanto en empleo como en representación y número de afiliados y afiliadas.

En segundo lugar, Unipost que, como segundo operador postal, con una progresiva implantación y extensión. La de Unipost, aun a una gran distancia de la primera, es la segunda sección sindical del Sector.

Y en tercer lugar, los subsectores de entrega domiciliaria y mensajería, caracterizados ambos por una acusada atomización empresarial, aglutinando cerca de un millar de empresas y unos 15.000 trabajadores, que tienen un escaso nivel de sindicalización. En el caso de las empresas adscritas al CC de Entrega Domiciliaria, su composición parte fundamentalmente bien de franquicias de Unipost o bien de pequeños operadores locales de nicho. En el caso de las empresas de mensajería, hablamos o bien de microempresas o bien de empresas que, directamente o a través de franquicias, buscan en buena medida evitar la aplicación de los correspondientes convenios de transporte de mercancías a través del convenio de mensajería.

5.13.2.- Desarrollo sectorial

El actual desarrollo del Sector Postal viene determinado, fundamentalmente, por dos elementos a destacar en el marco de regulación, tanto internacional como nacional: por un lado el proceso de liberalización postal marcado por las sucesivas Directivas Europeas y, por otro, las reformas emprendidas por el Gobierno, sobre todo desde el año 2006.

Si el año 1997, en el que se publicó la primera Directiva Postal Comunitaria, marcaba el inicio de un proceso de liberalización que, como ha ocurrido con otros sectores de nuestra Federación, ha venido marcando la acción sindical y las alternativas planteadas por el sindicato, actualmente este proceso se encuentra en su recta final, con la consiguiente repercusión en la configuración del modelo postal y, por arrastre, en la configuración de la realidad sindical y los contenidos de la negociación colectiva en los diferentes ámbitos del Sector.

En este sentido, la Tercera Directiva Postal, recientemente publicada, determina el año 2011 como límite temporal para la desaparición de los actuales ámbitos reservados a los operadores encargados de la prestación del Servicio Postal Universal, en unos casos de capital público y en otros de capital mixto, lo que sin duda está repercutiendo en el posicionamiento de los diferentes operadores postales europeos, incrementando unos niveles de competencia que están presionando en el empleo y las condiciones de trabajo de los más de dos millones de trabajadores postales de Europa.

Por otra parte, la transposición de la mencionada Directiva a la regulación postal española, que el sindicato está exigiendo se realice en el ámbito del diálogo social, va a venir condicionada por la posición del Gobierno ante el proceso de liberalización, posición que se ha venido caracterizando por una clara apuesta por las posiciones desreguladoras defendidas por la propia Comisión Europea, por un voluntario desequilibrio del modelo postal que, con profundas reformas en el mismo, desarrolladas unilateralmente y de manera parcial, beneficia exclusivamente el elemento mercado frente al componente de servicio público que debe garantizarse para el sector, y que puede tener claras repercusiones para la viabilidad de Correos como prestador de Servicio Postal Universal y para garantizar el derecho de los ciudadanos a un servicio de público que no puede estar condicionado por elementos de rentabilidad empresarial.

Entre las reformas más destacadas del Gobierno desplegadas a lo largo de los últimos dos años y medio se encuentran la aplicación del IVA a los servicios no reservados al operador público, la separación de cuentas por parte de éste -servicios reservados y servicios abiertos a la competencia para la determinación del coste neto del Servicio Postal Universal, la creación de un regulador independiente y la el acceso a la red pública por parte de los operadores postales privados o públicos, nacionales o internacionales.

Ante un contexto de tal complejidad, el sindicato ha transmitido al Gobierno la necesidad de alcanzar un pacto de Estado en el ámbito postal que, en primer lugar, reconozca el papel estratégico del mismo para la economía y la cohesión social y territorial de nuestro país, garantizando la viabilidad económica de la prestación del Servicio Postal Universal, con mecanismos de financiación estables y suficientes, el papel de Correos como operador de referencia y la garantía del empleo, así como implantando un marco de derechos laborales mínimos en todo el sector para evitar que la competencia se asiente en el recorte de los mismos y por tanto en la precariedad y el dumping laboral.

5.13.3.- Negociación colectiva

El sector postal cuenta con un mapa de negociación colectiva complejo abarcado por cuatro Convenios Colectivos que dan cobertura a sus más de 80.000 mil trabajadores: el Convenio de personal laboral y la regulación funcionarial de la Sociedad Anónima Estatal Correos (SAE Correos a partir de ahora), que abarca casi 70.000 trabajadores/as; el de UNIPOST, empresa que cuenta con unos 4.500 trabajadores; y los de Entrega Domiciliaria y Mensajería, con cobertura sobre unos 15.000 trabajadores/as.

El creciente grado de competencia en el mercado postal hace que éste presione sobre la negociación colectiva y los derechos del colectivo postal, tratando que la reducción de costes se resuelva en términos de reducción de derechos y desregulación. El binomio liberalización-desregulación sigue siendo el elemento fundamental a afrontar desde la negociación colectiva.

En este sentido, se producen dos tendencias que hemos de abordar desde la negociación colectiva y la intervención sindical. Por una parte, la enorme asimetría regulatoria entre Convenios (una sólida regulación de derechos en la empresa pública SAE-Correos, intermedia en UNIPOST, y media baja en entrega domiciliaria y mensajería) provoca la constante tentación empresarial de rebajar los costes de personal en los más regulados para poder competir con las empresas que tienen menos costes de personal.

Por otra parte, la escasa presencia sindical en el segmento de mensajería y entrega domiciliaria y la enorme atomización empresarial, hace que los convenios de este segmento mantengan un suelo regulatorio excesivamente bajo.

Ello hace imprescindible que pongamos todos los esfuerzos en reforzar la negociación colectiva y la intervención sindical en el conjunto del sector, pero especialmente en el segmento de mayor debilidad regulatoria, en el que se produce la mayor tensión desregulatoria.

En este contexto, esta es la situación de los diferentes procesos de negociación abiertos en la actualidad:

- Subsector de Mensajería: conformada la Comisión negociadora en la que estamos CC.OO. y UGT. Actualmente es un convenio de mínimos que esperamos mejorar, aunque sea mínimamente. Cumpliendo con el mandato de nuestro programa de acción del Congreso Constituyente queremos acercar el Convenio de Mensajería al de entrega domiciliaria.
- Subsector de Entrega domiciliara. Salvo mala intención de última hora en el pegar y cortar, el Convenio Colectivo pactado se encuentra pendiente del trámite final de su publicación. Se ha conseguido reducir los tramos por los que se perciben las retribuciones.
- UNIPOST. Iniciado el proceso de negociación del Convenio Colectivo. Como objetivos prioritarios se encuentran: incrementos salariales por encima del IPC, mejoras en los tiempos de las vacaciones y reducción de los tramos. Todavía muy lejos del de Correos
- Convenio colectivo y correspondiente regulación funcionarial de Correos. Vigente el actual Convenio hasta diciembre de 2008. Procederemos a su denuncia en el último trimestre de este año, con dos objetivos prioritarios en el proceso de negociación: mantenimiento de los derechos recogidos en la actual regulación y, sobre todo, una clara apuesta por alcanzar una sustancial mejora salarial en la presente legislatura que amortigüe el mas que posible efecto de la actual situación económica sobre las condiciones salariales de los trabajadores de Correos y, por arrastre, sobre las del resto de trabajadores del sector.

Ya se comentó, pero volvemos a insistir en la necesidad ya señalada de avanzar hacia un Marco de Derechos Mínimos para el conjunto del sector que actúe de nivelador en el conjunto de los derechos del sector, al mismo tiempo que de barrera de entrada para los operadores que quieran actuar en él, mediante la exigencia de que se garanticen un "suelo" de derechos mínimos para todo el sector, algo que el movimiento sindical internacional –a través de UNI- ha conseguido introducir como orientación en la propia Directiva Postal y que, como ha ocurrido en Alemania, se ha de convertir en una de las piedras angulares para avanzar en derechos y en regulación de condiciones laborales y salariales.

5.14.- Sector de Telecomunicaciones

5.14.1.- Descripción del sector

Este sector engloba las actividades de operador de telecomunicaciones (telefonía fija y/o móvil, cable, datos, transporte de señal audiovisual), instalación y mantenimiento de redes, internet, comercio electrónico, centros de atención (Contact Centers), investigación y desarrollo en materia de telecomunicaciones, así como medios y comercialización de telecomunicaciones.

