



PROGRAMA DE ACCIÓN 9º CONGRESO CONFEDERAL

**Aprobado por el Consejo Confederal de 9 de junio de
2008**

ÍNDICE

Eje 1. Situar el papel central del trabajo en la sociedad , porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el Diálogo Social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social	2
Eje 2. Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad. Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las administraciones públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social.....	11
Eje 3. Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva. Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad	21
Eje 4. Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical. Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional	32
Eje 5. Ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical , para ganar en eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras y para asegurar la confederalidad.....	40
Eje 6. Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato. Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes	46
Eje 7. Gestionar los recursos para la afiliación y para mejorar la organización.....	53

1. Situar el papel central del trabajo en la sociedad, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el Diálogo Social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.

El diagnóstico

España ha vivido una larga etapa de crecimiento económico en la última década que se ha traducido a su vez en un importante crecimiento del empleo, lo que ha permitido aumentar la renta por habitante, la población ocupada, especialmente mujeres y trabajadores y trabajadoras inmigrantes, reducir la tasa de paro, y recortar las diferencias con la Unión Europea en esos indicadores, aunque no ha sido así en otros de protección social.

El crecimiento se ha basado en exceso en la construcción de vivienda residencial y en los servicios de consumo de bajo valor añadido. La inversión se ha dirigido a las actividades menos productivas, de rentabilidad inmediata y más inflacionistas al no estar abiertas a la competencia internacional. Este patrón de crecimiento, basado en la precariedad laboral como estrategia competitiva, ha creado muchos puestos de trabajo, pero temporales, mal remunerados, con alta siniestralidad laboral y muy vulnerables ante un cambio de ciclo.

Esta orientación productiva supone un mal posicionamiento competitivo de nuestro país, sobre todo en los sectores que tienen más globalizados sus mercados. La *competencia por abajo*, que reduce las condiciones salariales y laborales y desprecia la cualificación de la mano de obra, es ineficaz para garantizar un desarrollo económico sostenible, pues estas actividades tienen un mayor riesgo de deslocalización hacia países con condiciones laborales más bajas.

CCOO ha señalado los límites de este modelo de crecimiento y propugnado un cambio que frene sus elementos más negativos, la baja productividad de la economía, la negativa balanza comercial, el endeudamiento de las familias, la precariedad laboral. El año 2008 refleja una inflexión en la economía y en el empleo. Las predicciones sobre el crecimiento son a la baja y aumenta el desempleo, en un contexto de crisis de liquidez en el mercado interbancario, iniciada en EE.UU., a la que se suma, en el caso de España, la caída de la construcción de vivienda residencial, el descenso del consumo interno y la alta inflación.

La siniestralidad laboral ha estado en el centro de las preocupaciones de CCOO. Progresivamente ha habido una importante disminución de las muertes por accidente de trabajo, aunque se mantienen todavía cifras insoportablemente altas. Los avances ponen de manifiesto que es posible intervenir sobre la protección de la salud y, con políticas más firmes y sostenidas, erradicar esa *plaga social*. En las enfermedades profesionales está casi todo por hacer y la responsabilidad de las Mutuas, del Instituto Nacional de Seguridad Social y de las administraciones sanitarias para hacer visible este grave problema y acometerlo, es insoslayable.

Durante la etapa de crecimiento las mujeres se han beneficiado más de la creación de empleo y de la reducción del paro, aunque las diferencias en tasas de actividad, ocupación y paro con los hombres siguen siendo muy altas. Estos han alcanzado ya las tasas medias de los hombres europeos, pero no así las mujeres españolas respecto a las europeas. A su vez, la dualidad sectorial del crecimiento, muy intenso en el sector Servicios, además de en la Construcción, ha aumentado la segregación ocupacional, y el 70% de las mujeres ocupadas se concentran en 7 ramas de actividad, con un peso creciente en las ocupaciones de menor cualificación.

Aunque la economía ha creado un importante volumen de empleo indefinido, el empleo temporal creció más que aquel desde finales de 2003 y la tasa de temporalidad empezó a

umentar. La entrada en vigor del Acuerdo laboral tripartito de junio de 2006 contribuyó, en su primer año de vigencia, a frenar el mayor crecimiento del empleo temporal y a reducir la tasa de temporalidad, más en el sector privado que en el público, más entre las mujeres que entre los hombres, más entre los jóvenes que entre los adultos. La caída del empleo en Construcción y en Servicios está afectando más a los trabajadores y trabajadoras temporales.

El modelo de crecimiento ha configurado un modelo migratorio en el que han primado las reglas del mercado, y se ha intensificado una demanda empresarial de empleo precario, mal remunerado y la utilización de empleo irregular. La novedad para la economía española ha sido no sólo el rápido crecimiento de la inmigración, sino el elevado número de trabajadores y trabajadoras sin derechos que forman parte de la población activa, a pesar de los esfuerzos realizados, con el consiguiente debilitamiento de la igualdad y de la cohesión social. CCOO ha trabajado para revertir la situación, comprometiéndose con el proceso extraordinario de regularización de 2005 y apostando por la ordenación de los flujos para asegurar los derechos laborales a la población inmigrante.

A su vez, el sistema productivo basado en las actividades más intensivas en mano de obra ha alimentado indirectamente el abandono de los estudios de muchos jóvenes que han podido trabajar *de cualquier cosa* y la sobrecualificación de una parte de la población universitaria en los empleos a los que accede, por el desajuste entre actividad productiva y formación. Los grandes avances producidos en el acceso a la educación de la población española y la extensión de la educación superior no deben ocultar los retos a los que se enfrenta el sistema educativo. Perseguir su excelencia, apostar por la educación pública y aumentar el gasto, es clave para asegurar el derecho a la educación en igualdad y para afrontar un cambio de modelo productivo y atender nuevos requerimientos.

La negativa situación económica del último periodo hace que el menor empleo que se crea ya no es suficiente para absorber a la población activa, en su mayoría extranjera, que se incorpora al mercado laboral. Las oportunidades de empleo en las actividades intensivas en mano de obra se reducen y quienes pudieron trabajar en ellas son ahora los más afectados por el paro: la población inmigrante, los jóvenes con bajo nivel de estudios, las mujeres en las actividades más vulnerables de los Servicios. A su vez la Industria no está creando empleo y no está siendo la alternativa a esos otros sectores.

Mediante el Diálogo Social de los últimos cuatro años, CCOO ha contribuido al desarrollo de medidas y normas muy importantes a favor de la igualdad, de los derechos y de la cohesión social¹, que forman parte del objetivo que propugnamos de invertir en las personas, pero sus resultados serán limitados si paralelamente no se produce el cambio hacia un sistema productivo más solvente.

CCOO defenderá, tanto más en una coyuntura económica poco favorable, el impulso de una economía más productiva que sea capaz de generar empleo de calidad. Esto requiere a su vez hacer valer el papel central del trabajo en la sociedad e invertir en las personas, porque el capital humano es la mayor riqueza del país.

¹ En el ámbito estatal, la subida del Salario Mínimo Interprofesional, la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, la Ley de Promoción de la Autonomía personal y atención de las personas en situación de Dependencia, el Reglamento de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los Extranjeros en España, la Ley para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, la Ley de medidas en materia de Seguridad Social, la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo, o el nuevo Sistema de Formación para el Empleo.

Eje 1. Los objetivos y prioridades

1. Defender la inversión en empleo de calidad y en todos sus componentes, estabilidad, seguridad, igualdad, integración, formación permanente y protección ante el desempleo, vinculada al cambio productivo que propugnamos.
2. Contribuir a que la mejora del Sistema Educativo y de Formación Profesional esté en el centro de las prioridades y acciones del Gobierno.
3. Exigir que funcionen adecuadamente los instrumentos y las instituciones que velan por la protección del empleo, por las personas desempleadas y por el cumplimiento de las normas laborales. Los Servicios Públicos de Empleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son una prioridad para CCOO.
4. Hacer valer el Diálogo Social como un instrumento para mejorar las relaciones laborales y para la cohesión social.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 1

- Exigir un tratamiento integrado de todos los elementos que conforman el empleo de calidad. Defenderemos la seguridad en el puesto de trabajo a través de la formación permanente y de la negociación colectiva en las empresas. Defenderemos la seguridad de las trabajadoras y trabajadores en el mercado de trabajo reclamando un crecimiento económico sostenido y sostenible que cree puestos de trabajo de calidad, con más formación permanente, con políticas públicas de reinserción laboral y de protección por desempleo.
- Defender que la mayor estabilidad y la reducción de la temporalidad requieren de la inversión productiva, del mayor desarrollo industrial y de los servicios de valor añadido y del cumplimiento de las normas laborales, porque sin estas premisas de nada valen las reformas de las leyes laborales. Defender que la dualidad del mercado de trabajo produce un modelo de competencia basado en las actividades intensivas en mano de obra barata, frente a quienes sostienen interesadamente que la causa está en la protección del puesto de trabajo y del despido, como se hace desde las instituciones europeas bajo el concepto de *flexiguridad* introducido en la política europea de empleo. Sostendremos estos criterios en los procesos de diálogo social con los gobiernos y con la patronal.
- Asegurar la igualdad laboral, conjugando la exigencia de normas que contribuyan a ese objetivo con la acción sindical en las empresas y en la negociación colectiva. Luchar contra la discriminación por razón de sexo, orientación sexual, edad, origen.
- Desarrollar políticas de igualdad y no discriminación para mejorar la posición laboral de las mujeres, estableciendo una estrategia sindical específica para desarrollar la Ley de Igualdad en su vertiente laboral. Elevar sus tasas de actividad y de empleo y reducir la tasa de paro hasta equipararlas a las masculinas. Situar como objetivo en el conjunto de la sociedad la reducción de la fuerte segregación ocupacional de las mujeres para incidir sobre la desigualdad salarial, la promoción y la formación permanente, la estabilidad y la seguridad en el empleo. Reducir la creciente temporalidad de las mujeres en las administraciones públicas (AA.PP.) y el alto diferencial existente con los

hombres, cuando en el sector privado la brecha se ha reducido. Crear servicios públicos para el cuidado de las personas dependientes y para la escolarización infantil de 0 a 3 años.

- Apoyar el proceso de inserción laboral de los jóvenes con políticas públicas (conexión entre el sistema educativo y el productivo, prestaciones complementarias, vivienda), para romper con la actual situación española donde la emancipación es lenta y larga y la precariedad en el empleo es el *peaje* para su inserción laboral. Reclamar que las políticas públicas apoyen el proceso de inserción y no se limiten a la regulación de contratos para jóvenes. Abordar la relación entre empleo y voluntariado en el llamado *Tercer Sector*.
- Facilitar la conexión entre el proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, propugnando una regulación adecuada de las prácticas formativas donde no existe norma o es insuficiente, con participación sindical, desarrollando planes de actuación en las empresas para revertir el uso de becas y prácticas no laborales con personas ya tituladas, y abogando por el reconocimiento del personal investigador, la homogeneización de sus condiciones laborales y la creación de plazas estables. Buscar la coherencia entre los niveles y especialidades educativas y las demandas del mercado de trabajo mediante la prospección y la orientación. Reducir el fracaso y abandono escolar y promocionar la formación profesional de calidad. Facilitar la formación y el empleo y promover la buena utilización de los contratos de formación y de prácticas, su transformación posterior en indefinidos y exigir el derecho a la prestación por desempleo en el contrato de formación.
- Defender la igualdad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, evitando su expulsión indiscriminada de las empresas y los obstáculos existentes para su posterior reinserción laboral. Promover que las políticas públicas apoyen, tanto el mantenimiento del empleo como la reinserción, y mantengan la coherencia con las de seguridad social (desempleo y pensiones). Defender que las estrategias empresariales tengan en cuenta también otros aspectos como la formación permanente, la reducción de jornada, las actividades penosas o peligrosas, la jubilación parcial y flexible, etc.
- Exigir una política de inmigración laboral con derechos, pero también con recursos económicos y medios. La caída de la actividad en los sectores muy intensivos en mano de obra y el necesario cambio en el patrón de crecimiento requiere un cambio en la intensidad y ordenación de los flujos migratorios laborales.
- Conectar la política migratoria a la política general de empleo (aumentar la tasa de actividad de las mujeres, reducir el paro, prever la formación). Planificar la capacidad de acogida según las necesidades del mercado de trabajo: establecer un cupo anual de permisos de residencia y trabajo con todas las vías de entrada, incluyendo a quienes no están sujetos a la situación nacional de empleo, y posibilitar la utilización del contingente a las pequeñas empresas. Ordenar los flujos de entrada: exigencia de visados, control de fronteras, coordinación de los distintos departamentos ministeriales y cooperación internacional. Facilitar la contratación en origen: crear una ventanilla única, reformar y reforzar la administración española en el exterior y garantizar la contratación adecuada por los SPE². Perseguir el empleo ilegal, dotando de medios a la ITSS³ y mecanismos de participación a las organizaciones sindicales.

² Servicios Públicos de Empleo (SPE)

³ Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

Crear una Agencia Estatal de Migraciones que coordine la política migratoria y una base de datos integrada para conocimiento estadístico de todas las variables. Asegurar las redes de protección social y de integración, para responder a las necesidades del conjunto de la población derivadas de su aumento, y por un compromiso coherente con la aportación demográfica y laboral de la población inmigrante.

- Promover el empleo ordinario de las personas con discapacidad es el objetivo prioritario de CCOO. Trabajar por el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva y hacer un seguimiento del grado de cumplimiento en las empresas y administraciones públicas. Reorientar las políticas activas de empleo para favorecer la ocupación de estos trabajadores y trabajadoras, utilizando las posibilidades que ofrece la Estrategia Global de Empleo para personas con discapacidad 2008-2012. Facilitar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario y apoyarlo con bonificaciones y/o ayudas económicas. Modular los incentivos económicos al empleo en función del grado y tipo de discapacidad.
- Desarrollar y aplicar la Estrategia española de Salud y Seguridad en el Trabajo. Implicar al conjunto de agentes e instituciones responsables; desarrollar el papel de los agentes territoriales y sectoriales de prevención; aumentar la calidad de la prevención; apoyar el cumplimiento de la normativa en las pymes; elaborar el Plan Nacional de Formación. Situar como objetivo central el reconocimiento de las enfermedades profesionales y su prevención. Exigir la participación sindical en la organización del trabajo para mejorar las condiciones laborales, combatir las desigualdades en salud laboral y acometer los riesgos desde su origen. Fortalecer el sistema de información e investigación en salud laboral. Reformar y democratizar las Mutuas: insertándolas en el sistema público de protección social; reduciendo su número y equilibrando su presencia territorial y de servicios; asegurando la igualdad en las prestaciones y mejorando su calidad; estableciendo la participación de los trabajadores en su elección y gestión; y asegurando el mantenimiento del empleo.

Eje 1.

Las acciones del Objetivo 2

- Hacer un buen diagnóstico de la situación del sistema educativo y de formación profesional y trabajar para que su mejora sea una exigencia y una prioridad del conjunto de la sociedad, partiendo de una doble premisa: nuestro sistema educativo no tiene buenos resultados en algunos aspectos clave, y hay un desajuste entre el sistema productivo y el sistema educativo.
- Situar como una “anomalía” a corregir la situación educativa española: alto volumen de población con estudios primarios, baja tasa de población con enseñanzas medias y formación profesional, una población universitaria proporcionalmente alta, más que la media europea.
- Defender la enseñanza pública, de calidad, prestigiada, y potenciar su papel vertebrador del sistema educativo. Defender la educación no sexista, laica, científica, crítica, participativa e impulsora de valores.
- Reclamar la atención sobre cuestiones básicas del sistema educativo: la detección precoz de las dificultades de los alumnos; la prevención del fracaso escolar y del abandono prematuro; la orientación en las etapas clave para poder decidir con criterio los estudios a seguir; la valorización de la formación profesional, la integración de los tres subsistemas y el incremento de la población que la cursa; la excelencia de la universidad, su autonomía y su papel de conexión entre formación e investigación; la segregación educativa y el deterioro de la escuela pública; la mejora de resultados en

ciencias e idiomas; la cualificación del profesorado; la responsabilidad de las familias. Y otros temas no menos importantes como la generalización del servicio público educativo de 0 a 3 años, la integración de la nueva población inmigrante o los horarios y las actividades extraescolares en las etapas educativas iniciales. Exigir el cumplimiento de los objetivos europeos fijados para 2010.

- Considerar que las leyes educativas no son toda la solución a los problemas del Sistema y que reformarlas continuamente pueden ser una parte del problema. Considerar el necesario incremento de la inversión para asegurar una financiación suficiente del sistema educativo, con criterios de equidad y su mayor eficiencia. Reclamar un pacto educativo que asegure la mejora y la estabilidad del Sistema.
- Impulsar un Sistema público de Formación Profesional integral e integrado que contemple la inclusión articulada de los tres subsistemas (formación profesional reglada, para personas ocupadas y desempleadas). Desarrolle y extienda los Centros Integrados y de Referencia de titularidad pública y contemple la orientación profesional como instrumentos del Sistema integrado. Desarrolle la certificación y acreditación de las cualificaciones y la experiencia profesional. Tenga una conexión permanente con el mercado de trabajo e identifique las demandas productivas y nuevas actividades a través de la prospección y de potenciar y articular los Observatorios existentes (SPE, Educación, Sectoriales, de Negociación Colectiva), para que la formación cursada se corresponda con los empleos a los que se accede. Vincule a los interlocutores sociales.
- Continuaremos exigiendo, como elementos prioritarios ya contemplados en el subsistema de formación para el empleo: el reconocimiento de la experiencia; el Catálogo de títulos y certificados de profesionalidad; una oferta formativa vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones; el acceso prioritario a la formación de los trabajadores y trabajadoras con más dificultades para encontrar empleo o para mantenerse en él y el compromiso empresarial, a través de la negociación colectiva, para el desarrollo de la formación permanente.

Eje 1.

Las acciones del Objetivo 3

- Demandar a los poderes públicos una mejora de los Servicios Públicos de Empleo y la actualización de las políticas activas de empleo, para que ambos puedan responder a los requerimientos de una coyuntura económica con mayor desempleo.
- Exigir el cumplimiento de la Ley de Empleo para que las políticas activas de empleo se desarrollen definiendo, por parte del personal orientador propio de los SPE, un plan personalizado de inserción laboral para cada demandante de empleo. Exigir cumplir la Estrategia Europea de Empleo para prevenir el paro de larga duración, atendiendo a todos los jóvenes antes del sexto mes en desempleo, a los adultos antes del duodécimo mes, y al 25% de las personas desempleadas de larga duración. Exigir la constitución de los órganos, ya regulados, de coordinación, evaluación y de participación del Sistema Nacional de Empleo, el Consejo General y la Comisión Permanente, integrados por el SPE estatal, los SPE de las CC.AA⁴. e interlocutores sociales, para avanzar en la puesta en común de objetivos, prioridades e instrumentos.
- Defender que los SPE, mediante la gestión directa, cumplan con sus funciones básicas. Definir los objetivos y prioridades de sus actuaciones. Conocer las necesidades de las empresas y el perfil de los demandantes de empleo. Hacer un buen diagnóstico de la persona desempleada, definir con ella un plan personalizado de reinserción laboral y

⁴ Comunidades Autónomas (CC.AA.)

apoyarlo. Orientar la formación según las necesidades detectadas. Aumentar sus niveles de intermediación laboral, siendo más proactivos en la captación de ofertas de empleo para que éstas *circulen* por los SPE. Evaluar los resultados de sus actuaciones.

- Demandar los recursos económicos necesarios para fortalecer los SPE, para que cuenten con el personal adecuado, frente a la externalización de sus funciones básicas. Reclamar una revisión del papel que desempeñan las entidades colaboradoras en la gestión de las diferentes políticas y programas, con el objetivo de eliminar ineficiencias y coordinar mejor los esfuerzos, estableciendo mecanismos de evaluación y retornando una parte de los recursos económicos externalizados a la gestión directa de los SPE.
- Reclamar las aportaciones económicas necesarias de la Administración General del Estado, obtenidas vía impuestos, para financiar las políticas activas de empleo contempladas en el Presupuesto común del SPE estatal, y prioritariamente para cubrir el gasto en bonificaciones a la contratación indefinida inicial –selectivas y eficientes-, revertiendo la situación actual en la que las cotizaciones sociales de los trabajadores y trabajadoras son la única fuente de ingresos de dicho Presupuesto.
- Asegurar la protección económica por desempleo, demandando especial atención con las personas desempleadas con una menor intensidad y calidad de la protección. Las mujeres, con una menor tasa de cobertura que los hombres y menor acceso a las prestaciones contributivas. Los jóvenes, para los que demandaremos el derecho al desempleo en el contrato de formación. Las personas inmigrantes, que están infrarepresentadas en el registro de los SPE porque una parte significativa se ven obligadas a trabajar sin contrato y no pueden inscribirse como demandantes. Quienes sin reunir los requisitos de acceso carecen de rentas alternativas. Sobre el análisis de todas estas situaciones demandaremos las modificaciones normativas que sean necesarias para asegurar la protección a quienes más la necesitan. Mantendremos la reivindicación de establecer por ley la revalorización anual del Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM).
- Persistir en las propuestas de CCOO para revalorizar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ampliar el número de inspectores y subinspectores y contar con el personal de apoyo necesario. Avanzar en la planificación de la acción inspectora en los temas más relevantes de las relaciones laborales (contratación, subcontratación, igualdad y no discriminación, empleo sumergido, falsos autónomos, etc.). Defender un Sistema integrado de ITSS que asegure la vigilancia del cumplimiento de las normas, laborales y de seguridad social, en el conjunto del Estado. Defender la creación de una Agencia Estatal como el instrumento que garantiza mejor la integridad del Sistema, la dependencia funcional y orgánica integrada del personal inspector y, con ella, la unidad de acto y de función, y la participación coordinada de la Administración General del Estado y de las CC.AA., además de la de los interlocutores sociales.

Eje 1.	Los instrumentos de intervención y evaluación
---------------	--

- El desarrollo de las normas y los acuerdos participados por CCOO son instrumentos que debemos considerar como herramientas de trabajo y evaluar su eficacia y resultados.
- La dirección confederal establecerá, de acuerdo con las organizaciones confederadas, criterios comunes de actuación y objetivos prioritarios en las materias que afectan al conjunto de la población asalariada, tanto para abordar procesos de negociación, como para extender nuestro discurso, desarrollar propuestas, campañas y movilizaciones.

- Las diferentes estructuras confederales aprovecharán su participación en los marcos de seguimiento de los Fondos Estructurales para incidir en los objetivos y prioridades acordados en los tres ejes básicos, inversión productiva, políticas de empleo y políticas de igualdad.
- La Comisión Ejecutiva Confederal trabajará en iniciativas para situar en el debate público los retos a los que se enfrenta el Sistema Educativo y su mejora, y actuaciones que incidan en la acción política general y de las administraciones públicas.
- Quienes se responsabilizan del trabajo en los temas de mujer, empleo y negociación colectiva impulsarán desde la coordinación confederal, la realización de planes específicos de trabajo para reducir la segregación ocupacional de las mujeres y apoyar su diversificación profesional. Esos mismos responsables, junto a quienes se ocupen de las políticas de juventud y de inmigración, establecerán planes específicos de trabajo en los sectores de mayor precariedad laboral.
- En Salud Laboral deberemos trabajar con las metodologías y propuestas de intervención que incorporan la perspectiva de género (ISTAS 21, riesgos químicos y disruptores endocrinos, embarazo y lactancia), especializar a una persona en los Gabinetes de Salud Laboral, incorporar a las mujeres como delegadas de prevención.
- Las secretarías confederales correspondientes, en coordinación con las federaciones estatales, desarrollarán un seguimiento del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad, la adaptación de los puestos de trabajo, la mejora en la accesibilidad (en las empresas y administraciones públicas y en el sindicato) así como sobre el despliegue de los criterios para la negociación colectiva.
- Las secretarías que se ocupan de las políticas de igualdad trabajarán para eliminar las barreras laborales y la discriminación en el empleo por razones de orientación sexual.
- La Comisión Ejecutiva Confederal promoverá una discusión general en el sindicato sobre el sistema de gestión de la Formación para el Empleo, la gestión sindical con los medios propios, el papel de otras empresas consultoras y el control sindical.
- La Comisión Ejecutiva Confederal promoverá un debate sobre el mantenimiento en el empleo y la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, teniendo en cuenta los cambios sociolaborales que se están produciendo (vidas laborales más cortas por el retraso en la entrada al mercado de trabajo y el mayor tiempo dedicado a la formación previa, mayores expectativas de vida), y teniendo en cuenta que en las cuestiones relativas al mantenimiento del empleo están directamente implicadas las federaciones estatales y en las políticas de fomento del empleo lo están las organizaciones territoriales.

Eje 1. El Diálogo Social como un instrumento para mejorar las relaciones laborales y para la cohesión social

- El Diálogo Social (D.S.) en los distintos ámbitos, general, sectorial y autonómico, es un instrumento básico de interlocución, participación y de negociación entre partes, sindicatos, organizaciones empresariales y/o gobiernos, para impulsar un modelo de crecimiento y de desarrollo equilibrado, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.
- CCOO entiende el D.S. como un marco para negociar sus propuestas e influir en los procesos de cambio, con las ventajas derivadas del consenso entre partes que

representan intereses contrapuestos. No es un fin en sí mismo. Depende de la voluntad y del compromiso de las partes y está sujeto a circunstancias concretas, por eso no se puede regular. CCOO se compromete con las políticas que negocia y asume el riesgo ante la opinión pública y su afiliación. Pero los gobiernos deben saber que el D.S. no sustituye sus propias intervenciones, ni tapa sus carencias. Los grandes temas objeto de D.S. son, prioritariamente, los vinculados a las rentas del trabajo, políticas de empleo y formación, relaciones laborales y prestaciones sociales, aunque el DS no se agota en ellos y hay otras cuestiones trascendentes en las que CCOO tiene opinión y quiere influir (política económica, fiscal, etc.).

- CCOO reclamará y promoverá, en los diferentes procesos y ámbitos de D.S. y a través de su participación institucional, que los instrumentos del Estado estén al servicio de la cohesión social. Para contribuir al desarrollo y buen gobierno de las políticas generales que afectan al conjunto de la ciudadanía son clave el papel director de la Administración General del Estado, la coordinación y cooperación del conjunto de las Administraciones Públicas, fomentar la armonización de las políticas y hacer operativos los instrumentos interterritoriales. La aplicación de estos principios es relevante en materias como la suficiencia en los ingresos del Estado, la corresponsabilidad en las decisiones de gasto, la promoción de la inversión productiva, la mejora de los sistemas educativo y sanitario, de los servicios sociales, porque España debe sentar las bases de un modelo productivo alternativo al que ha tocado techo, en una coyuntura económica poco favorable.
- El D.S. que afecta a las políticas y leyes generales compromete la interlocución de la dirección confederal, que contará para elaborar propuestas y tomar decisiones con el conjunto de las estructuras. El D.S. sobre las políticas generales de un ámbito territorial concreto comprometen la interlocución de la dirección de las confederaciones y uniones territoriales, con el concurso de las organizaciones de rama y territoriales de su ámbito. Las federaciones estatales se ocupan de la política general y de la negociación colectiva en su sector de actividad. Además se requiere la coordinación confederal y sectorial al tratar los servicios de interés general o las políticas que trascienden un marco sectorial concreto (sanidad, educación, infraestructuras y movilidad al trabajo, I+D+i, etc.). Los acuerdos que se suscriban deben ser concretos, mensurables y evaluables en sus resultados y contar con instrumentos de seguimiento y evaluación compartidos.
- Cada estructura, en su responsabilidad específica, establecerá los criterios de coordinación, tanto para la negociación como para la evaluación de resultados derivados de los acuerdos. La dirección confederal mandatará a las secretarías correspondientes para que establezcan objetivos y criterios compartidos en lo que afecta, de una parte, a las políticas de empleo, formación e igualdad, y de otra sobre las políticas de inversión productiva (horizontal y sectorial) para abordar el D.S. en las CC.AA. y los instrumentos que contribuyan a la evaluación. (Ver Eje 5 sobre instrumentos de coordinación).

2. Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad. Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las administraciones públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social.

El diagnóstico

El importante crecimiento experimentado por la economía española durante más de una década ha estado caracterizado por la fortaleza del consumo de las familias, por el lado de la demanda, y asentado en el sector de la construcción, por el lado de la oferta. Ambos han sido impulsados por los bajos tipos de interés que han facilitado el endeudamiento a más largo plazo y el desorbitado aumento del precio de la vivienda.

Todo ello tuvo lugar en un marco de incremento de la competencia internacional, de cambios estructurales en las economías más desarrolladas y de un gran dinamismo de las economías de los países emergentes. Además, la economía española se ha beneficiado de un importante volumen de transferencias comunitarias procedentes de los Fondos europeos y de la llegada masiva de mano de obra extranjera.

El modelo productivo español precisa de la importación masiva de materias primas básicas, acumula un considerable retraso en infraestructuras físicas, desarrollo tecnológico y cualificación de las personas, genera una inflación mayor que la de la UE, y ha hecho de los costes laborales su factor primordial de competitividad.

La excesiva dependencia de financiación externa de nuestra economía, con un importante y creciente protagonismo de los Fondos de Inversión, con un fuerte componente especulativo en la composición de la estructura de capital de las empresas, unido al creciente endeudamiento de las mismas, presenta riesgos para el empleo y las relaciones laborales, al imponerse en las estrategias empresariales el objetivo de rentabilidad financiera a corto plazo. Esta situación afecta a la capacidad de intervención del Sindicato en la empresa, como se pone de manifiesto en la actual coyuntura internacional caracterizada por la crisis financiera, y dificulta el abordaje de los procesos de innovación para hacer a las empresas más productivas.

Este modelo ha abundado en la dualidad del mercado laboral por lo que, a pesar del crecimiento de los salarios negociados, el efecto de la composición del empleo generado, la política fiscal aplicada y el crecimiento de los beneficios empresariales, ha provocado una reducción del salario medio y la pérdida de peso de las rentas del trabajo en la Renta Nacional. Así, la brecha salarial se ha incrementado, penalizando sobre todo a jóvenes, mujeres e inmigrantes, quienes mayoritariamente han ocupado los nuevos empleos.

Las nuevas desigualdades generadas han limitado el efecto de las políticas reivindicativas desplegadas por las organizaciones de CCOO en la negociación colectiva y mediante el intenso proceso de Diálogo Social. No obstante, hoy disponemos de nuevos instrumentos negociados (ver Eje 1) que deberán jugar un importante papel en la próxima etapa.

La elevada inflación no tiene sus causas en la evolución de los salarios, que más bien han contribuido a su control, ni puede achacarse exclusivamente a los precios de los hidrocarburos y otras materias primas. El diferencial con la zona euro se debe, fundamentalmente, al comportamiento de los márgenes empresariales, sobre todo en los sectores menos expuestos a la competencia internacional, y a la pasividad para afrontar configuraciones más eficientes en sectores como el de la energía, o a las reformas que requieren las estructuras comerciales y que inciden en las elevadas tasas de inflación, que

además de restar competitividad a nuestros productos, deterioran gravemente las rentas de las personas más desfavorecidas.

Por tanto, es imprescindible y urgente acometer cambios sustanciales en el modelo económico y productivo, como demanda CCOO, con políticas dirigidas tanto al diseño de un modelo energético que apueste por reducir la fuerte dependencia de nuestro país, como al refuerzo de las infraestructuras físicas y tecnológicas que faciliten la competitividad de las empresas y favorezcan la ordenación del desarrollo territorial e industrial, su sostenibilidad y el cumplimiento de los retos medioambientales.

En este sentido es prioritario fomentar el estímulo a la I+D+i en toda la actividad productiva, para impulsarla y para que los recursos del Fondo Tecnológico creado por la Unión Europea ayuden a corregir los déficits que, pese al incremento de las dotaciones presupuestarias de los últimos años, se siguen arrastrando.

Es preciso apostar por un proyecto a largo plazo que diseñe e implemente políticas horizontales y sectoriales que contribuyan a que el peso de la industria española se equipare al de la UE en torno a 2015, que desarrolle los servicios de alto valor añadido y que, junto a un modelo integrado de transporte, impulsor de la movilidad sostenible y de la intercomunicación regional e internacional, permita cumplir con los requerimientos derivados del Protocolo de Kyoto y las normativas medioambientales en vigor o que están en proceso de desarrollo. A su vez, hay que aprovechar las oportunidades que se desprenden de estas normativas para ganar en bienestar y poder disputar los nuevos nichos de mercado que aparecen para los productos y procesos que contribuyen a evitar un cambio climático indeseable.

La puesta en marcha en la pasada legislatura de las Mesas de Diálogo social para el seguimiento del Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisiones, ha permitido dar los primeros pasos para establecer un marco de análisis común – pionero a nivel mundial- entre las empresas, los sindicatos y el Gobierno, para prevenir los efectos que, en empleo y competitividad, se puedan derivar de esas medidas en los sectores industriales, así como en los llamados *sectores difusos*, fundamentalmente el transporte y la construcción.

El nuevo modelo productivo ha de ser capaz de extender la búsqueda de su eficiencia al ámbito social, desarrollando aquellos aspectos que se derivan de la adopción de programas de Responsabilidad Social de las Empresas que, más allá del cumplimiento de las leyes y normas, deben sentar las bases de un renovado pacto de las empresas con sus trabajadores y los entornos en los que desarrollan su actividad.