En el sector predomina la presencia de grupos multinacionales. El principal de ellos es el Grupo Telefónica, procedente del antiguo monopolio público, que está culminando el proceso de reorganización empresarial en torno a Telefónica de España (28.000 trabajadores, más la previsible integración de Telefónica Móviles con 3100

trabajadores), Telefónica Soluciones (1300 trabajadores) y otras filiales como Telefónica I+D (1000 trabajadores), Telefónica Servicios Audiovisuales, TTP, Telyco, etc.

También destacan otras operadoras –vinculadas principalmente a grandes multinacionales- como Vodafone (3900 trabajadores, y en proceso de integrar a Tele 2), Orange (del Grupo France Telecom, en proceso de integrar a Ya.com), Ono (3400 trabajadores), Colt, Jazztel, etc. así como Abertis Telecom (Retevisión, Tradia,…).

Con respecto a las empresas de telemárketing (Contact Centers), sector en disputa con otra federación de CC.OO., destaca Atento (Grupo Telefónica, con más de 14.000 trabajadores), Digitex, Golden Line, Eurocen, Teletech, etc., en buena parte integradas bien en multinacionales del sector o bien en grupos de empresas de servicios y/o ETT`s.

Por último, existen infinidad de Pymes especialmente en los sectores de Internet y comercio electrónico.

5.14.2.- Desarrollo sectorial

Dentro de la permanente evolución del sector, se están dando movimientos de concentración en la línea de crear operadoras globales, de ahí la creación de Orange con la fusión de UNI 2 y Amena así como la próxima integración de Ya.com; la compra de Tele 2 por Vodafone; la anunciada integración de Telefónica Móviles en Telefónica de España. Y se siguen dando movimientos empresariales en el ámbito internacional (la participación de Telefónica en Telecom Italia, el anuncio de compra de Telia por France Telecom, etc.).

Junto a ello, en el terreno de la actividad, se sigue dando la prioridad de dedicarse a las actividades del denominado “core” o núcleo del negocio, tendiendo a la externalización de las actividades menos estratégicas o de valor añadido. Aspecto que se agrava en el terreno de la atención al cliente por efecto de la deslocalización, no sólo en el ámbito estatal sino también, y especialmente, en el ámbito internacional.

Igual ocurre con otros aspectos regulatorios como los relacionados con el desarrollo de los Operadores Móviles Virtuales o el desarrollo de redes de banda ancha de alta capacidad.

En estos como en otros casos, una visión solo centrada en los costes para el usuario final en el plazo inmediato puede provocar, de hecho, frenar las inversiones de los principales operadores del sector lo que a la larga, además de incidir también en un encarecimiento de los precios a medio y largo plazo, puede incrementar la brecha tecnológica y retrasar el despliegue de las nuevas redes y servicios.

Además, el hecho de que no esté desarrollado el sistema de compensación del servicio universal (aquel que permite que el servicio llegue con unos criterios mínimos de calidad y capacidad a toda la población) hace recaer, de un lado, todo el coste sobre el Operador Principal; y de otro, desincentiva claramente la llegada de nuevas redes y servicios a toda la población, con la incidencia que ello tiene en múltiples aspectos (igualdad de oportunidades, desequilibrios regionales, etc.).

Al margen de las decisiones del Regulador español, hay que prestar especial importancia a los planteamientos que se están discutiendo en el ámbito comunitario.

En este sentido, a la propuesta de la Comisión Europea de desarrollar una directiva que separe la red de los merece que le prestemos una especial atención por la implicación que puede tener su desarrollo en las condiciones de los trabajadores.

Las consecuencias derivadas de las decisiones comunitarias tienen o pueden tener una incidencia fundamental en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector de las telecomunicaciones, en consecuencia la participación sindical en los ámbitos europeos e internacionales cobra una importancia fundamental.

Es preciso por tanto, mantener nuestra participación activa en todos los foros de ámbito supranacional, entre ellos el Comité de Diálogo Social Europeo.

Así mismo, es necesario seguir incidiendo en una visión sectorial que permita aprovechar las sinergias sindicales derivadas de la nueva situación y trate de evitar las contradicciones propias de visiones corporativas.

Para ello es fundamental el conocimiento de la realidad, no sólo en cuanto a la situación de los cambios en la estructura empresarial sino en lo que afecta a la evolución tecnológica, al objeto de tener un enfoque correcto de la acción sindical.

En muchos de los subsectores, y especialmente en el de la atención al cliente, debemos elaborar estrategias sindicales que hagan frente a la deslocalización a la vez que ayuden a la reducción de la precariedad y a la mejora de las condiciones de trabajo.

Para ello es necesario apostar de manera decidida por la formación y la cualificación como elemento que permitirá mantener en nuestro ámbito aquellas actividades que aportan más valor añadido y, con ello, más estabilidad.

En un sector donde la mayoría de las empresas tienen carácter multinacional y donde incluso tecnológicamente no existen fronteras, es fundamental el enfoque internacional de la acción sindical. En este sentido, es preciso incrementar los acuerdos de interlocución de Grupo de Empresa, en la línea de lo firmado, y renovado este año, en el Grupo Telefónica.

5.14.3.- Negociación colectiva

A raíz de las absorciones, realizadas en su momento por las operadoras Auna y Ono, de la mayoría de las empresas de cable, al concluir la vigencia del II C.C. de Fibra Óptica se disuelve la Asociación de Empresas, por lo que no se renueva la negociación de este convenio sectorial (actualmente sólo queda la empresa R de Galicia, Telecable de Asturias y alguna con demarcación local en Extremadura).

Por otra parte, la inmensa mayoría del resto de empresas tienen su propio convenio de empresa, con algunas excepciones en que existe un convenio sectorial de referencia complementado con acuerdos puntuales en el ámbito de la propia empresa.

Tal es el caso de Telefónica I+D, cuya referencia es Oficinas y Despachos; Ya.Com, convenio provincial del comercio de Metal; Colt, convenio sectorial de empresas de fibra óptica, y otros.

En cuanto a las empresas de telemárketing, se rigen por el Convenio Colectivo de Contact Centers, convenio que es negociado y desarrollado por Comfía y en el que tenemos una participación testimonial, lo que genera una serie de dificultades para el desarrollo de la acción sindical en el seno de las empresas adscritas a nuestro sector, por parte de los delegados y delegadas e incide de forma negativa tanto en los procesos de EE.SS. como en la afiliación.

En este sector debemos continuar con nuestra exigencia de que se le dé una solución a un conflicto que perjudica seriamente al sindicato y a las trabajadoras y trabajadores del sector.

Bloque 6: La política organizativa, de recursos, de formación y comunicación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Hemos analizado las bases que informan el proyecto de constitución de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) definiendo lo que entendemos como servicios a la ciudadanía que prestan las empresas, organismos y administraciones que componen nuestra realidad productiva.

Destacamos como uno de los ejes básicos que define y definirá nuestra actuación, la defensa de lo público como base de nuestra intervención sindical.

Fijamos las líneas maestras de la que será nuestra acción sindical en toda su complejidad.

Realizamos una clara apuesta por dar relevancia a la transversalidad y a las políticas de igualdad en la nuestra actuación y en nuestra vida interna.

Hemos recorrido la descripción y los principales retos que tenemos ante nosotros en cada uno de los catorce sectores que conformarán inicialmente la nueva federación.

Ahora debemos concretar el modelo organizativo que vamos a poner en marcha, los recursos de los que disponemos y los que necesitamos, la estructura y dirección de la que nos dotamos, la política de cuadros y formación sindical necesaria para garantizar la eficacia y la continuidad de la federación y las estrategias de comunicación que debemos construir para cubrir el objetivo central que nos corresponde como federación dentro de nuestra Confederación: organizar y atender a nuestra afiliación, construir las opiniones, propuestas y decisiones de forma democrática y eficaz, ganar en representación y en afiliación, hacer avanzar a los colectivos menos representados haciendo que participen en la vida cotidiana de la federación, pero especialmente en las estructuras de dirección.

Un modelo organizativo que debe partir de la existencia de los elementos comunes de los dos modelos preexistentes para reforzarlos y enriquecerlos, como la concepción sobre el papel y funciones de las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad, pero que debe buscar soluciones consensuadas para aquellos elementos no coincidentes, como la estructura sectorial.