El menor crecimiento económico del último periodo reduce notablemente los ingresos de las administraciones públicas y afecta a su suficiencia, poniendo así de manifiesto las consecuencias de una política fiscal a la que siempre hemos catalogado de inadecuada, tanto por su imprudente carrera hacia la reducción impositiva (a través de continuas rebajas fiscales), como por su falta de equidad (al basar su mayor capacidad recaudatoria sobre las rentas del trabajo y sobre la imposición indirecta).

Todo ello afecta negativamente al Estado del Bienestar, que en nuestro país se halla en fase de consolidación y construcción, así como a la ampliación y calidad de la red de servicios públicos. Y puede retrasar la implementación de los que están en fase inicial (atención a la dependencia) o no terminar de diseñar otros que son urgentes (atención a la infancia).

Esta coyuntura dificulta el desarrollo de las reivindicaciones que han alcanzado concreción normativa en la anterior legislatura fruto del diálogo social, y hace más urgente corregir las carencias y atender a las nuevas necesidades derivadas de un aumento del desempleo.

CCOO renueva su convicción y se compromete con el papel redistribuidor y de progreso que desempeñan unos servicios públicos orientados a promover una efectiva igualdad de oportunidades o a la satisfacción de necesidades, asegurando derechos sociales y prestaciones. Igualmente reiteramos la firme convicción sobre la contribución de los servicios públicos que conforman el Estado de Bienestar (seguridad social, sanidad, educación, dependencia, etc.) al desarrollo económico, a través de la seguridad que aportan a las personas individualmente consideradas, y como dinamizadores de la economía al aumentar el tamaño de mercado que propician.

Eje 2. Los objetivos y prioridades

1. Impulsar la necesaria transformación del modelo productivo español, con inversiones en sectores de mayor productividad, sostenibilidad, equilibrio territorial y cohesión social, mejorando la competitividad general de la economía española.
2. Demandar una política fiscal que apueste por la suficiencia, la progresividad y la equidad y aproveche todas sus potencialidades para fomentar un desarrollo sostenible y altamente productivo, para redistribuir mejor la riqueza y fomentar la igualdad de oportunidades.
3. Impulsar una mejor distribución de la riqueza, mediante la consolidación y mejora de la red de protección social y los servicios públicos prestados a la ciudadanía, buscando la convergencia en gasto social con los países más desarrollados de la UE.
4. Mejorar el poder adquisitivo de los salarios y actuar decididamente para erradicar las discriminaciones y desigualdades que genera la brecha salarial de mujeres y hombres, actuado desde la negociación colectiva y el Diálogo Social.

Eje 2. Los objetivos específicos y las acciones del Objetivo 1

1. Emplazar a los poderes públicos y a las empresas a la concertación de una acción integral y sostenida en el tiempo, para impulsar la transformación del modelo productivo español, que atienda no sólo a los elementos más coyunturales (desaceleración del crecimiento), sino a la sostenibilidad del crecimiento, tanto en el componente temporal como social y medioambiental.
2. Recuperar el papel protagonista de la industria y promover los servicios de alto valor añadido, como motores del crecimiento económico.
3. Definir objetivos precisos de política sectorial activa, acometiendo la dinamización de los sectores industriales que, como la automoción, aeroespacial, químico, alimentario, junto con sectores emergentes, como las energías renovables, la biotecnología y la nanotecnología, deben jugar un importante papel en la creación de riqueza.
4. Favorecer la aplicación de políticas destinadas a lograr que sectores como la construcción y los servicios, que han sido los protagonistas del crecimiento económico y del empleo, sigan desempeñando un importante y adecuado papel en el futuro.

Las acciones

- Exigir a los poderes públicos y a la iniciativa privada el impulso de una política sectorial activa, destinada a favorecer el tránsito desde el modelo actual de crecimiento a una

economía más productiva y sostenible, en la que la industria, los servicios de alto valor añadido, el turismo, la construcción de infraestructuras básicas y dotacionales, la vivienda social y la rehabilitación de edificios y viviendas, pasen a ser los sectores sobre los que se asiente el crecimiento económico.

El incremento general de la competitividad de la economía española a partir de la mejora de la productividad de las empresas, en la línea señalada en las conclusiones de los estudios realizados por los Observatorios industriales, implica apostar por la sociedad del conocimiento, por establecer una estrecha vinculación de las empresas y los sectores productivos con el sistema educativo, por impulsar un pacto tecnológico que recupere el diferencial con los países de la UE-15, dotando los recursos financieros necesarios y comprometiendo en su diseño, financiación e implementación al sector privado y a las administraciones públicas.

A tal fin, los Presupuestos Generales del Estado deben arbitrar partidas dirigidas a políticas integrales (comercio, mercado interior, transporte, educación, energía, medioambiente y consumo sostenible), porque son las piezas básicas de un modelo industrial y de servicios sustentado en transformaciones estructurales.

- Demandar el incremento del gasto público y privado en I+D+i en los términos establecidos en la llamada estrategia de Lisboa, creando o reforzando los instrumentos de coordinación entre los diferentes departamentos ministeriales concernidos y de estos con las CCAA., así como una más estrecha cooperación con la iniciativa privada, que debe tener un mayor protagonismo inversor.
- Impulsar la identificación, a partir de la acción concertada entre agentes sociales y poderes públicos, de aquellos sectores productivos en los que las empresas españolas tienen especiales oportunidades de competitividad.
- Impulsar un Pacto de Estado para un nuevo modelo de transporte, ordenación del territorio e infraestructuras que, desde una apuesta por la intermodalidad y el fomento de los modos con menor impacto ambiental, ponga el acento en el desarrollo de infraestructuras y servicios ferroviarios en los que somos más deficitarios (cercanías y regionales y mercancías), así como en el desarrollo y mantenimiento del conjunto de infraestructuras.
- Trabajar en favor de una integración real en la red transeuropea del transporte, en el marco de un espacio sin fronteras interiores, con una concepción global y el carácter universal de las infraestructuras, para contribuir a reforzar la cohesión territorial, económica y social.
- Exigir una acción concertada del conjunto de las Administraciones Públicas para el diseño, financiación y desarrollo de Planes generales de Movilidad sostenible, incluido el acceso a los centros de trabajo en los distintos parques, polígonos o zonas industrializadas de las poblaciones, que faciliten los objetivos medioambientales comprometidos y contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral.
- Reclamar la planificación de la política energética, que es un factor esencial de competitividad. Propugnar un marco regulador estable que asegure el abastecimiento a costes competitivos, que cumpla los objetivos de lucha contra el cambio climático elaborando un *mix* energético suficientemente diversificado, que aumente la eficiencia y el ahorro energético, que priorice el desarrollo de las renovables y apueste por la mayor cuota posible de autoabastecimiento y por la diversificación de las fuentes de aprovisionamiento de energía primaria.

- Promover el desarrollo de análisis específicos para acometer estrategias en sectores industriales emergentes, así como un tratamiento específico para los sectores susceptibles de reestructuración, que pongan el acento en la calidad y en la innovación, como mejores herramientas para encarar las deslocalizaciones de actividades y empresas.
- Apoyar el acceso de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) a la financiación para su desarrollo tecnológico e internacionalización, a la oferta de suelo industrial, la puesta en marcha de la ventanilla única que simplifique los trámites administrativos y que evite la dispersión existente en los programas de ayudas y los problemas de información y complejidad de su tramitación.
- Impulsar un nuevo pacto de las empresas con sus trabajadores, la sociedad y el territorio mediante la adopción de planes y programas de Responsabilidad Social de las Empresas, el fomento de la inversión socialmente responsable y la participación de la plantilla en la elaboración de estrategias y el seguimiento y resultados, más allá del cumplimiento de la legislación en materia social y medioambiental.

Eje 2.	Las acciones del Objetivo 2
---------------	------------------------------------

- Exigir de los poderes públicos y de las fuerzas políticas mayor rigor y coherencia en la suficiencia fiscal para sostener un modelo social similar al de los países europeos más desarrollados, que compatibilice la mayor generación de riqueza con los mecanismos redistributivos y proveedores de bienes públicos que hacen aumentar el bienestar, la seguridad y el desarrollo de la ciudadanía. Exigir el mismo rigor en la elaboración de los presupuestos de las diferentes administraciones públicas, para dotarlos de la credibilidad y el realismo que requieren y que el respeto a los ciudadanos impone.
- Incidir en el abandono de la suicida carrera defiscalizadora (más allá de momentos o situaciones excepcionales) y en el imprescindible reequilibrio de las aportaciones derivadas de las rentas del capital y el trabajo. Revisar la imposición indirecta en sentido amplio (impuestos y tasas) para corregir derivas y justificaciones inflacionistas y reducir la injusticia que representa el avance de ésta frente a la imposición directa.
- Propiciar, con el sindicalismo europeo y mundial y la sociedad en general, actuaciones comunes y coordinadas para erradicar los paraísos fiscales donde se refugia el dinero de actividades criminales y evasoras que, a su vez, contribuyen a la opacidad del sistema financiero internacional que cuanto más entrelazado está, mayor regulación y transparencia requiere. Reclamamos más coordinación de las autoridades supervisoras del sector financiero y de los mercados de valores, la armonización de las normas contables y una mayor responsabilidad de las entidades auditoras, consultoras y certificadoras de ratings.
- Exigir un verdadero debate sobre la fiscalidad verde o ecológica para garantizar que dicha imposición se oriente al uso más racional de los recursos naturales y energéticos, contribuya a reducir los efectos sobre el cambio climático y la contaminación ambiental y sea progresivo, para evitar que se convierta en un mero instrumento recaudatorio que incremente la imposición indirecta y haga menos equitativo el sistema fiscal.
- Demandar que un nuevo pacto de financiación autonómica y local responda a las anteriores líneas trazadas, que anteponga la equidad frente al privilegio, sitúe a los ciudadanos como sujetos de los derechos y obligaciones fiscales que dicha condición comporta, y se dote de organismos compartidos para la recaudación eficientes y eficaces que contribuyan así a erradicar tantas actuaciones fraudulentas que parasitan nuestro sistema fiscal.

Eje 2. Los objetivos específicos y las acciones del Objetivo 3

1. Impulsar un mayor fortalecimiento del incipiente sistema de atención a las personas dependientes, dotándolo de la red de servicios y de los fondos económicos necesarios a fin de que la cobertura de sus prestaciones asegure su universalidad en toda España y contribuya a la generación de los puestos de trabajo adecuados. Y todo ello desde la imprescindible y exigible coordinación con el Sistema Nacional de Salud.
2. Impulsar la creación y desarrollo de una red pública y suficiente de centros, tanto de educación infantil como de ocio, que permita hacer compatible la vida profesional con la atención a los niños y niñas, y contribuya también al incremento de la natalidad y a la generación de nuevos puestos de trabajo.
3. Consolidar y defender los sistemas de seguridad social y desempleo así como la configuración solidaria de los mismos, desarrollando nuevos mecanismos de apoyo para las personas desempleadas con menor intensidad y calidad de la protección cuando carezcan de rentas alternativas.
4. Apostar, dentro de la previsión social complementaria, de carácter voluntario, dar prioridad y extender, a través de la negociación colectiva, los sistemas colectivos de empleo con titularidad patrimonial, participación y control de los trabajadores y trabajadoras para mejorar su poder adquisitivo cuando son pensionistas y para contribuir a una mayor tasa de ahorro y capitalización de la economía.
5. Reclamar el impulso y desarrollo de una política de vivienda que la considere como un bien social, la diferencie de la inversión inmobiliaria especulativa y facilite el acceso a un coste asequible para toda la ciudadanía. Que contribuya a un desarrollo urbanístico más ordenado y respetuoso con el territorio y con las exigencias de sostenibilidad ambiental.
6. Situar en el centro de la agenda política los problemas de suficiencia, sostenibilidad, gobernabilidad y racionalidad del actual Sistema Nacional de Salud. Para que pueda seguir desempeñando el papel central que le es propio en la protección de la salud y dinamice un sector innovador, clave en la generación de bienestar y riqueza, en el desarrollo científico, en la mejora de la productividad y en el empleo de alta cualificación.
7. Fomentar la armonización legal de los sistemas autonómicos de servicios sociales, para acordar la regulación de estándares mínimos de calidad y atención que contribuyan a una mejor y mayor cobertura, y para evitar la pobreza, la marginalidad y la exclusión social.
8. Preservar y defender los servicios públicos como generadores de equidad y exigir y desarrollar políticas de control y evaluación de los mismos. Se trata de evitar la discriminación en las prestaciones y las fórmulas de gestión que no tengan como primer y único objetivo la mejor cobertura de necesidades de toda la ciudadanía.

Las acciones

- Desplegar un discurso exigente sobre la mejor y mayor coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas para que, sin menoscabo de las diferentes competencias que a cada una correspondan, se busquen las sinergias suficientes para dotar de manera eficiente a la ciudadanía de aquellos servicios e infraestructuras capaces de propiciar una verdadera igualdad de oportunidades.

Esta coordinación deber ser propiciada por el gobierno central, desde el liderazgo y el respeto, y secundada y enriquecida por el resto de administraciones. Desde la obligada cooperación institucional y respeto mutuo que emana del conjunto de la ciudadanía española, la mayor proximidad o lejanía a los administrados en la toma de decisiones, debe transformarse en una utilidad común que facilite superar los problemas a afrontar, mejore el bienestar de la ciudadanía y renueve la confianza en la política entendida como servicio.

- Demandar que las redes de atención a personas dependientes y las de atención y mejora de la infancia, se asienten prioritariamente en la prestación de servicios y consideren la implantación de los cheques como situaciones excepcionales.
- Velar por el desarrollo pendiente (integración de los regímenes especiales en el régimen general) de los acuerdos alcanzados en materia de seguridad social. Mantener un chequeo continuo del sistema para implementar una gestión integral y analítica que contribuya a fortalecerlo para pagar más y mejores pensiones, teniendo en cuenta su mayor duración.
- Asegurar las prestaciones por desempleo y mejorar los mecanismos de reinserción laboral de las personas desempleadas a través de unos servicios públicos de empleo eficaces. (Ver Eje 1)
- Exigir que en el seno del Congreso de los Diputados se constituya una ponencia que, con la audiencia y colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales junto con otras entidades y expertos, haga un diagnóstico de situación del Sistema Nacional de Salud y adopte una serie de recomendaciones y acuerdos para garantizar a futuro su sostenibilidad y gobernabilidad eficiente.
- Reclamar desde la dirección confederal, con la participación de las organizaciones territoriales, una propuesta de armonización del sistema de servicios sociales en todo el Estado que contenga, entre otros, un catálogo común de prestaciones, niveles mínimos de cobertura e intensidades y estándares básicos de calidad.
- Seguir reclamando una política de vivienda basada en la promoción del alquiler, la oferta de protección oficial y el uso adecuado de la misma. Promover un impulso decidido a la gestión pública del suelo, al cooperativismo y a la rehabilitación y adaptación de edificios y viviendas en núcleos urbanos envejecidos, con criterios de eficiencia energética. Acompañar las actuaciones con la adecuada reorientación del gasto público destinado, para lograr su efectividad y reducir el endeudamiento de muchas familias que compromete la mayor parte de su renta salarial.

Eje 2.	Las acciones del Objetivo 4
---------------	------------------------------------

- Asegurar que los incrementos pactados en los convenios colectivos garanticen la mejora del poder adquisitivo de los salarios y que los niveles alcanzados no se vean anulados o reducidos en su intensidad por la evolución anual de los precios.

La mejora del poder adquisitivo deberá ser más acusada en las empresas y sectores donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita, teniendo en cuenta que los que más beneficios generan suelen ser los menos comprometidos con el control de la inflación, los de mayor precariedad laboral y peores retribuciones y, generalmente, los menos expuestos a la competencia internacional.

- El nivel retributivo de los trabajadores y las trabajadoras está estrechamente relacionado con la calidad y la estabilidad del empleo. Prestaremos una particular

atención a las condiciones de contratación; a la cualificación a lo largo de la vida laboral; a los sistemas de carrera profesional como un elemento clave para la promoción salarial en la empresa; a la regulación convencional de las retribuciones variables (productividad, objetivos, beneficios).

- Seguiremos trabajando por un desarrollo adecuado de la previsión social complementaria, especialmente impulsando los Planes y Fondos de Pensiones y, en su caso, las mutualidades de previsión social empresarial.
- Impulsar la mejora de la regulación del Salario Mínimo Interprofesional y su revalorización, para alcanzar en 2016 un valor equivalente al 60% de los salarios medios negociados. Los términos de esta propuesta están reflejados en la iniciativa sindical unitaria presentada al final de la pasada legislatura.
- Ampliar los niveles de cobertura de la negociación colectiva, para que esta alcance en sus efectos al conjunto de la población asalariada, e impulsar, en la línea de la evolución que se pretende para el SMI, la creación o actualización de Salarios Mínimos en los ámbitos sectoriales de negociación colectiva.
- La política reivindicativa salarial se corresponderá con la situación de cada ámbito, disputando la distribución de las ganancias de productividad, a fin de mejorar el poder adquisitivo de los salarios directos y de los diferidos a través de las pensiones complementarias. Las Federaciones definirán los objetivos específicos, considerando el contexto general de cada negociación y las condiciones concretas de cada empresa o sector y las de sus trabajadoras y trabajadores.
- Las cláusulas de garantía, son el elemento central de una política salarial que persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados. Generalizar su inclusión en todos los Convenios Colectivos, asegurando que preservan el nivel de ganancia salarial pactada.
- Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas, combinando actuaciones diversas: ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, atención a las retribuciones variables, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras.
- Prestar especial atención a la igualdad salarial, eliminando las dobles escalas salariales o fórmulas equivalentes que produzcan discriminaciones retributivas, fundamentalmente las que puedan penalizar a quienes tienen mayor precariedad laboral (jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, etc.).
- Participar activamente para conseguir los objetivos de política salarial de la Confederación Europea de Sindicatos, apoyando la campaña *Ofensiva por unos salarios justos*, que reivindica una subida real de las rentas salariales, salarios mínimos dignos para combatir la pobreza, reforzar la negociación colectiva en cada país y de nivel europeo, y que el Banco Central Europeo deje de reclamar moderación salarial como única variable de ajuste.

Eje 2.	Los instrumentos de intervención y evaluación
---------------	--

- Completar la creación de observatorios sectoriales en sectores estratégicos, que impulsen políticas sectoriales para facilitar el tránsito hacia el nuevo modelo productivo. La dirección confederal, con las organizaciones federales, definirá las actividades y sectores de actuación, sin limitarlas al ámbito actual del Ministerio de Industria. Compaginar el fortalecer los sectores básicos, adecuar los tradicionales a las

necesidades de reestructuración específica y apoyar a los sectores emergentes con potencialidades de desarrollo de futuro.

- La dirección confederal, con la federaciones industriales, impulsarán a través del Diálogo Social una Mesa de Política Industrial, para promover el diseño de políticas horizontales y sectoriales y arbitrar las medidas necesarias para aplicar las conclusiones y orientaciones de los Observatorios y sus prioridades, contribuyendo también a evitar deslocalizaciones y reestructuraciones injustificadas.
- La dirección confederal promoverá un debate confederal sobre política energética, con el objetivo de actualizar la posición del sindicato al respecto, y lo resolverá el Consejo Confederal antes de finalizar el segundo año del mandato congresual.
- Apostar desde la dirección confederal por una acción planificada, especialmente a partir de planes específicos elaborados por las organizaciones federales, para que la negociación colectiva influya en las estrategias empresariales, con un renovado papel del sindicato en la empresa y su participación en la organización del trabajo.
- Impulsar la ampliación de los derechos de información, consulta y negociación, para que la representación sindical disponga de todos los elementos de las estrategias empresariales, desde sus fases iniciales, y no solo para paliar sus efectos. Impulsar las políticas de anticipación al cambio con la participación sindical en procesos de adecuación tecnológica y medioambiental y con la implicación en la evolución de la empresa y del sector correspondiente.
- Extender la participación sindical a nuevos espacios de intervención en la empresa, como los Comités de Empresa Europeos o los Comités Internacional, y promover su desarrollo en el ámbito europeo e internacional, porque son un cauce de información, consulta y coordinación en la empresa, el grupo, y la multinacional. Es una acción primordial para impulsar estrategias de anticipación al cambio, por lo que la organización de esta actividad por las federaciones y su coordinación confederal cobra una relevante importancia.
- La Ejecutiva Confederal, en coordinación con las organizaciones confederales concernidas, organizará la participación de CCOO en la transposición de la Directiva europea de Servicios.
- Elaborar y difundir, por los responsables de la Comisión Ejecutiva de los diferentes gabinetes, estudios técnicos para confrontar las políticas desfiscalizadoras, haciendo ver a la población trabajadora y a la opinión pública la relación entre aportaciones impositivas, servicios públicos suficientes y calidad de los mismos. Promocionar y promover, por las estructuras del sindicato, asambleas, conferencias y debates al respecto para generar una conciencia ciudadana proclive a nuestros planteamientos.
- Plantear en la Confederación europea de sindicatos y la Central Sindical Internacional apostar por una fiscalidad equitativa entre las rentas del capital y del trabajo y por la erradicación de los denominados paraísos fiscales, y pedir que ambas organizaciones adopten medidas tendentes a lograrlo.
- Elaborar y promover estudios, desde la Dirección Confederal, que pongan de manifiesto el valor económico y social de los servicios y prestaciones públicas y su papel dinamizador de amplios sectores económicos.
- Exigir y promover, por las organizaciones respectivas, espacios de interlocución y participación institucional del sindicato en las diferentes administraciones implicadas,

especialmente para los sistemas que están en fase de implantación como el de Dependencia o la escolarización infantil de 0 a 3 años.

- Profundizar en el conocimiento de las necesidades y capacidades formativas que requiere la prestación de los diferentes servicios y trasladarlas a las organizaciones donde se encuadran los trabajadores y trabajadoras, especialmente en aquellos nuevos y en crecimiento, como el de la atención a la Dependencia.
- Desplegar, desde la Comisión Ejecutiva Confederal y desde la Federación Estatal de Sanidad, una labor persuasora ante el conjunto de las fuerzas políticas para lograr poner en marcha la Ponencia referida al Sistema Nacional de Salud.
- Solicitar, desde las diferentes organizaciones, que las administraciones competentes realicen planes de inspección y evaluación del funcionamiento de los servicios que se prestan para corregir las deficiencias existentes en su desarrollo.
- Fomentar, desde los organismos territoriales existentes o que puedan crearse, la armonización de las bases de datos correspondientes para facilitar y compartir el conocimiento por parte de las diferentes administraciones, mejorar la eficiencia de las mismas y servir mejor a la ciudadanía.

3. Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva.

Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad.

El diagnóstico

“La defensa de los derechos e intereses, tanto generales como específicos de los trabajadores y trabajadoras, requiere la existencia de organizaciones sindicales con presencia en todas las empresas y capacidad de intervenir sobre todas aquellas decisiones que afectan tanto a la organización del trabajo como a las relaciones laborales”. De esta forma comienza el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal.

El Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto Básico de los Empleados Públicos y el Estatuto del Trabajo Autónomo, con sus reglamentos y desarrollos normativos y una amplia jurisprudencia, conforman el marco legal para el desarrollo de las organizaciones sindicales.

Las claves que explican la posición singular que los sindicatos más representativos ocupan en las relaciones económicas y sociolaborales en España son: la afiliación, la capacidad de organizar en la empresa y en las Administraciones Públicas la fuerza afiliativa, la representatividad obtenida a partir de las Elecciones Sindicales y las capacidades que de esta se derivan para intervenir activamente en la Negociación Colectiva, los espacios institucionales de participación, los diversos marcos de Diálogo Social, y la afiliación a las organizaciones sindicales europeas e internacionales.

La consolidación del movimiento sindical en nuestro país y la posición alcanzada por CCOO, asentada como primera fuerza sindical tras varias citas electorales, no pueden impedirnos ver la necesidad de mejorar la capacidad de intervención del sindicato en la empresa y la relación con los trabajadores y trabajadoras, corrigiendo ineficiencias propias e impulsando los cambios convencionales o legales que nos permitan disponer de nuevos instrumentos u optimizar los existentes.

El crecimiento afiliativo (ver Eje 6) es condición necesaria, aunque no suficiente, para mejorar la presencia organizada del sindicato en la empresa. Mejorarla, no solo a través de la presentación de candidaturas en los procesos electorales, sino fundamentalmente a partir de la planificación sistemática de la actividad en las Pymes y del seguimiento y evaluación de la misma por las estructuras del sindicato, con la definición de responsabilidades concretas y asignación de recursos.

Hemos realizado un importante esfuerzo de medios humanos y económicos para mejorar la relación con las personas que trabajan en las pequeñas y muy pequeñas empresas. Ese esfuerzo se ha traducido en un sensible incremento de la afiliación y en la mejora de los resultados electorales, hasta alcanzar un 42% en las empresas menores de 50 personas.

Las dificultades de organizar y desarrollar la acción sindical en las PYMES siguen siendo importantes. Son empresas que representan más del 90% del tejido empresarial, con relaciones de trabajo bien distintas a las de las grandes o medianas. Casi el 50% de los delegados y delegadas de CCOO no están afiliados al sindicato. La volatilidad de este tipo de empresas es alta, así como los niveles de precariedad en el empleo y las condiciones en que se desarrolla el trabajo sindical, con una disposición empresarial poco proclive a facilitarlos, dificulta el desarrollo de la actividad de representación de las personas elegidas, si las hay, y la presencia del sindicato en estas empresas.

El sindicato, no obstante, cuenta con una potente herramienta, el convenio sectorial. La capacidad otorgada en exclusiva por la Ley a los sindicatos representativos para negociar convenios colectivos de eficacia general, tanto para las empresas donde hay delegados de personal o personas afiliadas, como en las que no estamos, hace de la negociación colectiva sectorial el instrumento más adecuado para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras de las Pymes, y para el desarrollo de la afiliación y la organización sindical en las mismas.

Nuestra presencia sindical en el ámbito laboral ha ido reforzándose en espacios ya tradicionales y ganando presencia en otros nuevos, pero la amplitud de ámbitos en los que intervenimos supone un gran esfuerzo de recursos, humanos, técnicos y económicos. Su incremento tiene que venir dado por la conjunción de diversos elementos: de racionalizar el uso de los recursos existentes, mejorando la eficiencia en todas las estructuras; del incremento de los recursos por la mayor afiliación y representación sindical, y de la mejora de nuestra participación institucional en el conjunto del Estado y, especialmente, de una mayor presencia real en la empresa.

La ampliación de los derechos de participación en la empresa y el sector debe ser un reto para el sindicato. En la última década, hemos ido conquistando nuevos derechos, de información y consulta y de negociación e intervención directa, en la negociación colectiva y a través del diálogo social, estatal y en las CC.AA. Y nuestro marco de relaciones laborales ha incorporado la transposición de directivas comunitarias, algunas directamente ligadas a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores⁵, y otras Leyes que han establecido nuevos derechos⁶.

Los cambios sociales y demográficos de la sociedad en la última década tienen reflejo en la composición de la población laboral. La rápida y masiva incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes, ha tenido gran incidencia en el mercado laboral en términos de fragmentación y mayor vulnerabilidad, que afecta más a quienes más tarde se han incorporado en puestos de trabajo precarios, lo que les colocan en una posición muy débil ante el cambio de ciclo. CCOO ha reforzado las líneas de actuación para atender y organizar a estos grupos laborales y a abrir otras nuevas como es el caso de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes.

La negociación colectiva es el instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de la población trabajadora. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa del sindicato, ni éste puede entenderse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo.

Su estructura es compleja, con diversos ámbitos funcionales en la empresa y en el sector, y aunque su configuración no es uniforme para todos los sectores de la economía, dadas las distintas realidades y evolución en el tiempo de la negociación, presenta un exceso de atomización e insuficiente articulación entre los diferentes ámbitos, agravado a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994.

Los niveles de cobertura de la negociación colectiva en España son equiparables a los de los países más avanzados de nuestro entorno, en gran medida por el carácter de eficacia general de que están dotados los convenios colectivos en la normativa legal pero, aún así,

⁵ Directiva 2003/72/CE sobre implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y en las Cooperativas Europeas; Directiva 2002/74CE en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario; entre otras.

⁶ Por ejemplo, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, al establecer la obligación de las empresas de informar, al menos anualmente, sobre la situación en la empresa, con datos desagregados por sexo, y sobre las actuaciones realizadas en materia de igualdad; así como el deber de negociar medidas y planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva.

persisten vacíos de cobertura en actividades tradicionales y emergen nuevas realidades empresariales y sectores de actividad que muestran una insuficiente o inadecuada regulación convencional.

La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar más contenidos y otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos vinculados con ella. Ha de hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva derivadas de los procesos de globalización, descentralización y externalización, que no solo afecta a la empresa privada, sino también a las Administraciones Públicas y, en ocasiones, se traduce en una mayor individualización de las relaciones de trabajo, en la proliferación de relaciones laborales de carácter especial, y en nuevas organizaciones empresariales cuya representatividad resulta, en ocasiones, difícil de determinar.

Debemos de considerar el efecto que sobre la negociación colectiva, especialmente en las Administraciones y Servicios de gestión pública, tiene la descentralización política y de gestión hacia las CC.AA. y que implica mayores competencias de éstas en aspectos sociolaborales. Y considerar también el ámbito europeo e internacional (eje 4), la legislación europea, la moneda única, y la mayor interconexión de las decisiones empresariales en diferentes países, que exigen más coordinación sindical internacional y trabajar en los comités de empresa europeos y comités mundiales.

La organización y la acción del sindicato en la empresa está condicionada por una variedad de factores: el mayor protagonismo de la representación legal de los trabajadores (RLT) en la relación con la empresa y la plantilla; las dificultades que ponen las empresas para que el sindicato acceda a los centros de trabajo muy pequeños o en los que, siendo de mayor tamaño, carecen de RLT o no hay ninguna persona afiliada a CCOO.

Las Elecciones Sindicales son el principal instrumento de definición de la representatividad y legitimación de las organizaciones sindicales y deben seguir siéndolo. No nos satisface que sólo un 42,5% de la población asalariada⁷ haya tenido posibilidad de ejercer su voto en el último proceso electoral y tan sólo el 30,3% de la población asalariada haya participado de forma activa, si bien es necesario resaltar en sentido positivo que, allí donde se han realizado elecciones, los niveles de participación son muy superiores a los de cualquier cita electoral de otra naturaleza.

Eje 3. Los objetivos y prioridades

1. Incrementar la presencia y la acción del sindicato en la empresa.
2. Ampliar la cobertura y la eficacia de la negociación colectiva y mejorar sus instrumentos.
3. Situar el sindicato en el centro de las relaciones laborales.
4. Fortalecer la participación de los trabajadores y trabajadoras logrando una mayor extensión y funcionalidad de las Elecciones Sindicales.
5. Potenciar la acción sindical en los sectores más precarios, mejorar las condiciones laborales, eliminar discriminaciones y garantizar la igualdad de trato.

⁷ Datos aproximados para una población asalariada estimada en 16.480.000 personas asalariadas (media de los años 2006 y 2007).

Reforzar la capacidad de intervención organizada del sindicato en la empresa es fundamental para dar coherencia y solidez al proyecto de CCOO, inserto en un país con alto nivel de descentralización política y administrativa, integrado en la UE y sometido a las tensiones y exigencias de la globalización económica, que cuenta con una base empresarial muy dependiente del exterior, y fundamentalmente compuesta de pequeñas y muy pequeñas empresas.

Atendiendo a esta realidad, el 9º Congreso se propone revalidar los objetivos del 8º e impulsar un programa específico de actuación que nos permita dar un salto cualitativo en poder contractual y capacidad de iniciativa, en una relación especializada con los trabajadores y trabajadoras en las empresas y Administraciones Públicas, y crecer en afiliación, organización y de representación.

Secciones sindicales

- El reto es estar presente en la mayoría de los centros de trabajo y para ello es necesario completar la constitución de secciones sindicales en las empresas, grupos de empresa y centros de las distintas AAPP 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 plantilla.
- Actuar en la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas para ganar intervención sindical directa, reforzando los derechos, las funciones y los instrumentos para la acción de las organizaciones sindicales: incrementar el crédito de horas, también para reuniones y asambleas de la Sección Sindical; la disponibilidad de locales para uso exclusivo de la Sección Sindical; el derecho a utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (ciberderechos sindicales); reconocer el papel de las Secciones Sindicales Intercentros y de los sindicatos en los grupos de empresa y en las empresas transnacionales, etc.
- Reforzar la comunicación del sindicato y de la representación sindical con el conjunto de la afiliación en la empresa, priorizando la relación directa, colectiva e individualizada, apoyándose, en donde sea posible, de los medios informáticos, la comunicación escrita y las reuniones y asambleas, de forma que quede garantizada la participación activa y preferente de las personas afiliadas ante cualquier proceso de negociación o conflicto en la empresa, así como en las actuaciones de carácter sectorial o global que desarrollan las organizaciones de CCOO o la propia Confederación.
- Organizar la actuación del sindicato en los espacios compartidos por empresas de distinta actividad y adscripción sectorial, empresas subcontratistas o proveedoras y grupos empresariales. Trabajar desde la cooperación interfederativa y la generación de sinergias para la mejor utilización de los recursos y la atención a los trabajadores y trabajadoras en esos ámbitos (Ver Eje 5).
- Generalizar la participación democrática de la afiliación en el sindicato, especialmente en la elección de los organismos de dirección de las Secciones Sindicales, con procesos electivos similares a los de las elecciones sindicales, prestigiando y legitimando de esta forma al sindicato ante la afiliación, el conjunto de la plantilla y las direcciones de las empresas a sus integrantes. Tratar de garantizar una composición plural, adecuada a la diversidad profesional de las plantillas, con un impulso decidido a

la presencia de jóvenes, mujeres e inmigrantes y evitando encasillamientos especializados.