Para ello es necesario que partamos de una serie de premisas. Por eso es necesario recordar que, cuando iniciábamos el proyecto de fusión, para constituir la FSC-CC.OO., constatábamos una serie de señas de

identidad comunes a ambas federaciones que nos orientaban a que nuestra fusión era recomendable y sindicalmente necesaria.

Asimismo coincidíamos en que hoy España es una realidad plurinacional, que el estado de las autonomías, al que debemos adaptar nuestra organización, no porque sea un proceso irreversible y por ello haya que asumirlo, sino, porque la construcción de ese estado es un proceso necesario que permite construir una sociedad, un país más eficiente, con más capacidad de generar bienestar y riqueza para todo el mundo.

En ese contexto, compartimos el papel que desarrollan las Comunidades Autónomas en la construcción del Estado, coincidimos con la necesidad de intervenir sobre esta realidad facilitando los niveles exigibles de autogobierno en materias como la descentralización de la Administración, acercándola a la ciudadanía, la prestación y regulación de los servicios sociales, las infraestructuras o los sistemas de transporte, entre otros.

Por ello, debemos construir un fuerte proyecto sindical, asumiendo, de manera irrenunciable, que formamos parte de un sindicato de clase y sociopolítico, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Por lo tanto, nuestra federación debe de trabajar para ser más sindicato de clase, para desarrollar más nuestro carácter de sindicato sociopolítico, para construir un sindicato más diverso, más plural, donde tengan cabida todas las realidades sociales que conviven con nosotros.

Un sindicato que sea capaz de abordar con más claridad los problemas de género que hoy existen en el centro de trabajo, en el conjunto de la sociedad, que sea capaz de favorecer y potenciar las políticas que permitan una buena, mayor y gran integración de las personas procedentes de otros países que hemos acogido en los últimos años en nuestra sociedad.

Nuestra federación no se divide en trabajadores de primera y de segunda en relación a su edad, debemos desarrollar una acción sindical que permita que las nuevas generaciones de gente joven, de hombres y mujeres jóvenes, que se incorporan al mercado de trabajo, a las empresas, lo hagan en plenitud de derechos, igual que el resto de los trabajadores y las trabajadoras.

Apostamos por una federación nueva, plural, articulada, diversa, un modelo de federación estatal que se construye sobre la base del respeto, de la convivencia de distintas soberanías, las que expresan las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad y la soberanía global que expresa la federación estatal.

Queremos superar la vieja dialéctica entre lo profesional, lo categorial y el sindicalismo general, no somos ni queremos ser una mala fotocopia, del sindicalismo corporativo, no queremos un sindicato que, en su práctica, solo se diferencie de los corporativos por las siglas que llevamos, queremos ser diferentes de los corporativos porque somos distintos, porque organizamos a las trabajadoras y las trabajadores desde nuestra concepción de sindicato de clase, de sindicato de todas las trabajadoras y todos los trabajadores, por lo tanto, una federación, con un fuerte contenido profesional, desde el punto de vista de la articulación, de las distintas realidades que la conforman, pero una federación capaz de construir de manera equilibrada el discurso de lo general, sin que ello suponga disminuir la capacidad de representar lo concreto y lo profesional.

Somos una federación que organiza trabajadoras y trabajadores, que luego funcionalmente se agrupan sectorialmente para desarrollar, de una nueva manera, más eficiente, más eficaz la acción sindical en el centro trabajo, por lo tanto, más referente profesional, pero más federación, las dos cosas, no son incompatibles, al contrario, son complementarias.

Precisamos una federación, capaz de dar respuesta por si misma a los retos. Una federación con capacidad de propuesta, abierta al mundo laboral, lo que quiere decir que queremos una federación que esté con la gente en el centro de trabajo, con eficacia y eficiencia.

6.1 La organización que necesitamos para ganar en eficacia en el trabajo sindical

6.1.1 - La organización al servicio de la acción sindical y la negociación colectiva.

Debemos entender la organización como una herramienta y no como un fin en si mismo. No podemos olvidar nunca su carácter instrumental, a la hora de diseñar e implantar nuestro modelo organizativo, así como la necesidad de su permanente adecuación y adaptación a las necesidades cambiantes de nuestro tejido social y laboral.

Por ello proponemos un modelo organizativo dual basado en una estructura orgánica, que representa y es la federación en el territorio y en las empresas y centros de trabajo, y una estructura sectorial estatal o de ámbito autonómico, de intervención, imprescindible para la acción sindical y la negociación colectiva en el ámbito profesional.

La apuesta fundamental del Programa de acción confederal se sitúa en el papel central del trabajo en la sociedad que lleva aparejada la necesidad de desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva. Para ello refuerza tres

ideas básicas: extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo; extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada; y, proteger a las personas trabajadoras más precarias.

Lo anterior nos debe llevar a situar como eje fundamental de nuestra organización en la necesidad de estabilizar la atención a la pequeña y muy pequeña empresa que es la que componen la mayoría de nuestra realidad laboral.

6.1.2 - La capacidad de autoorganización de las federaciones de nacionalidad y de comunidad autónoma, clave de nuestra estructura organizativa.

Nuestra base organizativa son las secciones sindicales y las federaciones en el territorio, ya que es imprescindible un proyecto sindical que tenga la centralidad en las empresas, en el centro de trabajo, donde están las trabajadoras y los trabajadores, donde sufren el conflicto social, las condiciones de trabajo, donde pelean el salario, un sindicato de cercanía.

Por tanto, una federación articulada y desarrollada en el territorio, con equipos, con gente, con capacidad, con medios, con recursos para garantizar que todas las personas afiliadas son iguales, que tiene los mismos derechos de tutela y atención la afiliación de una empresa de 6 personas trabajadoras, que la de una empresa de 60.000, que tiene los mismos derechos la afiliación sin tener en cuenta en qué territorio desarrolla su actividad, porque somos un sindicato de clase, porque tenemos una concepción global del proyecto sindical: más sindicato en el centro de trabajo que significa un modelo sindical con más recursos repartidos en el conjunto en la estructura del sindicato.

Necesitamos una federación que integre las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y sus diversas realidades profesionales, desde la corresponsabilidad, desde el cogobierno, desde el respeto a las mutuas soberanías, y de una concepción del proyecto sindical no excluyente, sino de suma, de sinergia, de aportación al proyecto.

Su definición y funcionamiento, sus funciones y estructuras de dirección, están reguladas estatutariamente, pero existe una diversidad de realidades territoriales.
Por ello, ante distintas realidades territoriales, debemos reconocer la capacidad autoorganizativa de las federaciones de comunidad autónoma o de nacionalidad, para determinar y dotarse del modelo sectorial que mejor se ajuste y se corresponda a la estructura de negociación y a los criterios de operatividad, eficacia, cohesión y federalidad al servicio de la política sindical.

En correspondencia con ello, las estructuras sectoriales, que son concebidas como instrumentos de primer orden para la acción sindical y la negociación colectiva, estarán vinculadas a las *decisiones* de carácter general de las estructuras de dirección superiores y serán consultadas y tomadas en cuenta en la toma de decisiones concretas de los ámbitos profesionales que les afecten.

Las pautas que han de regir con carácter básico la constitución y funcionamiento de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y sus estructuras, son:

- La capacidad de decisión y de dirección en sus respectivos ámbitos geográficos y funcionales, reside en las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, en todos los aspectos de la acción sindical y organizativa desde las orientaciones y directrices señaladas por los órganos de dirección de la federación estatal.

- La citada capacidad de autoorganización, deberá regirse por los principios de eficacia, solidaridad entre las estructuras, mejor aprovechamiento de los recursos, garantía de cobertura sectorial, en la atención a los trabajadores y trabajadoras y en especial a la afiliación.

- Atendiendo a sus peculiaridades territoriales, podrán decidir la creación de estructuras territoriales que, según los casos, podrán ser sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares, o en su caso, de otras estructuras de carácter funcional, cuyo funcionamiento, funciones, y dirección se decidirán en los congresos o consejos de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad. En su defecto, la federación de comunidad autónoma o nacionalidad podrá nombrar una delegación federal provincial, comarcal, intercomarcal o insular.

- La existencia de dichas estructuras debe ser considerada por las respectivas federaciones, desde el convencimiento de que constituyen la estructura organizativa en la que se encuadran orgánicamente las secciones sindicales y la afiliación de un ámbito territorial determinado y que, a la vez, asumen en su ámbito las tareas de política sindical y organizativa, fijadas por las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y la federación estatal, y ostentan la representación unitaria e integrada de la federación en su ámbito territorial.