Pequeñas empresas

- Promover, como eje estratégico del periodo, la presencia del sindicato en las pymes y la organización de sus trabajadoras y trabajadores, promoviendo su afiliación, comenzando por las personas que han resultado elegidas en las candidaturas de CCOO o se han presentado en ellas.
- Organizar y ampliar la relación del sindicato con los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y muy pequeñas empresas y centros de las Administraciones Públicas, a partir de las potencialidades de la negociación colectiva, comenzando por la extensión de la eficacia del Convenio Colectivo a todas las personas del ámbito de negociación y por la plena aplicación del mismo, garantizando la información y la participación de la afiliación. Asegurar la tutela de sus intereses en la empresa, el pleno acceso a los servicios del sindicato y la extensión de los programas de formación, para el empleo y sindical y, en particular, para la cualificación de los representantes legales.
- Establecer, a través de la negociación colectiva sectorial y/o de la reforma normativa, el derecho de la RLT a acumular un porcentaje de horas sindicales de las empresas incluidas en el convenio sectorial, para dotar de crédito horario completo a Delegados y Delegadas Territoriales, designados por los sindicatos de entre los representantes electos en el sector, con capacidad para actuar y representar a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo menores de 50 personas.

Trabajo autónomo

- Organizar y reforzar en cada ámbito del sindicato, de forma coordinada, el trabajo relativo a los trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente con los económicamente dependientes (TRADE).
- La acción sindical y la prestación de servicios a la población trabajadora autónoma deberá dirigirse prioritariamente a los TRADE (organizada en la forma acordada por el Consejo confederal de noviembre de 2007), porque tienen una relación más desigual con su cliente, están más próximos en su relación de trabajo a la población asalariada y forman parte de la descentralización productiva. Ello no quiere decir que CCOO no trabaje sindicalmente con otros trabajadores autónomos, con el límite establecido por los Estatutos confederales, “*siempre que no tengan trabajadores a su cargo*”.
- Trabajar para asegurar que las empresas reconozcan mediante contrato escrito la condición de económicamente dependiente a las trabajadoras y trabajadores autónomos que lo sean, negociar acuerdos de interés profesional y velar para que no haya una *fuga* indeseada de personas asalariadas hacia esta figura. El objetivo sindical es proteger y asegurar los derechos de los TRADE y evitar que crezca el empleo autónomo dependiente a costa del empleo asalariado.

Eje 3.

Las acciones del Objetivo 2

- Impulsar mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva de los diferentes ámbitos existentes, teniendo como ejes centrales el ámbito sectorial estatal (convenio general, convenio o acuerdo marco) y el ámbito de empresa, que se complementan con otros ámbitos en función de razones diversas. Junto a los convenios generales de aplicación en todo el Estado, que unifican, simplifican y

reducen la atomización y desvertebración actual, las federaciones, responsables de organizar la negociación colectiva, considerarán la conveniencia, o no, de impulsar o mantener, vinculados al convenio estatal, otros ámbitos subsectoriales o territoriales, como el autonómico.

- Si fuera el caso, los convenios sectoriales deberán prever que materias negociadas en su ámbito requieren de una gestión descentralizada en otros y cuales están plenamente disponibles. Las organizaciones de CCOO promoverán que la negociación territorial de ámbito inferior al estatal y la de empresa se vinculen expresamente al convenio estatal existente o de nueva creación.
- Las organizaciones federales promoverán ampliar la cobertura de la negociación colectiva con medidas como la creación de nuevos ámbitos de negociación, la ampliación del ámbito funcional y/o personal de convenios ya existentes o la extensión de convenios colectivos.
- Para que no se generen nuevas concurrencias conflictivas entre dos o más convenios colectivos sectoriales y los consiguientes problemas de interpretación sobre la aplicación de cada uno, se evitará adoptar iniciativas de promoción de nuevos ámbitos de negociación o de ampliación de los ya existentes respecto a actividades afectadas por otros convenios colectivos, máxime si con los que puedan concurrir están firmados por otras organizaciones de CCOO.
- Para evitar y solucionar conflictos entre organizaciones relativos a los ámbitos de la negociación colectiva, el Consejo Confederal aprobará un Reglamento interno que regulará los procedimientos para prevenir conflictos y, en su caso, para resolverlos. Operará en todo el Estado respecto a los ámbitos funcionales de negociación y conflictos de concurrencia, y debe impulsar la cooperación intersectorial, establecer criterios para regular la presencia de varias organizaciones de CCOO en el mismo ámbito funcional y prever la solución de los conflictos que esto pueda generar.
- Promover la ampliación de las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) para establecer que la consulta sobre los ámbitos funcionales prevista en el Estatuto de los Trabajadores deba ser previa a la promoción de nuevos convenios colectivos sectoriales o modificación del ámbito funcional de un convenio ya existente, a fin de que emitan informe preceptivo sobre la existencia o no de concurrencia conflictiva.
- Evaluar la eficacia de la negociación colectiva, implementando nuevos instrumentos de seguimiento y control sobre la aplicación efectiva de los contenidos pactados. Algunos deberemos acordarlos con la representación empresarial (encuestas a la RLT y a la dirección de las empresas). Otros dependen sólo de nosotros (Sistema Integrado de gestión de Información Sindical, Observatorios de Negociación Colectiva, confederal, de Fundaciones y Gabinetes, etc.).
- Desarrollar el Acuerdo de Estructura de la Negociación Colectiva en las Administraciones Públicas, para garantizar la aplicación efectiva del derecho a la negociación colectiva, generalizar acuerdos periódicos, con la vigencia y contenidos que las partes acuerden, en las Mesas Generales y Sectoriales, y su registro y publicación en los Boletines Oficiales. Promover en las Corporaciones Locales ámbitos amplios de negociación, que eviten la atomización en pequeñas unidades negociadoras y sirvan para establecer parámetros homogéneos en condiciones de trabajo y retribución. Garantizar que la negociación local se referencia con la negociación de las Mesas del Estado y de las CC.AA.

- Abordar la negociación entre las confederaciones sindicales y empresariales, comprometida en el Diálogo Social de 2004, para explorar una eventual reforma normativa de la negociación colectiva y los elementos asociados a ella. Definir el alcance, orientación y contenidos de la reforma, así como las posibles modificaciones de los instrumentos institucionales o convencionales relacionadas con ella (hoja estadística, control de legalidad, registro, publicación oficial, extensión de convenios, solución de conflictos), o crear otros nuevos más acordes con las necesidades actuales.
- Propondremos la unificación en un solo organismo de las funciones actualmente encomendadas a la CCNCC y a la Fundación SIMA, para el mejor aprovechamiento de los recursos de ambas instituciones y aumentar la eficiencia en las funciones a desarrollar.
- Abordar la renovación del III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, incluyendo en el próximo las modificaciones necesarias para la mayor eficacia y cobertura del Sistema, así como prever el encaje de los conflictos que afecten a los autónomos dependientes. Impulsar crear órganos de mediación y solución extrajudicial de conflictos en las Administraciones Públicas y estudiar en la CES su posible creación en el ámbito de la UE.

Eje 3.	Las acciones del Objetivo 3
---------------	------------------------------------

- Promover, mediante reformas convencionales o legales, medidas para fortalecer progresivamente las funciones del sindicato en la empresa. Para que éste se convierta en el protagonista de la negociación colectiva con la firma de acuerdos y convenios colectivos, y en la convocatoria de asambleas, función hoy reservada al Comité de Empresa, de huelga y otras formas de movilización durante el proceso de negociación o la promoción de conflicto colectivo por bloqueo de negociación.
- Impulsar el reconocimiento de los espacios de participación institucional y los medios e instrumentos necesarios para que sindicatos y organizaciones empresariales cumplan con su destacada función social como instituciones básicas, con relevancia constitucional.
- Ampliar la presencia sindical en las instituciones y organismos públicos laborales, económicos y sociales, mediante un marco jurídico sistematizado y coherente, que asegure la adecuada participación de las organizaciones sindicales y empresariales, para reforzar las funciones de estos organismos. Comprometer más información y consulta en las iniciativas legislativas del Gobierno y en su desarrollo, en materia laboral, fiscal, infraestructuras, servicios públicos y de interés general, y respecto a los Presupuestos Generales. Impulsar la resolución definitiva de los problemas de asignación y gestión del patrimonio sindical acumulado y su conservación.
- Definir específicamente el régimen financiero, económico y fiscal de las organizaciones sindicales así como las medidas de control y transparencia que les son exigibles.

Eje 3.	Las acciones del Objetivo 4
---------------	------------------------------------

- Mantener y reforzar los planes de extensión de Elecciones Sindicales, centrándose en las llamadas *empresas blancas*, en los colegios electorales de empresas donde no se hayan podido presentar candidaturas y en las empresas que deban ampliar los representantes al aumentar el empleo.

- Reforzar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la actividad que desarrollen en la empresa nuestras Secciones Sindicales y los delegados y delegadas elegidos en nuestras candidaturas, mediante la comunicación directa, la información escrita y las reuniones periódicas y asambleas, de forma que, llegado el momento de realizar nuevas elecciones sindicales, el vínculo se refleje en el aumento de la participación y en el voto a CCOO.
- Fomentar la participación equilibrada de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las candidaturas de CCOO, en función de su presencia en la empresa, para que sean más representativas de la diversidad de la plantilla, para favorecer la renovación de las estructuras de representación y la formación práctica en la acción sindical que permita desempeñar funciones de dirección sindical.
- Exigir el reconocimiento del derecho de las organizaciones sindicales más representativas a promover elecciones, presentar candidaturas y controlar el proceso electoral, en cualquier centro de trabajo. Para favorecer la participación de los jóvenes, propondremos que se reduzca a tres meses la antigüedad para ser elegible.
- Extender a las personas que se presentan como candidatas en los procesos electorales, las mismas garantías que la Ley ya reconoce a los delegados y delegadas elegidos, para evitar discriminaciones derivadas de su participación.
- Dignificar y estimular la incorporación de los trabajadores y trabajadoras a la actividad sindical estableciendo, legal y convencionalmente, garantías para su desarrollo profesional, condiciones salariales, etc. La opción de asumir durante un período de tiempo tareas de responsabilidad en el sindicato, o como representante electo, no puede comportar un perjuicio directo o indirecto en sus condiciones de vida o de trabajo y en su desarrollo profesional.

Eje 3.

Las acciones del Objetivo 5

- Las organizaciones federales realizarán estudios para identificar los ámbitos de mayor precariedad laboral y aquellos que por sus particulares condiciones demandan de una acción sindical más intensa o especializada. En las actividades y empresas de los Servicios donde se ocupa un alto volumen de jóvenes, mujeres e inmigrantes. En sectores industriales que se ven sometidos a continuos procesos de reestructuración empresarial. En nuevos ámbitos de actividad y en sectores intensivos en mano de obra que, tanto en la industria como en los servicios, han tenido una rápida expansión y la incorporación masiva de una nueva población laboral.

A partir de esta identificación y su cruce de rama y territorio se establecerán planes de trabajo específicos de acción sindical y una evaluación periódica de resultados.

- Exigir a los poderes públicos una acción decidida de control y emersión de la economía sumergida y evitar que ésta aumente en la coyuntura económica negativa. Prestar atención y facilitar que no caiga en la irregularidad la población laboral inmigrante con permiso de residencia y de trabajo en nuestro país.
- Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas, a las prácticas fraudulentas o abusivas en la aplicación de las normas laborales y en las condiciones de trabajo o hacia las personas más vulnerables por sus condiciones personales o de procedencia, para lo que las federaciones destinarán los recursos necesarios. Trabajaremos para que los jóvenes titulados en las

empresas tengan un contrato y no una beca, y para que los estudiantes en prácticas tengan la formación adecuada.

- Evitar las dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para trabajadores y trabajadoras que inician su inserción laboral, especialmente los jóvenes y la población inmigrante. Llevar a cabo una lucha permanente contra la discriminación salarial de las mujeres.
- Las Federaciones, asumirán el deber de negociar medidas y planes de igualdad según establece la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en los criterios confederales para la negociación colectiva. Son un apoyo los recursos que la Confederación y algunas organizaciones han elaborado y el asesoramiento de sindicalistas y personal técnico especializado.

Promover y alcanzar acuerdos en esta materia es un objetivo confederal prioritario en el mandato congresual, estando el Gobierno comprometido a realizar, a los cuatro años de entrar en vigor la Ley, una evaluación con las organizaciones sindicales y empresariales de las medidas y planes realizados. Para prepararla, las organizaciones de CCOO deberán presentar a mediados de 2010 un informe de seguimiento y evaluación de lo hecho en su ámbito. Se realizará un debate confederal a final de 2010 para hacer el informe general que presentará CCOO.

- Garantizar la presencia de afiliadas de CCOO en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos, en proporción al menos equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector de que se trate, o en una proporción mayor si las trabajadoras en la empresa son más.
- Desarrollar el principio de transversalidad de género en la práctica de la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social, ampliando la cooperación de las distintas Secretarías de las organizaciones con la Secretaría de la Mujer de su ámbito y realizando, de forma conjunta, evaluaciones del impacto de género de las iniciativas y negociaciones desarrolladas por el sindicato.
- Facilitar la participación de jóvenes y/o secretarías de juventud en los procesos de negociación, fomentando así la cultura de cooperación y la transversalidad que define las secretarías de juventud.
- Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población inmigrante en todos los ámbitos, e impulsar y extender la acción sindical general y la negociación colectiva en los sectores y territorios que concentran mayores porcentajes de trabajadoras y trabajadores extranjeros.
- Los criterios para la negociación colectiva de la Confederación y, en su caso, de las Federaciones sectoriales, reflejarán las singularidades que la condición de inmigrante genera y una mayor atención para la aplicación efectiva de los contenidos de los convenios a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia del origen.

Eje 3.

Los instrumentos de intervención y evaluación

- Las federaciones en su ámbito de responsabilidad, con el mayor nivel de descentralización posible, en coordinación con las organizaciones territoriales, elaborarán anualmente planes de trabajo específicos para el desarrollo de la actividad en las pymes, definiendo objetivos, recursos, responsabilidades y sistemas de evaluación. La acumulación de horas sindicales en los convenios colectivos sectoriales

para su gobierno por el sindicato y los recursos previstos en el Eje 7, deberán permitir a las federaciones consolidar y ampliar la atención a las pequeñas empresas.

- La dirección Confederal impulsará la elaboración por las organizaciones federales de planes de trabajo para la constitución de secciones sindicales en las empresas y secciones sindicales intercentros y grupos de empresa, marcando las prioridades y objetivos año a año, y presentando un informe bianual de evaluación al Consejo Confederal. Las organizaciones designarán las personas responsables de la implementación de este Plan en su ámbito de intervención.
- En el primer año de mandato congresual, la dirección Confederal elaborará un mapa de representantes sindicales (Delegados LOLS) en las empresas. Con las organizaciones federales organizará los planes de trabajo para completar la designación de delegados en las empresas que todavía no lo han hecho, y para conseguir el derecho, a través de la negociación colectiva, en las empresas con más de 100 personas en su plantilla.
- El Reglamento confederal de Secciones Sindicales será modificado para reflejar las obligaciones de la dirección de cada Sección Sindical en relación con las garantías de participación directa y preferente del conjunto de la afiliación en la empresa, en la toma de decisiones sobre la plataforma sindical y firma del convenio colectivo, expedientes de regulación de plantillas, convocatorias de huelga y actos de similar trascendencia.
- El Reglamento de Secciones Sindicales, regulará el procedimiento de formación de las candidaturas de CCOO para concurrir a las Elecciones Sindicales, fomentando la participación de la afiliación y garantizando la presencia de mujeres y jóvenes de forma, al menos, proporcional a su nivel de afiliación en la empresa y adoptando medidas de acción positiva en las empresas con una presencia de mujeres y jóvenes muy superior a su afiliación. Igualmente, en las empresas donde la presencia de trabajadoras y trabajadores inmigrantes sea significativa, las candidaturas de CCOO los incluirán.
- Con la coordinación confederal correspondiente, las organizaciones concernidas elaborarán planes específicos de afiliación en sectores de servicios con alto nivel de empleo joven y altas tasas de precariedad. Principalmente en aquellos que los jóvenes conciben como primer empleo o de transición, lo que dificulta su participación sindical.
- La Dirección Confederal elaborará el mapa de la negociación colectiva, identificando las carencias de articulación entre convenios del mismo o similar ámbito funcional y los vacíos de cobertura, y los elementos de concurrencia conflictiva que puedan existir.
- Las organizaciones de rama desarrollarán una acción sindical específica en los grupos multinacionales, y definirán instrumentos para el seguimiento regular de la misma.
- Las organizaciones federales elaborarán planes para la organización del trabajo en relación con los TRADE y el impulso en el marco de la negociación colectiva de los acuerdos de interés profesional prevista en el Estatuto del Trabajo Autónomo.
- La dirección confederal promoverá, con el concurso de las organizaciones, un debate sobre la posible reforma del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que culminará, en su caso, con la toma de decisiones sobre su pertinencia y alcance por el Consejo Confederal en el plazo de un año tras el 9º Congreso. En este marco se planteará la posibilidad de modificar la normativa de Elecciones Sindicales.