- Estas estructuras, en función del volumen afiliativo y la disponibilidad de recursos humanos y materiales, dispondrán de las estructuras de dirección que, en su caso, determinen los respectivos congresos y/o consejos de sus respectivas federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad.

- Las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, atendiendo a las necesidades de la acción sindical y la negociación colectiva en el

contexto de su ámbito territorial y funcional, podrán decidir la creación de estructuras sectoriales que tendrán como misión el desarrollo más específico y especializado de la acción sindical en sus correspondientes ámbitos de actuación. La creación de estructuras sectoriales por decisión de los congresos o consejos de las federaciones de comunidad autónoma y de nacionalidad, responderá a necesidades objetivas y mesurables, descartando el desarrollo mimético de estructuras. Debiendo existir la involucración y colaboración en su conceptuación de los sectores estatales correspondientes.

6.1.3 - Atender la realidad multisectorial y los cambios en el mercado de trabajo y los sectores productivos. La estructura sectorial.

Otra de las señas de identidad que compartimos y que nos distingue de las demás federaciones de nuestra confederación es la necesidad de una intervención especializada en la acción sindical y la negociación colectiva, lo que justifica y explica la existencia y el papel de los sectores estatales.

Esa intervención la realizamos, desde estructuras funcionales para la acción sindical y la negociación colectiva, en la proximidad de los centros de trabajo y de las empresas, de forma especializada en la actividad y atención sindical de los distintos sectores productivos que conforman la federación, como instrumentos de defensa y representación de las personas trabajadoras y, en especial, de la afiliación, de los ámbitos concretos de actividad, dependencia administrativa y/o empresarial.

Estas estructuras integrarán para la acción sindical en sentido amplio, a las secciones sindicales que conforman dichos sectores productivos pero manteniendo que las mismas, para su funcionamiento organizativo, sigan dependiendo de las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad, de las estructuras territoriales de ámbito inferior o de la propia federación estatal, cuando se traten de secciones sindicales estatales.

Apostamos por estas estructuras sectoriales para la acción sindical y la negociación colectiva porque sería imposible dirigir de forma integral una federación con la extensión en afiliación, en representación, en número de empresas y centros de trabajo, en diversidad de condiciones de trabajo, sin una especialización que nos permita acercar la política sindical a todos los centros de trabajo y empresas sin discriminación por el tamaño y el tipo de los mismos.

Entendemos que el Sindicato, con mayúsculas, necesita legitimarse permanentemente con las trabajadoras y los trabajadores y para ello es imprescindible que éstas y éstos se sientan referenciados en lo general, pero también en lo concreto, lo categorial, lo profesional en lo que es común de su actividad, la acción sindical, la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo. Para ello, en nuestra Federación, la estructura sectorial es imprescindible.

Es necesario que el conjunto de la política sindical llegue a todas las empresas y todos los centros de trabajo, que se adapte a las diversas realidades profesionales. Para ello la estructura sectorial es un instrumento útil y eficaz y le dotaremos de la estructura organizativa y los medios necesarios para que desarrolle esa tarea, pero huyendo, al mismo tiempo, de crear un entramado burocrático y una estructura excesivamente pesada que le impida cumplir con sus funciones: atender de forma eficaz y eficiente al conjunto de nuestra afiliación en lo referido a sus condiciones profesionales y de trabajo, cumpliendo con nuestras responsabilidades sindicales en la acción sindical y la negociación colectiva conjuntamente con las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y la federación estatal.

Nuestro modelo debe partir de reconocer la necesidad de que existan sectores estatales que desarrollen el trabajo que les es propio: la acción sindical y la negociación colectiva, teniendo en cuenta que ese modelo debe construirse sobre la base de la capacidad de autoorganización de las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad, las que decidan, de acuerdo con el modelo sectorial estatal, la mejor y más adecuada adaptación sectorial en cada territorio, en comunicación y coordinación con los sectores estatales.

Para ello debemos dejar claro tres principios. El primero que la federación, y dentro de ella todas las estructuras que la integran, es una organización de rama, independientemente del ámbito territorial y que por lo tanto no existe la dicotomía confederal de la rama y territorio.

El segundo que la estructura sectorial es el instrumento de que se dotará la nueva federación para desarrollar su acción sindical y la negociación colectiva en las empresas, administraciones y centros de trabajo y su estructura organizativa debe estar adecuada a esos fines.

El tercero que también deben ser adecuados los recursos disponibles entendiendo que los mismos son del Sindicato con mayúsculas y por ello deben ser gestionados por las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad y por la propia federación estatal de forma integrada, para que la suma de los actuales recursos se gestionen desde un principio de eficiencia y eficacia, garantizando los recursos necesarios a toda nuestra estructura orgánica o funcional.

La definición y desarrollo sectorial en las federaciones de origen de la FSC-CCOO, no era del todo homologable, por lo que tenemos la necesidad de establecer un acuerdo de bases sobre la articulación y representación sectorial en el proyecto

que estamos construyendo, estableciendo un mínimo común denominador para el funcionamiento de los diferentes Sectores Estatales incorporando sus competencias y garantías en los estatutos.

Siempre hemos reafirmado el carácter distinto, por composición y ámbito de intervención, de nuestros sectores, lo que nos debe conducir a establecer modelos flexibles de organización y composición de los mismos. En todo caso, el cuerpo normativo que definimos en el futuro al respecto de las estructuras sectoriales, debe estar integrado como una regulación estatutaria más y a través de un reglamento de funcionamiento sectorial que deberá aprobar el consejo federal a propuesta del comité federal.

Es necesario también, que si los sectores articulan y dirigen funcionalmente, a las secciones sindicales que los integran, exista coherencia normativa, organizativa y jerárquica entre la estructura sectorial y el Reglamento Confederal sobre Secciones y Delegados/as Sindicales.

A este respecto, dicho reglamento confederal señala las competencias de las mismas y establece que las secciones sindicales deberán celebrar congresos, en los que elegirán órganos de dirección en el marco estatutario y se dotarán de una Secretaría General.

Por ello proponemos que los sectores estatales constituidos, se doten de los mismos mecanismos reconocidos confederalmente para las secciones sindicales: celebración de Congreso o Conferencia, Secretaría General, Comisión Ejecutiva y Asamblea o Plenario Sectorial.

La nueva federación se configura partiendo de los sectores definidos en las dos federaciones de origen, siendo esta configuración objeto de reflexión durante el mandato congresual.

Para ello nos dotamos de la fórmula de establecer una Comisión de Reclasificación Sectorial, como instrumento útil y participativo. Mediante ese mecanismo, debemos trabajar con el fin, de que si así se estima conveniente, el II Congreso sea el que apruebe la adecuación de los actuales sectores, motivo por el cual, la voluntad es que su número y composición no se modifique durante los cuatro años del primer periodo congresual.

Según su implantación, ámbito contractual y de negociación, podrán ser sectores estatales o sectores autonómicos.

Inicialmente la FSC-CCOO, como se establece en el artículo 35 de nuestros Estatutos, se dota de las siguientes estructuras sectoriales estatales bajo la denominación de sectores estatales:

1 Sector de la Administración General del Estado.
2 Sector de la Administración de Justicia.
3 Sector Aéreo y Servicios Turísticos.
4 Sector de Carretera.
5 Sector de Empresas del Ciclo Integral del Agua.
6 Sector de Acción e Intervención Social y Atención a las Personas.
7 Sector Ferroviario.
8 Sector del Mar.
9 Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura y Deporte.
10 Sector de Papel, Gráficas y Fotografía.
11 Sector Postal.
12 Sector de Telecomunicaciones.

Y de ámbito autonómico:

1 Sector de la Administración Autonómica.
2 Sector de la Administración Local.

El comité federal, y la comisión ejecutiva federal establecerán mecanismos estables para la coordinación y determinación de líneas y estrategias conjuntas de actuación en los sectores de ámbito autonómico.

En aquellos ámbitos estatales en los que se determine la necesidad de organizar a los trabajadores y trabajadoras sectorialmente, y la realidad afiliativa del momento no lo permita, se podrá nombrar una coordinadora o delegación federal sectorial, con las mismas funciones que la estructura sectorial y bajo la dependencia orgánica y funcional del comité federal.

Los sectores estatales, mediante congresos o conferencias, convocadas al efecto, elegirán sus órganos de dirección y cargos de representación que, en todo caso, serán una secretaría general y una comisión ejecutiva en un número adecuado a sus funciones y ámbito de actuación.

También contarán con asambleas o plenarios sectoriales de coordinación conformados como mínimo por sus responsables autonómicos o de nacionalidad donde la estructura sectorial este constituida y donde no estén constituidos con los mecanismos de coordinación que las mismos definan.

Los sectores estatales, participarán en todos los órganos de dirección federal en la forma que se establezca estatutariamente y lo acuerde el congreso federal. Así como en los órganos de coordinación donde su presencia sea necesaria.
Desempeñarán sus funciones en estrecha colaboración con las personas responsables de las secretarías y áreas de la federación estatal y de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad.

La comisión ejecutiva sectorial, se dotará de las correspondientes normas de funcionamiento interno y fijará la frecuencia de sus reuniones, inspirándose en los reglamentos de funcionamiento interno de la comisión ejecutiva federal.

Otro aspecto determinante en el funcionamiento sectorial de la organización, es la creación y el funcionamiento de las estructuras sectoriales en el territorio.

En función de la asunción de la acción sindical territorial y para lograr una mayor eficacia en la actividad sindical, y muy vinculadas a la existencia de ámbitos de negociación colectiva, las federaciones de nacionalidad o comunidad autónoma, con la participación de los sectores estatales, podrán articular estructuras sectoriales territoriales.

Para su funcionamiento, se debe acordar las competencias que asuma dicha estructura, los mecanismos que hagan viable su funcionamiento en materia de recursos humanos y económicos y los procedimientos que garanticen la adecuada coordinación en materia de negociación colectiva.

Si existiera discrepancia entre la federación de comunidad autónoma o de nacionalidad y el sector estatal sobre la constitución de una agrupación territorial, la decisión será tomada en última instancia por el comité federal previo informe motivado de las partes.

También puede ser necesario para la actuación sindical dentro del campo concreto profesional, crear agrupaciones o subsectores, tanto de ámbito estatal como autonómico, para la representación de colectivos específicos, que elaboren propuestas propias concretas que contrarresten las del sindicalismo corporativo en estos sectores.

Estas agrupaciones o subsectores dependerán directamente de la una secretaría de la federación estatal o autonómica y su funcionamiento dependerá en cada momento de la necesidad de su actividad. Serán estructuras totalmente dinámicas, que pueden agrupar a personas de diversos sectores y que responden a necesidades coyunturales. En la actualidad, se reconoce la necesidad del funcionamiento de la agrupación de agentes de vigilancia medioambiental, personal de extinción de incendios, policía, periodistas o artistas.

6.1.4 - Las estructuras de dirección federales.

Debemos consolidar eficazmente la estructura organizativa y los mecanismos de intervención sindical de la FSC-CCOO. Nuestro objetivo es consolidar una estructura federal que refuerce la capacidad de actuación del sindicato en el sector servicios que se incluye en nuestro ámbito.

Si nuestro trabajo sindical se centra en conseguir mejorar las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras y trabajadores para asegurar la cohesión social y la vertebración territorial en el conjunto del estado, necesitamos reforzar y consolidar la estructura federal, siendo necesario por tanto fortalecer las estructuras federales en cada comunidad autónoma o nacionalidad.

La pluralidad territorial y los múltiples ámbitos sectoriales en los que realizamos la acción sindical, nos obliga a dotarnos de una dirección federal, que comparta con las direcciones federales de comunidad autónoma y nacionalidad, el ejercicio de dirigir la acción sindical, así como compartir con los sectores federales los criterios que se incluyen en la negociación colectiva y las políticas sectoriales a desarrollar.

Las estructuras de dirección de la FSC-CCOO en esta nueva etapa, por lo tanto deben responder al doble principio de integración y representación de la diversidad federal, debiendo ser capaces de avanzar en la integración de las diferentes realidades que existen en las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad como consecuencia del proceso de fusión, implicándose en las diferentes dinámicas de estas, desarrollando el concepto de la reciprocidad y la corresponsabilidad en la toma de las decisiones.

Debemos caminar hacia una dirección sindical en donde la cooperación, la participación, la solidaridad y la comunicación sean las señas de identidad de la nueva federación.

Profundizar en la capacidad de dirección y coordinación de la comisión ejecutiva federal, el comité federal y el consejo federal, para garantizar la coherencia de nuestras decisiones y la acción sindical a nivel internacional, en el estado, en las diferentes Comunidades Autónomas y en las estructuras sectoriales.

Para ello es necesario trabajar en red, mejorando las normas de funcionamiento para coordinar el trabajo sindical entre las secciones sindicales, los sectores estatales, las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y la comisión ejecutiva federal.

Las estructuras de dirección de la federación estatal, reguladas en nuestros estatutos y que en esencia, deben representar el carácter plural del Sindicato en mayúsculas, su expresión en las diversas instancias orgánicas, que forman parte de la historia de las Comisiones Obreras, como seña de identidad a preservar.

Pluralismo que no solo debe limitarse a garantizar la presencia en las estructuras de dirección de las diferentes posiciones o sensibilidades presentes en el Sindicato, sino que debe garantizar la expresión del pluralismo que caracteriza la composición de la afiliación.

Las estructuras de dirección de la FSC son:

- El Congreso Federal.
- La Conferencia Federal
- El Consejo Federal
- El Comité Federal
- La Comisión Ejecutiva Federal.

De representación:

- La Secretaría General

Los de coordinación, ejecución y seguimiento:

- La Comisión Permanente o Secretariado
- Los plenarios de áreas y las comisiones de trabajo

Su composición, funcionamiento y funciones se regula según lo establecido en los Estatutos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

6.2 El Sindicato en los centros de trabajo.

La apuesta estratégica de la nueva federación debe ser llegar de forma estable al conjunto de empresas y centros de trabajo que conforman nuestra realidad productiva y para ello es necesario prestar la máxima atención posible a nuestra afiliación, sin discriminar el tamaño de la empresa, reforzando los instrumentos de que disponemos y poniendo en marcha otros nuevos que signifiquen una estabilización en el trabajo de presencia en la pequeña y muy pequeña empresa y centro de trabajo, para ganar en representación, afiliación y estructura organizativa.

6.2.1 - La afiliación: atención y participación.

La afiliación, como núcleo central que es, de la federación y de las CC.OO. en general, debe ser constante motivo de debate, trabajo y dedicación, en todas nuestras estructuras y órganos de dirección y coordinación. Habitualmente, motivado por la dinámica y el sistema de representación actual, olvidamos o como mínimo, dejamos en un segundo plano, el papel y la importancia que supone para nuestra organización, la afiliación, su tratamiento y consideración.

Debemos hacer un serio y riguroso análisis de la situación, que nos permita y a la vez nos conciencie de la realidad y necesidades del tejido social y laboral actual. Algo no hacemos bien. No es comprensible que seamos la primera fuerza sindical, tengamos representación en la mayoría de empresas, gocemos de un importante prestigio social y nuestro índice de afiliación no supere el 10% de la población asalariada y el índice de rotación bajas-altas sea tan elevado.

Demasiadas veces, observamos como trabajadores o trabajadoras, se dirigen a representantes de CCOO y, con toda naturalidad, plantean sus problemas laborales, dando por hecho que el Sindicato, está para resolver sus problemas. No se trata de cuestionar el trabajo de los delegados y delegadas, si no de plantear que, una gran parte de la sociedad, está convencida de que “los sindicatos”, están, sin más, para arreglar los problemas de los trabajadores y las trabajadoras. Como una ONG, como un servicio universal más del estado.

Y esto, no deja de tener su parte de lógica, pero todos y todas, somos conscientes que nuestra existencia es fruto de las miles de personas afiliadas, y que por lo tanto, como organización nos debemos y debemos trabajar para ellas.

La constitución de la FSC-CCOO, nos ha de permitir, dotarnos de los medios y estructuras estables, al máximo de niveles posibles, que se dediquen específicamente a las políticas de atención, seguimiento y crecimiento de la afiliación.

No basta con marcarnos unos índices de crecimiento en los próximos cuatro años. No basta con hacer estadísticas de altas y bajas, hombres y mujeres, tramos de edad, etc. Debemos, tras un pronóstico real, implantar métodos de actuación de buenas prácticas, sobre y para la afiliación. Debemos ser capaces, en primer lugar, de transmitir la utilidad y necesidad de afiliarse y pertenecer a una organización sindical como CCOO.