Para enmarcar ese debate, el 9º Congreso considera que en ningún caso pueden ser cuestionados aspectos como el desarrollo de elecciones sindicales participadas por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, la función que la norma asigna al resultado

de las elecciones para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales, el convenio colectivo estatutario de eficacia general y carácter normativo y las mayorías necesarias para su firma.

- CCOO promoverá elaborar y aprobar una Ley de Participación Institucional de las organizaciones sindicales y empresariales, como instrumento para garantizar los objetivos de ampliar la presencia sindical en las instituciones y organismos públicos; reforzar los procedimientos de consulta y negociación previos a la presentación de iniciativas legislativas del Gobierno o aprobación de otras normas de rango inferior; establecer criterios de medición de la representatividad de las Organizaciones Empresariales; reglas claras de financiación; patrimonio sindical acumulado, etc.
- Las organizaciones federales deberán presentar a mediados de 2010 un informe de seguimiento y evaluación de lo realizado, a través de la negociación colectiva, en relación con la implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas.
- Las organizaciones federales y sus estructuras responsables en la negociación colectiva sectorial y de empresa, aportarán los datos relativos a las mesas negociadoras al Sistema Informático de Negociación Colectiva confederal, para que cada organización pueda evaluar el cumplimiento de objetivos respecto a la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las mesas negociadoras.
- La Confederación y sus organizaciones realizarán informes de evaluación del impacto de género sobre las propuestas sindicales para las negociaciones en el Diálogo Social interprofesional y sectorial y sobre el resultado de los eventuales Acuerdos que se alcancen. Serán realizados por la Secretaría responsable de la negociación correspondiente con la colaboración de la Secretaría de la Mujer de su organización.
- Para garantizar la correcta atención sindical a las personas inmigrantes, se establecerán procedimientos estables de cooperación y coordinación entre los diferentes ámbitos de trabajo, especialmente migración, empleo, acción sindical, organización y afiliación.

4. Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical. Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.

El diagnóstico

Los últimos cuatro años no han sido buenos para la construcción política de Europa, tanto por el frenazo a su primera Constitución como por el aumento del número de gobiernos euroescépticos. Se ha diluido el impulso político que conllevaba la Constitución. El Tratado de Lisboa, que finalmente salva a la Unión Europea (UE) de la parálisis, aún conservando buena parte de los contenidos del proyecto constitucional, rebaja su ambición política y demora en el tiempo algunos cambios necesarios.

Las instituciones económicas europeas, ante una crisis financiera que afecta a todas las economías europeas, parecen limitar su mensaje principal a la congelación salarial. El Ecofin⁸ sigue sin actuar en la armonización de las políticas fiscales, en la transparencia de las entidades financieras, o ante la escasez de materias primas. A su vez, el Banco Central Europeo debería relacionarse más con el Parlamento y coordinar las políticas económicas y monetarias frente a la crisis. Merecen una severa crítica y la exigencia de que actúen.

La patronal europea se ha opuesto a la negociación de nuevas directivas. Siguen bloqueadas la de Comités de Empresa Europeos, y las de Tiempo de Trabajo y ETT en el Consejo Europeo. El diálogo social europeo interprofesional se ha visto limitado a los acuerdos voluntarios –estrés en el trabajo y violencia en el trabajo-. La CES⁹ ha aceptado analizar conjuntamente los elementos que conforman el concepto de “flexiguridad”, pero manteniendo la oposición sindical a la pretensión de reducir el derecho del trabajo europeo, que era el objetivo del Libro Verde “Modernizar el derecho del trabajo”.

Como positivo hay que destacar la movilización y negociación transnacionales sobre la Directiva de Servicios. El acuerdo logró eliminar los principales riesgos laborales y sindicales que contenía el primer proyecto (Bolkestein). Las sentencias interpretativas negativas del Tribunal de Justicia Europeo sobre casos concretos relevantes en relación con la primacía del derecho de huelga y sobre el respeto a los salarios y condiciones de trabajo para los trabajadores desplazados, requieren de nuevos análisis y medidas sindicales para que no se abra un camino fácil de *dumping* laboral.

El Congreso de la CES en Sevilla avanzó en su apuesta por un sindicalismo europeo más transnacional en la negociación colectiva, el establecimiento de normas laborales y sociales europeas básicas y la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial y sectorial. Pero para lograr dichos objetivos sigue siendo imprescindible dotar de más capacidades a la CES, instrumentales y políticas, y este reto sigue pendiente.

La creación, en 2006, de la Confederación Sindical Internacional (CSI) es el acontecimiento sindical más reseñable del pasado período. El programa para la construcción de un “nuevo internacionalismo sindical” es plenamente coherente con los planteamientos sindicales de CCOO. Queda pendiente la plena integración de las federaciones sindicales internacionales (FSI) en la CSI, y no será una tarea fácil.

La economía mundial ha crecido a tasas desconocidas desde hace 40 años en los cinco continentes, sobre todo en los países en desarrollo y en las clasificadas como “economías en transición”. China e India se prefiguran como primeras potencias económicas mundiales.

⁸ Comisión Económica y de Finanzas

⁹ Confederación Europea de Sindicatos

Pero al mismo tiempo, la brecha de la riqueza se ha ahondado entre las naciones más ricas y las más empobrecidas (África y algunas de Asia y América Latina) y la desigualdad ha aumentado. La feminización de la pobreza ha crecido y con ella sus nefastas consecuencias para las mujeres y para las personas que dependen de ellas. No obstante, en algunos países ha sido compatible el aumento de la desigualdad con la salida de millones de personas de la pobreza extrema y la desnutrición. En todo caso, los derechos laborales y las condiciones de trabajo dignas no se han generalizado. El trabajo informal y el precario han aumentado y son los predominantes en muchos países.

En la política mundial actual hay tanto incertidumbres y riesgos como oportunidades. El objetivo principal del sindicalismo mundial debe ser contribuir a transformar en realidad las oportunidades, y en algunos países ya se avanza en esta dirección. Lograr que el trabajo y sus derechos estén en el centro de los procesos de globalización y de las políticas que la regulen, porque la única forma de mantener o profundizar los derechos, también en nuestro país, es que los disfrute toda la población trabajadora en el mundo, y los sindicatos son una pieza clave en la construcción de sociedades libres e igualitarias. Ocuparnos de cuestiones fundamentales como la fractura alimentaria por la inflación de los precios de los alimentos básicos, que afecta a las poblaciones más empobrecidas, la escasez de materias primas y la lucha de intereses por su control, la producción mundial *limpia* y no sólo en los países ricos, el cambio climático, o las pandemias y las migraciones.

La lucha mundial por el control de los recursos y de las zonas geoestratégicas se ha agravado con la política internacional de los últimos ocho años del Gobierno de los EEUU, que no ha contribuido a dar soluciones a los problemas clave señalados y ha aumentado los riesgos ante el terrorismo internacional, la proliferación nuclear o los conflictos regionales que más pueden afectar a la paz mundial (Oriente Próximo y Medio). Por razones demográficas, económicas, políticas y culturales, el mundo del Siglo XXI será multipolar, que no es garantía para la paz y sí causa de complejidad. La lucha por la paz forma parte de la Historia del movimiento sindical. Tiene que seguir siéndolo, porque la forma más segura de garantizar la paz universal es universalizar la democracia y los derechos humanos y crear auténticas instituciones democráticas de gobierno del mundo. Combatir la violencia hacia las mujeres y poner fin a los crímenes machistas es parte indisoluble de estos objetivos.

Sindicalizar las redes de producción globales que integran las empresas multinacionales (EMN) es otro de los retos del sindicalismo internacional, que es quien tiene una mayor capacidad de presión frente a las empresas y de denuncia de sus políticas de explotación, también ante los incumplimientos de las EMN instaladas en España. Los acuerdos mundiales de las FSI con EMN españolas, Telefónica, Endesa e Inditex, y otros en la banca (Santander y BBVA), sirven como ejemplos iniciales a extender.

La cooperación sindical internacional resulta imprescindible para afrontar los retos que la globalización plantea al sindicalismo. En los últimos años la cooperación sindical española ha incrementado sustancialmente los fondos que gestiona. Duplicar la ayuda oficial al desarrollo en la pasada legislatura (0,5% del PIB), junto al esfuerzo de reorganización, planificación y elaboración de estrategias del Plan Director 2004-2008 y el consenso materializado en la firma del Pacto de Estado contra la pobreza, sitúa la cooperación española en buena posición para alcanzar el 0,7 % en el año 2012.

A su vez, CCOO ha avanzado en la consolidación de la cooperación sindical al desarrollo en el último mandato congresual a través de su participación en el 2º Programa de Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales 2005-2007, gestionado por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. En 2008 se inicia la ejecución de los Convenios de Cooperación cofinanciados por la AECE¹⁰ para el periodo 2008-2012.

¹⁰ Agencia española de Cooperación Internacional

La cooperación internacional española asiste a cambios profundos para adaptarse a las nuevas demandas, armonización, coordinación y complementariedad. Se debe transitar desde una política de Ayuda Humanitaria, necesaria, a una auténtica política de cooperación internacional para el desarrollo económico y social. Las estrategias de los países receptores deben incluir la creación de tejido productivo y de trabajo decente y asegurar la incorporación y permanencia de las mujeres al mercado laboral. La ayuda oficial al desarrollo y las políticas económicas, financieras y comerciales deben ser coherentes para ganar en eficacia y acabar con barreras comerciales que imponen reglas injustas y limitan el acceso de los países empobrecidos al comercio internacional.

Eje 4. Los objetivos y prioridades

1. Promover la negociación colectiva supranacional y el establecimiento de normas sociales básicas en Europa. Impulsar la consolidación de la Confederación Europea de Sindicatos y su capacidad organizativa y de acción sindical.
2. Contribuir a consolidar la Confederación Sindical Internacional, para extender los derechos laborales y para ganar influencia ante las instituciones multilaterales y en las empresas multinacionales.
3. Impulsar y consolidar la política confederal de cooperación sindical al desarrollo, que contribuya al internacionalismo solidario y a fortalecer los sindicatos de los países en desarrollo. Consolidar y mejorar la red de fundaciones de CCOO.
4. Participar con el sindicalismo internacional en la lucha para universalizar los derechos humanos y sindicales, por la paz, y para democratizar las instituciones internacionales. Garantizar la aportación de CCOO en todos los ámbitos para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 1

- Promover desde nuestras federaciones estatales y las federaciones sindicales europeas (FSE) acciones que permitan ir sentando bases de negociación colectiva transnacional, de acuerdo con las orientaciones del XI Congreso de la CES. Avanzar sobre estándares mínimos, en materia salarial -sin discriminación de género- o en los instrumentos de coordinación entre sindicatos, dinamizando el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva.
- Promover un sistema de normas básicas europeas, laborales y sociales que respeten los derechos más avanzados que se den en algunos países de la UE. Trabajar para ello en el seno de la CES, para que los impulse a través del diálogo social y el político con las instituciones europeas, y ante el Gobierno de España.
- Participar activamente en la Conferencia de organización de la CES para que se adopten las medidas organizativas y de acción sindical necesarias para avanzar en los objetivos anteriores y en el cumplimiento de los otros objetivos principales de su último Congreso.
- Establecer las medidas legislativas necesarias –europeas y nacionales- para garantizar que cuando una empresa de un país miembro realiza una actividad económica en otro país de la UE, los salarios y demás condiciones de trabajo de sus trabajadores son las prescritas por las leyes y convenios del país en donde se realiza la actividad económica. Exigir la revisión de la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores, ante las instituciones europeas, los gobiernos nacionales y las patronales, europea y nacionales.

- Participar activamente en la revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos. Colaborar con las federaciones estatales en la coordinación de la actividad sindical que se realiza en estos comités.
- Promover en el marco de la CES y ante el Gobierno de España la definición y puesta en práctica de una política industrial europea.
- Establecer los marcos normativos y contractuales adecuados que permitan una participación más efectiva de las FSE y las federaciones estatales nacionales en los procesos de reestructuración empresariales. Promover la construcción de un sistema europeo extrajudicial de solución de conflictos.
- Ayudar a la afiliación sindical de los trabajadores inmigrantes de otros países de la UE, mediante la cooperación con los sindicatos de los países de origen. Priorizar para ello las relaciones bilaterales con los sindicatos de Rumania y Bulgaria. Prestar especial atención a las situaciones en las que las trabajadoras pudieran ser objeto de discriminaciones de todo tipo por su condición de mujeres.

Eje 4.	Las acciones del objetivo 2
---------------	------------------------------------

- Contribuir, con el trabajo en nuestro país y en la CSI y las FSI, a que la acción sindical internacional se articule con la desarrollada en los ámbitos nacionales, locales y de empresa para alcanzar los objetivos programáticos de las internacionales sindicales.
- Desarrollar campañas y acciones para avanzar en los objetivos de la Jornada de Acción Mundial de octubre de 2008, en la universalización de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y de los demás contenidos del Trabajo Decente. Realizar, en colaboración de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, una campaña de sensibilización entre las trabajadoras y trabajadores españoles sobre estos dos objetivos, para implicarlos en la construcción del nuevo internacionalismo sindical solidario y comprometido con la igualdad.
- Globalizar los derechos en las empresas mundiales con el trabajo de las federaciones estatales, reforzando el sindicato en las EMN españolas, su actividad en los Comités mundiales de los grupos multinacionales, la coordinación con los sindicatos de otros países para impulsar el trabajo de las FSI. Los objetivos prioritarios son promover la organización sindical en las empresas filiales y proveedoras, y la coordinación, para hacer cumplir las normas y derechos laborales básicos, constituir comités de grupo de empresas y lograr “acuerdos mundiales”. La Negociación Colectiva, la consecución de Cartas de Derechos Sociales mínimos en las EMN, y la aplicación de los principios de Responsabilidad Social Empresarial, que en la acción sindical internacional cobra especial relevancia, son instrumentos a utilizar, extendiendo su aplicación a toda la cadena de valor (producción, comercialización, proveedores y clientes).
- Trabajar para atajar la brecha salarial que impide, en mayor o menor porcentaje en todos los países, que las mujeres perciban igual salario por trabajo de igual valor.
- Promover, en el seno de la CSI y las FSI, la plena integración de las federaciones sindicales internacionales en la Confederación mundial según un modelo que respete la autonomía de aquellas en su ámbito de acción sindical.
- Contribuir al fortalecimiento de las estructuras sindicales y del diálogo social en los procesos de integración económica y política que se desarrollan en América Latina y la Región Euromediterránea. Realizar el seguimiento de las negociaciones de los

procesos de asociación de la UE con Mercosur, Comunidad Andina, Centroamérica y África, para que incluyan cláusulas laborales, sociales y medioambientales y establezcan órganos de consulta de los interlocutores sociales.

- Fortalecer el ámbito sindical iberoamericano y, en el marco de la Secretaría General Iberoamericana, los procedimientos de participación de los interlocutores sociales en las Cumbres políticas. En el marco de los “encuentros de los interlocutores sociales iberoamericanos” promover el diálogo social y los derechos laborales y sociales en el área. Impulsar y participar en la elaboración y desarrollo de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Realizar el seguimiento de las negociaciones de la Ronda de Doha para la liberalización del comercio mundial y, en su caso, de los acuerdos que se alcancen. En el seno de la CSI y ante el Gobierno español promover la inclusión en ellos de cláusulas laborales y medioambientales y el estudio del impacto sobre el empleo de los acuerdos comerciales multilaterales y bilaterales.
- Participar en las acciones de la CSI tendentes a fortalecer el papel de la OIT¹¹ y el obligado cumplimiento de sus convenios, estableciendo a tal fin los instrumentos sancionadores necesarios. Actuar ante el Gobierno y la patronal españoles.
- Fortalecer la cooperación con los sindicatos de los países de origen con mayor flujo de inmigración a España, tanto para evitar la explotación por parte de las mafias en sus países, como para garantizar los derechos laborales en nuestro país. La colaboración es especialmente relevante para conseguir y mantener la vinculación sindical de los trabajadores inmigrantes, en su país y en España y promover su afiliación. Identificar los países prioritarios para esta acción entre los que tienen mayor emigración a España en América Latina y África.

Eje 4.	Las acciones del objetivo 3
---------------	------------------------------------

- Defender ante los gobiernos, de España y de las CC.AA., una política de cooperación al desarrollo que promueva la coherencia de políticas -económicas, comerciales y sociales-, la vinculación entre trabajo decente y desarrollo sostenible, la complementariedad de las políticas de cooperación y la coordinación de agentes, y se cumplan los compromisos de alcanzar un gasto del 0,7% del PIB.
- Hacer una efectiva coordinación de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, que promueva la coherencia, la corresponsabilidad y la confederabilidad de las actuaciones donde participan las organizaciones confederadas. Desarrollar un plan estratégico plurianual común, con objetivos compartidos, criterios de actuación y ámbitos de intervención, identificando los sindicatos con los que vamos a trabajar.
- Especializar nuestros proyectos de cooperación primando los objetivos de: refuerzo de los sindicatos y poder equilibrado de hombres y mujeres en ellos, promoción del diálogo social tripartito, coordinación efectiva de la acción sindical en las empresas españolas transnacionales.
- Apoyar la articulación de redes a nivel regional y subregional en los distintos continentes, que faciliten la acción de las centrales sindicales y otros agentes sociales en el marco de los procesos de integración regional. Desarrollar programas de cooperación con la CSI y sus organizaciones regionales y las FSI.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo

Eje 4.**Las acciones del Objetivo 4**

- Promover la participación del sindicato en acciones y movilizaciones, de ámbito nacional e internacional, por la paz mundial y la universalización de los derechos humanos y la democracia, desde la autonomía sindical y en coherencia con nuestros principios de actuación. En particular, desarrollar acciones de solidaridad con los pueblos palestino y saharauí y en defensa de sus derechos reconocidos por Naciones Unidas, así como con el pueblo de Irak.
- Defender la existencia de sindicatos libres en todos los países, donde se garantice el respeto y la presencia de mujeres, y no acallar su inexistencia, también en las economías emergentes como China. Participar en las campañas internacionales de solidaridad contra los asesinatos y la violencia o represión de sindicalistas, de mujeres trabajadoras y sindicalistas y de represión de la actividad sindical. Seguir sosteniendo la denuncia y la solidaridad de estos casos en Colombia y Guatemala. Impulsar el debate y contribuir a la creación de un Tribunal Laboral Internacional que asegure los derechos laborales en el mundo y juzgue su vulneración.
- Sostener la causa jurídica, promovida ante la Audiencia Nacional por CCOO y la Fundación Rigoberta Menchú, contra los responsables del genocidio y el atroz feminicidio en Guatemala, promoviendo la difusión pública del proceso.
- Presionar para democratizar las instituciones financieras mundiales. Participar en las actividades de la CSI y otras organizaciones internacionales para reformar la ONU¹² y sus agencias y organismos, para democratizarla y lograr que reconozcan la función de los interlocutores sociales, para que sean coherentes con los principios de la OIT y refuercen su capacidad de gobierno de los grandes asuntos mundiales.
- Promover la participación de nuestra afiliación y de la población trabajadora en las campañas y acciones por el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, como el Llamamiento Mundial de Acción contra la Pobreza, y en las desarrolladas para combatir todas las formas de racismo y xenofobia, machismo, misoginia y sexismo.
- Abordar de forma integral las políticas medioambientales, teniendo como objetivo la producción *limpia* en el conjunto del planeta y no sólo en los países ricos, que pueden *exportar* su producción contaminante a otros países. Promover la aplicación de las resoluciones de la CSI y la CES sobre el papel de los sindicatos en la lucha contra el cambio climático. Abordar las políticas contra el cambio climático teniendo en cuenta el objetivo de producción *limpia* mundial, el impacto en el empleo de la reducción de las emisiones de CO₂, la protección de los trabajadores afectados y la creación de nuevos puestos de trabajo “verdes”.
- Contribuir al desarrollo de las campañas de CSI y CES para combatir la discriminación salarial, facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, promover la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones en los sindicatos, en las empresas, y en la sociedad, luchar para erradicar la lacra de la violencia machista.
- Trabajar para mejorar la legislación internacional en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

¹² Organización de Naciones Unidas

- La Comisión Ejecutiva Confederal definirá los ámbitos de coordinación de las estructuras de la Confederación que participan en la actividad sindical internacional (secretarías confederales, comités de la UE, federaciones estatales y organizaciones territoriales, fundaciones, etc.) -garantizando la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones- para hacer más eficaz el trabajo y articular la acción sindical internacional y de cooperación con las políticas generales de CC.OO.
- Se reforzará la cooperación con el Instituto Sindical Europeo, la Fundación Dublín, los equipos de la CSI y el Comité Sindical de la OCDE¹³ y sus redes de investigación, la Oficina de los Trabajadores de la OIT y con nuestra Fundación de Estudios 1º de Mayo, para contar con estudios de distintos países.
- La colaboración con la Fundación *Soustrainlabour* es fundamental para el tratamiento de lo relacionado con el desarrollo sostenible y el cambio climático, así como para las acciones de cooperación sindical internacional sobre estos temas.
- Dar una mayor difusión y visibilidad a la acción sindical europea e internacional que desarrollamos, mediante la comunicación externa, estableciendo canales de información e intervención con las organizaciones confederadas, con el Gobierno, instituciones públicas y organizaciones empresariales, con la afiliación y en los centros de trabajo.
- Garantizar la presencia activa de CCOO en los Comités de Mujeres de CSI y CES y en todos los ámbitos internacionales de consulta y toma de decisiones. Participar en la Conferencia Mundial de Mujeres organizada por la CSI, y en otros foros de debate y reivindicación que organicen las Confederaciones Internacionales, para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Potenciar los Comités de Jóvenes en la CES y CSI y sus aportaciones a la política sindical general.
- Potenciar el Comité de Jóvenes de la CES, dotándolo de mayor transversalidad en su funcionamiento y de recursos para que influya en la política sindical general europea.
- La política de alianzas es muy importante para desarrollar la acción sindical internacional, compatible con mantener nuestra autonomía sindical y con la defensa del sindicalismo de clase y confederal, frente a sindicatos corporativos, en las Confederaciones europea e internacional. La unidad de acción con UGT es básica. Algunos de los grandes objetivos de la CES y la CSI requieren alianzas con las organizaciones políticas internacionales y nacionales. Para desarrollar las acciones del Objetivo 4 de este Eje hay que promover alianzas con diferentes organizaciones sociales y no gubernamentales y las redes que las conforman. Las Secretarías confederales implicadas definirán los criterios y prioridades en nuestra relación con las organizaciones sindicales europeas e internacionales.
- El principal instrumento del que se ha dotado CCOO para la gestión concreta de las actividades de cooperación Internacional, es la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. Los responsables de la cooperación internacional en las organizaciones de rama y territoriales, coordinados en el ámbito confederal, velarán por la aplicación de una estrategia común en la definición de objetivos, proyectos y organizaciones con las que desarrollarlos, extensible a toda la Red de Fundaciones. Las personas

¹³ Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico

responsables de las políticas de igualdad para las mujeres informará y asesorará los proyectos de CCOO para garantizar la transversalidad de género.

- Promover una gestión eficaz y transparente de los recursos de cooperación que maneja Comisiones Obreras y su red de Fundaciones territoriales Paz y Solidaridad, lo que implica conocer las subvenciones finalistas, convenios y programas así como los recursos humanos y materiales de que dispone la red.
- Impulsar la formación en cooperación al desarrollo, apoyando y dotando de elementos valorativos y de gestión para la participación e implicación de las organizaciones confederadas en los programas y convenios de cooperación.
- Incrementar la difusión y la corresponsabilidad de las políticas de cooperación en el sindicato, tanto con la aportación de recursos propios, el 0,7% de los ingresos por cuota de las organizaciones confederadas y con la calidad de las actividades de cooperación y proyectos realizados, como con la eficacia de la gestión y la eficiencia y transparencia en la utilización de los recursos que gestionan.
- Fortalecer la presencia de CC.OO. y de nuestra red de Fundaciones en los organismos institucionales que definen y gestionan las políticas de cooperación, particularmente en el Consejo de Cooperación al Desarrollo, para incidir en la política española de cooperación internacional y conseguir el reconocimiento de los sindicatos como agentes de cooperación en las leyes autonómicas.
- Los convenios de CCOO cofinanciados por la AECID para el periodo 2008-2012 destinarán un 5% a la sensibilización y a la educación para el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras españolas de los diversos sectores de producción en coordinación con redes sindicales mundiales, y se destinará a políticas laborales de equidad de género al menos un 30% del convenio.

5. Ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical, para ganar en eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras y para asegurar la confederalidad.

El diagnóstico

La dimensión alcanzada por CCOO en afiliación y representación, así como su reconocimiento institucional y legitimación social, hacen que la mejora continua de nuestros métodos de participación, decisión y actuación, es decir, de nuestro trabajo, sea una exigencia permanente e irrenunciable.

Nuestra autonomía es garantía de pluralidad, de que las mujeres y los hombres de CCOO puedan compartir programas y objetivos en el respeto mutuo a sus particulares creencias o adscripciones ideológicas. Esta pluralidad se asegura en la democracia por la que nos regimos en la elección de los órganos de dirección, en la construcción de las decisiones y en el funcionamiento orgánico para aplicarlas.

A partir de su autonomía y compromiso CCOO se ha constituido en la mayor organización social y política del país, que tiene representación y afiliación en todos los ámbitos, que de manera pausada pero regular incrementa su afiliación, y que goza de un creciente respeto entre las organizaciones sindicales de Europa y del mundo. Por ello estamos permanentemente obligados a una evaluación de los mecanismos organizativos y de la puesta a punto de las sinergias imprescindibles, para seguir avanzando y, sobre todo, para afrontar las responsabilidades que, por ser quien somos y como somos, hemos contraído.

Ello nos exige acertar en la definición de los aspectos programáticos que hemos definido en este Programa de Acción y nos obliga a reforzar aquellos otros que, dependiendo sólo de nosotros mismos, deben tener la adecuada puesta a punto para desarrollarlos de la forma más eficiente posible y que redunden en una mayor eficacia para la afiliación en particular, y para la población trabajadora en general.

Conviene ser especialmente incisivos en fortalecer la confederalidad, que está en la base de la definición del sindicato en sus aspectos formales y funcionales. Desde su doble articulación laboral y socioeconómica, al asegurar la corresponsabilidad en la toma de decisiones, fortaleciendo la cooperación entre las organizaciones confederadas, definiendo los mecanismos de participación, mapas de responsabilidad, etc. La articulación de estos elementos es clave en una organización como CCOO que realiza en el 9º Congreso Confederal una renovada apuesta para seguir creciendo y fortalecerse entre la población trabajadora y ante la sociedad.

Nos debemos ocupar de reforzar el sentido de pertenencia de las diferentes estructuras, organizaciones y de la afiliación, a ese todo que nos hace grandes y que es CCOO. Porque es ese todo, a través de las diferentes organizaciones sectoriales y territoriales y mediante las capacidades que deposita en cada una de ellas, el que nos potencia entre la población trabajadora y nos proyecta ante la sociedad y ante nuestras contrapartes como útiles y respetables.

Este sentido de pertenencia es el que recogen nuestros Estatutos confederales cuando establecen que *la afiliación se realizará a la Confederación Sindical de CCOO a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona*. Y es desde esa pertenencia a las CCOO de donde emana la confederalidad, entendida como el conjunto de capacidades y responsabilidades de gobierno depositadas en las diferentes organizaciones y estructuras, y que están obligadas a la complementación imprescindible que deriva de las

exigencias del encuadramiento organizativo y de los mandatos establecidos en los diferentes congresos.

La concreción de la confederalidad viene dada por la arquitectura jurídico-organizativa establecida en nuestros Estatutos, que asegura la preeminencia de la norma para fijar los mecanismos de decisión y garantizar la necesaria cohesión interna. Y se completa con la identificación de las distintas organizaciones que integran CCOO con la política y el programa definidos, participados y aprobados por el conjunto de la Confederación, y que constituyen la base fundamental para garantizar la cooperación, el desarrollo y la proyección pública de nuestra acción. Confederalidad es, además, representación general de los derechos e intereses de la población trabajadora, partiendo de su diversidad, defendidos desde un programa compartido e inspirado en valores que identifican a CCOO y la diferencian de otras organizaciones sociales o políticas.

Más allá de las exigencias que la estructuración organizativa determina, debemos procurar que el sentimiento de pertenencia impulse una mayor voluntad de ser, de estar y de participar. Es imprescindible para ganar capacidad de iniciativa, de afiliación y de presencia y representación en los centros de trabajo, y es el apoyo de todas las estructuras y organizaciones de la Confederación para impulsar un cada vez más necesario y fuerte sentido de colaboración y de cooperación.

La pertenencia a una misma organización, a CCOO, no tiene sentido si no va acompañada de una idea de corresponsabilidad y de colaboración, que emana del interés mutuo y de la solidaridad que está en el origen mismo de las organizaciones obreras. Y ha de ser ese sentido cooperativo y solidario el que permita que los lógicos deseos de mejora y crecimiento de las distintas organizaciones no se planteen como disputas estériles de unos frente a otros, sino como potenciadores de un mayor desarrollo en todas y cada una de ellas. Esa voluntad cooperativa debe estar presente en las decisiones a adoptar en cualquier nivel, decisiones que deberán estar presididas por la mayor responsabilidad, pero también imbuidas de un sentido de ayuda cada vez más visible.

En una organización tan grande y compleja como es CCOO surgen diferentes maneras de concebir la organización y la gestión de los problemas y oportunidades que se nos plantean. La confederalidad y el sentido de pertenencia a un todo no debe suponer encorsetar ninguna de las legítimas ambiciones de liderazgo y mejora de las organizaciones, ni para obstaculizar debates imprescindibles, pues ello constituiría la negación misma de la cooperación que propugnamos. Ésta, si la queremos aplicar en ese sentido potenciador, debe ser vista como una exigencia para todos los órganos de dirección (cualquiera que sea su organización o estructura) y, por tanto, como una salvaguarda para que los debates deriven en deliberaciones enriquecedoras del acervo sindical de toda la organización.

La cooperación nos permite afrontar mejor las actuaciones para la atención de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su función en un mismo centro de trabajo, aunque bajo encuadramientos sectoriales diferentes. Es ésta una realidad que aumenta como consecuencia de la descentralización en la producción y en la prestación de servicios. Y debe ser también nuestra manera de trabajar para reforzar la atención sindical en el Sector Servicios y para superar las dificultades existentes para actuar en sus centros de trabajo.

Para incentivar y desarrollar fórmulas de cooperación, que eviten y superen algunos de los *conflictos* latentes en la organización, el 9º Congreso Confederal debe establecer los criterios básicos que, dentro del procedimiento actual, han de presidir las fusiones que puedan darse. Debe también fijar un plazo máximo para la adscripción sectorial de los denominados *colectivos fronterizos* por el Consejo Confederal. Y debe dotar a la Comisión

Ejecutiva Confederal de un procedimiento que le permita resolver los conflictos de concurrencia que puedan surgir, entre diferentes organizaciones sectoriales, en el ámbito de la negociación colectiva o de las elecciones sindicales.

Dado que es en los órganos con mayor responsabilidad donde también se asientan las mayores capacidades para estimular determinadas orientaciones, se precisa una mayor dinamización del Comité Confederal por parte de la Comisión Ejecutiva Confederal. Sus posibilidades para tratar determinados temas a través de una previa y mayor deliberación son elevadas. A su vez, el adecuado funcionamiento de las comisiones confederales de área o plenarios de secretarías debe contribuir a conformar la política sindical.

Estas acciones, acompañadas de un mayor esfuerzo en la comunicación hacia todas las estructuras del sindicato, deben redundar en un modelo de dirección que cuente con la mayor implicación de todas las organizaciones que integran la Confederación y que se sienta más próximo y participativo. Todo ello sin menoscabo de las capacidades y obligaciones en la toma de decisiones de cada ámbito, y que es tan necesario hacer comprensibles como preservar.

Eje 5. Los objetivos y prioridades

1. Remarcar y desarrollar *la cultura de pertenencia* a CCOO como fuente impulsora de la coherencia interna y de la imprescindible cooperación entre afiliación, estructuras y organizaciones.
2. Coordinar e impulsar la cooperación para atender realidades multisectoriales concurrentes en un mismo espacio de trabajo, cuando no sean diseñadas y ejecutadas por las organizaciones sectoriales presentes en aquél.
3. Reforzar la acción sindical, la corresponsabilidad y la cooperación entre todas las organizaciones que operan en el Sector Servicios, para ganar poder sindical, crecer en afiliación y mejorar su atención, y defender un concepto de servicio público a la ciudadanía que repercuta en el bienestar general.
4. Señalar las condiciones en que pueden desarrollarse los procesos de fusión de Federaciones; adoptar mandatos que resuelvan la adscripción de los llamados colectivos fronterizos; y dotarnos de mecanismos para dirimir los conflictos en materia de negociación colectiva.
5. Impulsar el trabajo común y sistemático entre las secretarías o áreas de las distintas estructuras, para construir y favorecer el conocimiento de las iniciativas a desarrollar.
6. Fortalecer el Comité Confederal para que, desde su condición de órgano para la dirección, participe en la elaboración de propuestas sindicales y organizativas estratégicas y fomente el conocimiento, la cooperación y la cohesión interna.