Debemos elaborar unas “normas” de actuación y tratamiento “personalizadas” a la afiliación. No es lo mismo una persona afiliada de una gran empresa, con sección sindical constituida y con delegados o delegadas, que la persona que trabaja en una pequeña empresa, sin representación, o persona subcontratada en régimen de autónomos.

Para ello, debemos crear Unidades Federales de Atención, profesionalizadas, multidisciplinares, que garanticen el servicio y seguimiento a toda la afiliación y a toda la realidad laboral que conforma nuestro ámbito.

El futuro debe de pasar por la creación de una Unidad integral de atención a la afiliación. Esta Unidad en su desarrollo futuro debería asumir, entre otras funciones, la tarea de las recuperaciones de los impagados. Esto pasaría por la negociación a nivel confederal y territorial con las distintas organizaciones afectadas por las connotaciones económicas y laborales que podrían afectar a las actuales Unidades de Atención Telefónicas (UAT’s). Esta posible implantación y posterior desarrollo de las Unidades integrales de atención deberían ser pactados y desarrollados en futuros plenarios de afiliación.

La formación de las personas encargadas a la atención al afiliado/a debe centrarse en aprovechar las sinergias que, en dicha materia, se están desarrollando a nivel confederal, tanto para la atención telefónica como presencial.

Este centro integrado de atención debe hacer llegar a las personas afiliadas todas las iniciativas del sindicato tanto en formación, como en servicios, etc. y en cualquiera otra iniciativa que se pueda generar.

Debemos seguir potenciando la UAR como base de datos única en nuestra organización y seguir insistiendo en la mejora de los datos por la complejidad que se produce en nuestra rama.

En este periodo nuestros objetivos sindicales en materia de afiliación, deben ser:

- Convertir la afiliación en tarea central y cotidiana de nuestra actividad sindical.

- Estudiar y practicar fórmulas para reducir la rotación. Fidelizar nuestra afiliación.

- Crear una red de atención a los afiliados y afiliadas, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, donde no tenemos constituidas secciones sindicales, acercando el sindicato a los trabajadores y trabajadoras, pudiendo utilizar para ello las unidades federales de atención.

- Incorporar en nuestra práctica habitual, el ofrecimiento de la afiliación en las tareas de atención y extensión sindical, en general, pero especialmente a los más del 40% de nuestros delegados y delegadas no afiliados, que han sido elegidos en las últimas elecciones sindicales, y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que están en estas empresas o administraciones, cuya representación en los comités de empresa, juntas de personal, delegados o delegadas, lo son con las siglas de CCOO.

- Impulsar la comunicación con la afiliación, con el contacto personalizado para asegurar la implicación y la participación en la actividad sindical de la FSC-CCOO.
Crear secretarias o responsabilidades de afiliación en todas las estructuras de la FSC-CCOO.

Para apoyar este trabajo de atención a la afiliación que consideramos prioritario en la nueva federación, desarrollaremos programas de formación para los equipos de atención; estableceremos puntos de información y orientación para la afiliación en todos los locales de la FSC-CCOO, en los servicios jurídicos, en los centros de formación y en la página Web.

Nos proponemos crecer y extender la afiliación mediante la aplicación de buenas prácticas, alcanzando la cifra de 300.000 afiliados y afiliadas antes del II Congreso.

6.2.2 - Las Secciones Sindicales.

La sección sindical en la federación y en Comisiones Obreras, es la estructura base de nuestra organización, en la que se materializa la participación de la afiliación en la elaboración y desarrollo de las políticas sindicales. En ella es donde los afiliados y afiliadas se deben sentir protagonistas del sindicato, por medio de una mayor y mejor información, percibiendo la capacidad para intervenir y decidir en los procesos reivindicativos y de negociación. La asamblea de afiliados y afiliadas debe ser el medio habitual para el debate y la participación en la vida sindical.

Nos proponemos completar el proceso de constitución de las secciones sindicales en todos los centros de trabajo de las administraciones públicas y de las empresas con más de 25 afiliados y afiliadas al sindicato.

Debemos registrar todas las secciones sindicales en el SIGIS, garantizando la actualización permanente de sus responsables sindicales, y de los delegados LOLS.

Para poder desarrollar de una manera efectiva los retos que nos marcamos como sindicato, es necesario incrementar los medios y recursos con que cuenta el sindicato, y mejorar su eficacia, tal y como se propone en el anterior bloque de esta ponencia, hay que tener en cuenta que la negociación colectiva es la principal fuente de generación de derechos sindicales.

Para nuestra federación el reto debe ser estar presente en la mayoría de los centros de trabajo, para ello debemos de extender, por medio de la negociación colectiva, la figura del “delegado LOLS” a las empresas con más de 100 personas en sus plantillas.

Nuestra apuesta por las secciones sindicales, nos lleva a priorizar el trabajo sindical para reforzar los derechos, las funciones y los instrumentos para la acción de nuestra federación dentro de la empresa: incrementando los créditos de horas, la disponibilidad de locales para uso exclusivo de la sección sindical, horas para la realización de reuniones y asambleas de la sección sindical; el derecho a la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (ciberderechos sindicales), el reconocimiento del papel de las secciones sindicales intercentros y de la representación de las organizaciones sindicales en los grupos de empresa y en las empresas de dimensión transnacional, entre otras medidas.

Sería importante para ello, tal y como propone el programa de acción confederal impulsar las modificaciones legislativa necesarias para incrementar esos derechos, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas.

En nuestro ámbito, debemos impulsar tanto desde la negociación colectiva en las grandes empresas y administraciones públicas, el incremento de los derechos sindicales, como por medio de los convenios sectoriales para permitir que nuestra acción sindical se pueda extender a las PYMES y a aquellas empresas que prestan servicios externalizados.

Es importante que resaltemos las funciones que las secciones sindicales tienen reguladas tanto por la LOLS, como por el Reglamento confederal sobre la constitución, tipos y competencias de las secciones y delegados sindicales, que entre otras están:

- Aplicar la política del sindicato en los centros de trabajo.
- Participar en las negociaciones con las empresas y administraciones.

- Garantizar la adecuada utilización de los medos sindicales, especialmente la utilización de las horas sindicales, poniendo a disposición del sindicato las mismas, con los criterios que se aprueben en los congresos.
- Poner a disposición del sindicato los recursos materiales y humanos disponibles, desde el estricto cumplimiento de los criterios y las normas recogidas en el Código de utilización de los Derechos Sindicales.

Debemos definir los criterios de uso y distribución de los medios sindicales, para ello hay que tener en cuenta la necesidad de racionalizar utilizar los recursos sindicales con los debidos criterios de eficacia, eficiencia y solidaridad, tal y como establece el Código de utilización de los recursos sindicales aprobado por la confederación y nuestros congresos anteriores.

Si los derechos sindicales de los delegados y delegadas de CCOO son patrimonio de todo el sindicato, debemos detraer medios de aquellos ámbitos donde mayor volumen de horas sindicales y liberaciones existen.

El cumplimiento del código ético se debe de realizar, por medio de los compromisos adquiridos, a través del debate y la comprensión de las necesidades que tiene nuestra federación. Es necesario realizar planes de trabajo anuales de las diferentes secciones sindicales y de nuestros representantes sindicales, que nos debe de permitir dar cobertura a las responsabilidades de las estructuras de dirección sindical y a los equipos de atención sindical.

En los sucesivos congresos, hemos venido aprobando la correspondiente federalización de los recursos del conjunto de la estructura, buscando una redistribución mas solidaria, y a su vez mas eficaz y eficiente de los recursos sindicales; durante el periodo transitorio hasta la aprobación de un Código ético de utilización de los derechos y recursos sindicales de la FSC, mantendremos vigente el criterio de cesión de al menos el 25% de las horas sindicales de que disponen las estructuras sectoriales y las secciones sindicales de las empresas o administraciones, en función de los acuerdos, convenios o pactos; para que reviertan en la acción sindical global del conjunto de la federación.

Para la aplicación de estas medidas debemos superar el voluntarismo de las secciones sindicales y el debate sobre el patrimonio de los mismos, con el fin de ampliar y consolidar el proyecto de sindicato confederal y de clase.

El desarrollo de la hoja de ruta confederal, nos obliga a elaborar el mapa de recursos existente, que nos permita optimizar los mismos y poder dedicar una mayor parte a los equipos de atención sindical.

6.2.3 - Las elecciones Sindicales.

Pero, teniendo en cuenta el bajo nivel afiliativo en relación a la población activa en nuestra rama, debemos reforzar nuestro trabajo para incrementar nuestra representatividad sindical.
La FSC-CCOO nace con unos resultados electorales adversos, ya que en números absolutos, en el momento de nuestra constitución, perdemos las elecciones sindicales, por unos 400 delegados/as de diferencia con UGT, según la adscripción federal de la CS de CCOO. Por lo tanto, no cabe otro objetivo diferente en esta materia que no sea, convertirnos en la primera fuerza sindical en nuestro ámbito.

En ese sentido nos proponemos realizar planes concretos en las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, donde se analicen y valoren las causas de los resultados y las propuestas de trabajo colectivo para mejorar en los próximos cuatro años los resultados, con la implicación y participación de la federación estatal.

Atención especial se requerirá para aquellos sectores, bien de carácter estatal o autonómico, o secciones sindicales en los que nos encontramos con los mayores problemas para obtener unos buenos resultados, nos referimos entre otros a la Administración Local, el Mar, el ciclo integral del agua, los servicios turísticos en el aéreo, y la ONCE. Para ello la federación estatal con la participación de todas las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad y los responsables de las estructuras sectoriales correspondientes, realizará planes específicos para la atención y la extensión de la federación en dichos sectores.

Aunque sea repetitivo con los diversos planes electorales que se han elaborado por las organizaciones, no podemos olvidar la atención a las empresas denominadas blancas para llegar a más empresas o centros de trabajo y aumentar nuestra representación sindical.

Es preciso valorizar la atención y seguimiento a todos los nuevos representantes sindicales que han salido elegidos en las recientes elecciones sindicales, especialmente en las PYMES; ofreciéndoles una adecuada formación e información para poder realizar su trabajo sindical.

Debemos participar activamente en el debate sobre qué cambios habría que realizar en la normativa electoral, que posibilite el derecho a participar en las elecciones sindicales, a millones de trabajadoras y trabajadores de empresas, administraciones públicas y centros de trabajo con censos de menos de 6 personas.

6.3 La gestión de nuestros recursos: Actuar con transparencia y eficacia mediante la aplicación de

la Hoja de Ruta Interna confederal en nuestro ámbito.

Pero para poder desarrollar toda la actividad prevista e impulsar las políticas organizativas, formativas y de comunicación que tratamos de impulsar es necesario profundizar en una gestión más transparente de todos nuestros recursos.

La titular exclusiva de todos los ingresos y gastos que proceden de la actividad realizada bajo la cobertura de CIF de la FSC-CC.OO., entendida como el conjunto de sus federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad y sectores federales es la comisión ejecutiva federal, la cual asume la máxima responsabilidad y está obligada a garantizar que los fondos federales se gestionan de forma transparente y con estricto cumplimiento de la legislación contable y fiscal.

Las finanzas en la federación se conformarán con las experiencias adquiridas por las dos federaciones que se fusionan. La consolidación de las finanzas federales, las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad y los sectores federales debe de ser un hecho desde el inicio y una obligación para todas las estructuras que la integran.
A lo largo de este periodo se elaborará una Carta Financiera Federal para un modelo homogéneo de finanzas y contabilidad. Este documento debe servir a toda la organización para gestionar y mejorar las finanzas federales. Los criterios que se aprueben, tienen que ser aplicados por toda la estructura que consolide con el CIF Federal, unificando criterios y formas de actuación.

La Carta Financiera Federal, junto con el Manual de Procedimiento Confederal, será la herramienta a utilizar por todas las estructuras dentro de nuestra federación. Se elaborará, así mismo, una nueva Norma de Ingresos y Gastos Comunes Federal acorde con la norma confederal.

La aprobación del Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad hace necesario que adaptemos el plan Contable Federal a la nueva legislación.

Así mismo será de obligado cumplimiento la integración en un documento de presupuesto y un documento de cuentas anuales, de todas las estructuras federales ya consoliden con CIF Federal o Territorial, con criterios y funcionamientos unificados para obtener la imagen fiel de nuestro conjunto federal, conocer el volumen y la naturaleza de nuestras actividades y aumentar la eficacia de nuestros recursos. Para alcanzar este objetivo se crearán la definición de criterios contables homogéneos, tanto en el ámbito general como en el analítico.

La implantación y desarrollo de la plataforma informática de la que nos hemos dotado debe de servir para optimizar los recursos y universalizar la información, pudiendo acceder desde cualquier punto a toda la información en la red interna de CC.OO.

Para ello será necesario poner a disposición de toda la estructura, los medios necesarios para su total implantación hasta los niveles inferiores de nuestra organización. Así mismo, el desarrollo de nuevas aplicaciones hará que se mejore y facilite el trabajo de los delegados y del personal asalariado y liberado del sindicato.

Sin duda, el capital humano es el gran valor de nuestra federación. La racionalización de estos recursos humanos, tanto asalariados como liberados, y de nuestras sedes y servicios para la afiliación, tanto en calidad como en cantidad, exige normas que faciliten la cooperación de todas nuestras estructuras para adoptar las medidas precisas en cada una de las estructuras federadas.

En definitiva, la FSC-CC.OO. ha de ser ejemplo de transparencia, solvencia, garantía y compromiso con nuestra afiliación y con el resto de estructuras de la Confederación Sindical de CC.OO.

6.4 Política de cuadros y formación sindical.

Debemos apostar por una mejora de la eficacia y la eficiencia de nuestro trabajo para lo cual es necesario apostar por una política de cuadros y de formación sindical integrales que sirvan para cubrir esos objetivos al mismo tiempo que pone las bases para facilitar un relevo generacional en los órganos de dirección federales.

Cualquier organización moderna que se precie, debe situar a su capital humano en el centro de sus políticas estratégicas, aspecto que cobra más importancia en el caso de una organización que trabaja con valores y una fuerte carga ideológica como es nuestro caso, de ahí la importancia de diseñar e implementar una política de formación continua a lo largo de toda la vida de las personas.

La formación sindical debe concebirse por lo tanto, desde una doble variante: como un derecho de nuestros representantes y afiliados y como un deber para todas aquellas personas que están desempeñando puestos de responsabilidad en la misma.
Por lo tanto, la formación sindical debe entenderse como un instrumento puesto a disposición de nuestra organización, para la consecución de nuestros principales objetivos: crecimiento afiliativo y crecimiento de nuestro grado de representatividad.

Como objetivos prioritarios, debe convertirse en un instrumento más, al servicio de la organización para mejorar nuestros niveles de representatividad y de afiliación, propiciando la renovación de cuadros sindicales, especialmente atendiendo a la incorporación de tres colectivos: jóvenes, inmigrantes y mujeres.

Trabajar para una mejora continua de la cualificación de la Representación Legal de los Trabajadores y convertirse en el principal instrumento de transmisión de las políticas Confedérales y Federales, así como de los principios y valores defendidos por nuestra organización.

Debe ser una herramienta para favorecer la integración de las personas que la componen, favorecer los cambios culturales, de hábitos y de formas de trabajo.
Integrando, colaborando y coordinándose con los distintos programas formativos implementados por el resto de organizaciones.

Por ello como eje de actuación debemos dotarnos de la estructuración del programa formativo según itinerarios formativos previamente definidos, que permitan el desarrollo de las habilidades y de la cualificación de los cuadros sindicales según niveles de responsabilidad dentro de la organización. Con un modelo de formación certificable que asegure el reconocimiento de la cualificación de nuestros cuadros sindicales, tanto en el interno de la organización como en le externo.

Debemos dotarnos de la suficiente estabilidad financiera que asegure la implementación del programa de formación sindical sin dependencia de programas subvencionables.

Comprometernos a incrementar la participación de los jóvenes, con especial atención a los llamados a desempeñar puestos de responsabilidad en nuestra organización, así como incrementar la participación de las mujeres, incorporando los temas de género de forma transversal en todos nuestros programas formativos.

En general, una atención especializada a las necesidades formativas específicas de nuestras estructuras, dando una mayor especificidad a la formación según las demandas de las mismas.

Dentro del programa de formación sindical se deben de contemplar las siguientes áreas de trabajo con sus correspondientes bloques temáticos.

- Formación sindical de afiliados: Aún correspondiendo a las Uniones Regionales y Sindicatos de Nacionalidad la formación de las bases, desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía se debería contemplar una presentación básica para informar y dar a conocer a nuestras afiliadas/os “quienes somos” y “como nos organizamos”, complementando la formación que se da con carácter general en los programas diseñados e implementados por las organizaciones anteriormente mencionadas.

- Formación sindical de los Representantes Legales de los Trabajadores: Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía se deberá establecer un programa de formación sindical que complemente la formación impartida por las Uniones Regionales y Sindicatos de Nacionalidad sobre aquellos aspectos específicos de nuestra organización no contemplados en dichos programas, y que hacen referencia a cuestiones específicas y concretas de nuestras empresas y sectores de actividad productiva.

- Formación Sindical de Cuadros y Dirigentes Sindicales: La formación sindical deberá convertirse en un aspecto más de los trabajos inherentes a los puestos de trabajo con responsabilidades en nuestra organización. Es conveniente, por tanto el diseño de un currículo formativo que habilite y cualifique a nuestros representantes para el desempeño de su responsabilidad. En este sentido, deberán establecerse mecanismos que garanticen y faciliten la participación de nuestros cuadros en dichos programas.

- Formación Sindical Internacional: Es necesario desarrollar un programa formativo para potenciar y dar a conocer nuestra basta actividad sindical en los ámbitos internacionales, que consiga transmitir bidireccionalmente todos los trabajos, principios y ejes de actuación que se definan en los diferentes ámbitos, permitiendo aprovechar todas las sinergias que puedan surgir.

Dentro del plan de formación sindical integral habrá que tener en cuenta las necesidades específicas de los cuadros sindicales con responsabilidades en ámbitos internacionales. En este apartado se deberán atender las necesidades de formación en idiomas que demande nuestra organización.

Dentro de los programas de formación sindical para la federación habrá que diseñar un programa específico de formador de formadores con el objetivo de dotarse de un equipo de formadores que permitan descentralizar y hacer llegar nuestro programa de formación sindical a cada una de las estructuras que compongan la Federación.

Entre estas cinco áreas de trabajo se deberán contemplar aspectos transversales a todos ellos, ya sean de colectivos específicos (Mujer, jóvenes, inmigrantes) como de contendidos, haciendo referencia a los temas de prevención de riesgos laborales, medioambiente, dependencia, igualdad, servicios sociales, responsabilidad social corporativa, directrices de negociación colectiva... y por ultimo la formación en nuevas tecnologías.

No pedemos cerrar este punto, sin hacer mención al importante papel que deberá jugar la formación sindical en las primeras etapas de nuestro proyecto, como un instrumento que permita homogeneizar culturas organizativas, formas de trabajo, normativas aplicables entre los diferentes sectores de actividad que conformarán la federación, y que deberá tener en esta primera etapa un carácter prioritario sobre el resto de áreas de trabajo.

La metodología utilizada deberá basarse en los siguientes principios:

- Tener en cuenta la realidad del grupo al que se destina la acción formativa.

- Tener en cuenta la persona a la que se destina la formación, se deberá partir de la experiencia de la persona, de su realidad personal y del contexto del que proviene.

- Se deberá potenciar la participación real y concreta, así como el diálogo y la comunicación.

- Se deberán potenciar los siguientes aprendizajes:

- Aprendizaje productivo: el resultado final deberá ser un cambio como producto.
- Aprendizaje motivador.

- Se debe potenciar el pensamiento alternativo.

Toda la metodología deberá por tanto descansar sobre la atención del conocimiento teórico – práctico de "saber conocer", "saber hacer", "saber-ser","saber-convivir".

Como conclusión, hay que tener en cuenta que dado el proceso en el que nos encontramos inmersos, la formación sindical deberá convertirse, en las primeras etapas de este proceso, en un instrumento fundamental para consolidar la nueva Federación de Servicios a la Ciudadanía.

En este sentido los dos ejes fundamentales a los que se deberán dar prioridad son:
Ampliar el conocimiento mutuo de todas nuestras estructuras, fomentando un conocimiento transversal sobre la futura Federación.
Aunar culturas, procesos de trabajo, experiencias mutuas y aprovechamiento de las sinergias que producirá el proceso.

6.5 Estrategias de comunicación en la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

La comunicación forma parte de la esencia misma de las organizaciones, y está presente en todos sus procesos. Es una forma de entender la organización tanto en una dimensión interna como hacia el exterior y esto genera una imagen determinada.

Una de las claves de la credibilidad de la organización es la coherencia entre los mensajes emitidos hacia el exterior y la comunicación interna, por lo que es necesario que exista convergencia entre ambos tipos de comunicación pues no se trata sólo de que comunicación interna y externa seas adecuadas por separado, sino que tienen que ser coherentes entre sí y reforzarse mutuamente.

La comunicación no puede ser una actividad aislada e independiente a la propia actividad cotidiana de la organización y no hay que olvidar que la organización se compone de todo un conjunto de atributos: el nombre, el logotipo, los medios web, las publicaciones, las relaciones con otras entidades y organizaciones, el trato personal, las actividades que organiza, etc.

Ya no es suficiente con escoger un comunicado de prensa o elaborar un medio de información determinado para afirmar que gestionamos la comunicación, ya que no son elementos que actúan por sí solos, porque para que consigan su máxima eficacia deben formar parte de una estrategia y de unos objetivos que deben pertenecer a los establecidos por la organización en su conjunto.

Sin duda, al hablar de comunicación tratamos también de la cultura y la identidad de la organización, como fuente de valores comunes. La FSC, como organización integrante de CCOO dispone de partida de una "marca" fuerte y una imagen bien valorada.

Recientemente, se ha producido el cambio de la imagen corporativa confederal de CCOO, cuyo objetivo principal no ha sido otro que corregir la dispersión que existía con el anterior modelo en sus adaptaciones federales y territoriales.

Con independencia de la inmediata elaboración del manual de identidad gráfica de la FSC, hay que potenciar y extender la nueva identidad organizativa, desde la complementariedad y la integración de los referentes que en materia de comunicación se han venido desarrollando previamente, con el fin de consolidar su imagen en la afiliación, la opinión pública y en el conjunto de la ciudadanía.
La federación se dotará de un gabinete de prensa, para la gestión y el apoyo integral a las estrategias y políticas de comunicación de la FSC.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía, elaborará un órgano de expresión de periodicidad mensual, dirigido al conjunto de su afiliación, que cumpla la función de información y, al mismo tiempo, permita crear un estado de opinión favorable a nuestra práctica sindical. Su cabecera se denominará "Tribuna de los Servicios a la Ciudadanía". Este se dotará de un consejo de redacción y un consejo editorial, con participación de las estructuras que integran la FSC-CCOO.

Igualmente, debemos apostar por una homogeneización de las cabeceras de boletines y comunicados del conjunto de las organizaciones y estructuras federales.

Se creará una colección editorial de la FSC, en la que se recojan contenidos dedicados a la edición de informes monográficos y a la política sindical federal, sirviendo como instrumento de reflexión y trabajo para nuestros cuadros sindicales.

El desarrollo de la comunicación a través de las nuevas tecnologías es imprescindible para la FSC. Cada vez son más las personas que utilizan Internet, fundamentalmente en nuestro ámbito de actuación, por tanto, debemos aprovechar al máximo ese espacio.

La página web de la federación funcionará en un único sistema de información y gestión integrado en el sistema confederal.

Se elaborará en soporte digital, un canal de información específico, destinado a responsables y cuadros sindicales y a prescriptores de opinión de las empresas y administraciones del ámbito federal, que contará con una newsletter relacionada.

Se elaborará un resumen de prensa en formato digital, de acceso mediante lista de suscripción, con las principales noticias del ámbito federal y las de carácter económico y sociopolítico más relevante para nuestra actividad.

Se elaborará un protocolo de características técnicas y de gestión de los soportes convencionales y digitales de la FSC, que establezca los estándares de calidad, identificación de las fuentes, imagen corporativa, respeto a la realidad lingüística y cumplimiento de la normativa legal en materia de igualdad y no discriminación, accesibilidad y protección de datos. Esta norma debe recoger los aspectos que definan las competencias y los ámbitos de actuación de cada nivel de la organización.

Tras 30 años de Constitución, sigue sin regularse el acceso de los grupos sociales y políticos significativos a los medios de comunicación social dependientes del Estado, reconocido en el artículo 20.3 de nuestra Carta Magna. En este contexto, la exigencia del derecho de acceso debe ser una constante de nuestra actividad a la que no debemos renunciar.