Eje 5.

Las acciones del Objetivo 1

- Potenciar con todas la organizaciones las reuniones que, en materias como protección social, infraestructuras, servicios públicos, política industrial, etc., puedan contribuir a una visión más global de la política general del sindicato.

- Aprobar medidas que hagan más visible la solidaridad y la corresponsabilidad del conjunto de la organización en todas las actuaciones que el sindicato promueva.
- Procurar, buscando la mayor articulación y cooperación, el reforzamiento de las acciones que el sindicato puede desarrollar entre las personas que integran el colectivo de jubilados y pensionistas, para hacer más visible la utilidad y solidaridad del sindicato entre esta parte cada vez más numerosa de la sociedad, y su compromiso al estar afiliados a CCOO.
- Coordinar las distintas actuaciones destinadas a la cooperación internacional para evitar contradicciones con las políticas de acción sindical internacional y aprovechar las sinergias que de ello se derivan (Ver también el Eje 4).

Eje 5.	Las acciones de los Objetivos 2 y 3
---------------	--

- Impulsar y desarrollar actuaciones conjuntas de las organizaciones sectoriales con presencia real o potencial en espacios laborales multisectoriales. Es el caso de aeropuertos, estaciones, puertos, viveros de empresas, centros hospitalarios, polígonos petroquímicos, centros comerciales, etc., donde se asientan empresas que realizan actividades diferentes y que se rigen por convenios distintos, pero a las que afectan medidas y decisiones comunes, relativas a la salud laboral, horarios, condiciones de seguridad, etc. Mediante la cooperación se trata de suplir los déficits, potenciar las sinergias y defender mejor a las personas que tienen allí su puesto de trabajo.
- Promover unidades de coordinación sindical interempresas en esos ámbitos donde diferentes sectores comparten un mismo centro de trabajo. Utilizar los derechos de información y coordinación del Estatuto de los Trabajadores y la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción.
- Intervenir en las decisiones empresariales de descentralización productiva para limitarla, negociar las condiciones que afecten a las garantías laborales de quienes trabajan en las contratadas y subcontratadas y exigir la responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación.
- Prestar especial atención a los marcos de negociación colectiva en los procesos de externalización de la actividad empresarial, evitando en ellos la proliferación de nuevos ámbitos y reforzando el papel del convenio sectorial, ampliando en su caso los ámbitos funcionales de los convenios ya existentes para cubrir nuevas actividades. Impedir fugas hacia convenios colectivos más débiles y promover acuerdos para los trabajadores y trabajadoras autónomos dependientes. Asegurar desde la empresa principal que se aplica el convenio colectivo correspondiente en las empresas contratistas. Establecer acuerdos sobre las condiciones de ejecución de la actividad para las empresas que comparten un mismo lugar de trabajo.
- La cooperación no sólo tiene que desarrollarse entre organizaciones y estructuras diferentes. También en el seno de las Federaciones debe ampliarse, especialmente para llegar y atender mejor a los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas.
- Impulsar la cooperación en el Sector Servicios en general a través de la elaboración conjunta, entre Federaciones y Confederación, de planes específicos de trabajo para diseñar una acción sindical coordinada. Se trata de afrontar en las mejores condiciones la fragmentación y transformación que en este ámbito se produzca y ganar capacidad

de iniciativa, afiliación y hacer muy visible y eficaz la presencia del sindicato, pues es aquí donde se ocupa el mayor porcentaje de población trabajadora.

- Trabajar en cooperación en el Área Pública para la mejor atención de las empleadas y empleados públicos, dotándose las federaciones concernidas de los criterios de actuación y ámbitos de colaboración que acuerden y consideren más adecuados.
- Impulsar mecanismos de cooperación con aquellas organizaciones territoriales que desarrollan su acción en zonas de especial dificultad para el sindicalismo confederal, como en el caso de Euskadi.

Eje 5.	Las acciones del Objetivo 4
---------------	------------------------------------

- Con el fin de que la cooperación no se vea obstaculizada por un inadecuado esquema organizativo, se hace preciso definir un marco más propicio para la búsqueda de la organización sectorial más apropiada. En materia de fusiones federativas se mantendrá el procedimiento contemplado en los Estatutos confederales, pero acotando la voluntad de federarse al criterio de que las federaciones de industria y las de servicios no podrán fusionarse entre sí, y las federaciones de servicios preeminentemente privados y las de servicios predominantemente públicos tampoco podrán fusionarse entre ellas.
- En todos los casos el Consejo Confederal, en el momento de dar su autorización, podrá condicionarla a la reubicación de determinados colectivos que pudieran considerarse mejor servidos en una organización sectorial distinta a la resultante de la fusión.
- El Consejo Confederal procederá, en la última reunión del año 2009, a llevar a cabo la reasignación oportuna de los colectivos denominados fronterizos. Para ello la Comisión Ejecutiva Confederal desarrollará las actuaciones pertinentes para articular una propuesta, desde los deseables consensos y teniendo en cuenta el plazo fijado. Esta reasignación será previa a la aprobación de cualquier fusión.
- El Consejo Confederal, en su última reunión del año 2009, se dotará de un procedimiento reglamentario que permita a la Comisión Ejecutiva Confederal resolver los conflictos que surgen entre las organizaciones de rama para protagonizar la negociación colectiva (Ver también el Eje 3).

Eje 5.	Las acciones del Objetivo 5
---------------	------------------------------------

- Desarrollar un trabajo sistematizado en torno a todos los temas que se incluyan en el Diálogo Social, para favorecer la construcción compartida de las posiciones a sustentar y posibilitar así la sincronía necesaria en los distintos ámbitos del mismo. A este fin, el Consejo Confederal dedicará dos reuniones monográficas, durante el periodo entre congresos, para intercambiar experiencias, evaluar resultados y, en su caso, definir nuevos objetivos (Ver también el Eje 1).
- Debatir sobre la administración de los recursos de que dispone el sindicato y preparar las decisiones que, en relación con los mismos, han de conocer y definir los órganos de dirección (Ver también el Eje 7).

Eje 5.	Las acciones del Objetivo 6
---------------	------------------------------------

- El Comité Confederal debe ser un órgano especialmente llamado a fomentar la cooperación y la cohesión interna. La Comisión Ejecutiva, formando parte del mismo, debe preocuparse y esforzarse para que cumpla dicha función y para impulsar su labor

y deberá fijar una serie de temas sobre los que debe deliberar y reflexionar necesariamente. Las conclusiones no serán vinculantes pero gozarán, en todas las estructuras y organizaciones confederales, de la relevancia propia de un órgano que integra a los máximos representantes de la gestión y el gobierno diario de la Confederación.

Los temas a debatir serían, entre otros, los siguientes:

- La política de recursos del sindicato y su gestión.
- La normativa electoral y de participación sindical.
- El Reglamento sobre procedimientos para resolver conflictos en la negociación colectiva.
- La articulación de los pensionistas y jubilados en la Confederación y el trabajo a desarrollar en este ámbito.
- La reasignación de colectivo fronterizos y los planes de fusión que presentaran las organizaciones sectoriales.
- Las líneas maestras de los temas incluidos en el diálogo social.
- El sistema de Formación para el Empleo y el Sistema educativo en su conjunto.

Eje 5. Los instrumentos de intervención y evaluación

- Para desarrollar la cooperación entre las diferentes organizaciones del sindicato es imprescindible potenciar todos aquellos órganos de dirección e instrumentos que permiten elaborar y poner en común la política de CCOO en su conjunto. De acuerdo con los objetivos establecidos en este Eje del Programa de Acción se deben considerar:
- El Consejo Confederal, las Conferencias Confederales y el Comité Confederal.
- Las jornadas y reuniones específicas para desarrollar los objetivos y acciones señalados en este eje.
- La celebración de una Conferencia Confederal para diseñar la mejor articulación de los jubilados y pensionistas en el seno de CC.OO.
- Los plenarios de las distintas secretarías, que mantendrán el carácter actual y deberán realizarse con carácter sistemático, mediante convocatoria escrita con antelación suficiente, identificando los temas a tratar y aportando previamente la documentación necesaria.
- Las reuniones conjuntas en plenario de dos o más secretarías para aquellos temas en que la coordinación se hace necesaria.

6. Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato. Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes.

El diagnóstico

La afiliación es la base del sindicato. En ella se expresa la suma de decisiones individuales que forman una voluntad colectiva, que construyen una organización, el sindicato, para representar intereses colectivos, además de los de cada persona afiliada. A través de ella se refuerza la solidaridad de clase y CCOO contribuye a ampliar el tejido asociativo y la sociedad civil organizada. Estos valores conforman la *cultura* que compartimos.

El sindicalismo confederal se fortalece al articular intereses y derechos en un mercado laboral en continuo cambio, segmentado y con nuevas personas que se incorporan al empleo. Nuestro objetivo es tener más capacidad de actuación como sindicato general, y la afiliación es la consecuencia lógica de la organización colectiva en la empresa y en la sociedad. Desarrollo organizativo y crecimiento afiliativo es el eje estratégico de la acción sindical. El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical en las empresas, con estar más presentes en las pequeñas y en los sectores de mayor precariedad laboral, con la capacidad para negociar convenios colectivos, con dar solución a los problemas laborales concretos, con la acción sociopolítica del sindicato, con la mejora de los servicios a la afiliación.

Creer en afiliación es una tarea de todo el sindicato. Cada iniciativa, negociación, movilización o acuerdo deben tener un desarrollo específico orientado al crecimiento afiliativo. Tener más afiliación es tener más capacidad para la acción en defensa de los intereses de la población trabajadora. A su vez, seguir siendo la organización más grande de este país asegura nuestra autonomía e independencia sindical en la toma de decisiones y en la interlocución con las patronales y los gobiernos. Eficacia y autonomía son dos señas de identidad de CCOO que queremos afianzar.

En el 8º Congreso nos comprometimos a ampliar el vínculo entre afiliación y actividad sindical, a trabajar para mejorar la participación de todas las personas afiliadas, y en los últimos cuatro años se han adoptado medidas, se han impulsado programas de trabajo para aumentar la afiliación y se han creado nuevas herramientas de gestión. Y hemos comprobado que realizar un trabajo específico y sistemático para la afiliación, identificando responsabilidades, da resultados. CCOO ha seguido creciendo y se ha consolidado como el primer sindicato del país, no sólo por el mayor número de delegadas y delegados obtenidos en las elecciones sindicales, sino también por los trabajadores y trabajadoras afiliadas, somos ya casi un millón doscientos mil.

Nuestra tasa de afiliación sobre la población asalariada ha aumentado ligeramente desde enero de 2004, coincidiendo con un periodo de fuerte crecimiento del empleo, pero dicha tasa todavía es baja y deberemos trabajar especialmente en los ámbitos cuya afiliación es inferior a la media. También ha aumentado la afiliación de las mujeres, los jóvenes y la población inmigrante por encima de la media, pero no obstante, su peso relativo es menor que su presencia en el empleo.

Partiendo del trabajo realizado, podemos mejorar la organización de la actividad afiliativa, combinando la definición de responsabilidades de cada estructura en los programas de afiliación que les conciernen, con la necesaria corresponsabilidad del conjunto. Es muy relevante conocer, difundir y extender las buenas prácticas concretas realizadas para fomentar la afiliación. Hay empresas con tasas de afiliación superiores al 50%, y otras de las mismas características donde la afiliación es mínima, incluso teniendo una

representación sindical elegida en las listas de CCOO. Estas diferencias se producen también en sectores y en ámbitos territoriales similares.

En España se han producido profundos cambios económicos y sociales que han influido en la cultura de la población trabajadora y en su visión del sindicato. Esto exige un esfuerzo para reconocer los cambios y actuar en consecuencia. La amplia base sindical que se conformó hace tres décadas en un contexto de reestructuración industrial y de transformación política tiende lógicamente a reducirse, y hoy la mitad de nuestra afiliación tiene menos de 5 años de antigüedad en CCOO.

La decisión personal de afiliarse se produce por razones diversas, y cuenta mucho la percepción sobre la utilidad del sindicato. Las razones que más pesan son: el valor del sindicato por su acción general, el buen gobierno del conflicto en el centro de trabajo, la atención directa y personalizada, que se expresa en la cercanía en la información, la eficacia del asesoramiento y la invitación a afiliarse. La oferta de servicios y su calidad también debe contribuir a la afiliación. Si éstas son las motivaciones, es aquí donde tenemos que potenciar nuestro trabajo para ampliarlas y no defraudar las expectativas de quienes se suman al proyecto de CCOO.

La decisión de darse de baja también se produce por razones diversas. Algunas tienen causas externas en las que difícilmente podemos influir, pero debemos actuar sobre las causas que dependen de nosotros, de la acción sindical que desarrollamos, de la comunicación con las afiliadas y afiliados, de la atención personal en la empresa y desde el resto de las estructuras y servicios, de la pronta reacción cuando se producen los primeros síntomas de la desafiliación. Hoy CCOO dispone de la herramienta de gestión telefónica GESTEL, de la red de Unidades de Atención Telefónica (UAT) y de una amplia red sindical, que facilitan contactar con la afiliación cuando se interrumpe el pago de la cuota o cuando se produce la baja y permiten recuperar miles de bajas, además de aportar información sobre las causas de las desafiliaciones.

El 9º Congreso debe avanzar más para definir tareas concretas e implicar al sindicato para aumentar la afiliación, y para favorecer su participación en la conformación de propuestas, en la comunicación sistemática ayudándonos de las tecnologías de la información, mediante nuevas fórmulas de encuentro y de organización de actividades.

Eje 6. Los objetivos y prioridades

1. Mejorar la atención a las personas afiliadas y promover su participación activa en la vida del sindicato.
2. Crecer en afiliación, vinculando este objetivo al desarrollo organizativo y a la acción sindical. Establecer pautas de trabajo sistemático para ampliar, mantener y apoyar a la afiliación y a nuestras delegadas y delegados.
3. Hacer realidad que CCOO es un sindicato de hombres y mujeres. Ampliar la participación de los jóvenes, de la población trabajadora inmigrante y de las personas con discapacidad.

Eje 6. Las acciones del Objetivo 1

- La mayor presencia y acción del sindicato en las empresas, a través de las acciones que se establecen en este Programa de Acción, especialmente las del Eje 3, es un elemento clave para la afiliación. Las Secciones Sindicales son el primer instrumento

para la afiliación y de participación en las empresas de mayor tamaño –comparten con la afiliación las estrategias y acciones generales del sindicato y canalizan sus demandas-. En las pequeñas empresas es imprescindible desarrollar los planes específicos de atención sindical, atender a sus trabajadoras y trabajadores en las sedes del sindicato y definir canales concretos para su participación activa.

- Generar una cultura de trabajo sistemático con la afiliación: mediante su participación en la conformación de las propuestas de trabajo y líneas de acción sindical, ya sea en relación con el convenio colectivo, con el diálogo social más general o en procesos de movilización; a través de la información sistemática e implicación durante los procesos de negociación y en los acuerdos que se alcancen; haciendo visible al sindicato en los programas públicos que desarrollamos (formación y orientación para el empleo, información para la población inmigrante, etc.); creando puntos de información y orientación a la afiliación en nuestras recepciones, servicios telefónicos, internet.
- Reforzar los elementos de identidad colectiva de CCOO. Es imprescindible en una organización muy grande, que crece, que se hace más diversa en la composición de su afiliación y en sus motivaciones e intereses. Estrechar la relación entre las federaciones y sus secciones sindicales, promoviendo convenciones anuales. Contribuir a que la afiliación se sienta depositaria y fuente de extensión del conocimiento de la política sindical general y de información del convenio colectivo en su aplicación en la empresa o en el sector.
- Potenciar las iniciativas que dan y añaden valor a la afiliación sindical: en la información y asesoramiento, en la oferta de servicios, en el acceso particularizado a contenidos en la web. La dirección confederal, junto a las organizaciones confederadas, sistematizarán la información que cada organización debe hacer llegar a cada afiliado y afiliada, entendiéndola como un derecho: recepción y acogida cuando se afilia, información sobre la actividad general y sectorial del sindicato, un balance anual de resultados, la información sobre los acuerdos generales y sobre los convenios colectivos que negociamos.
- Potenciar la comunicación sistemática con la afiliación y su participación e implicación en la actividad sindical y en la conformación de propuestas y acciones, orientándolas mediante encuestas y consultas, porque la afiliación debe ejercer un papel de liderazgo en la relación del sindicato con las demandas de las trabajadoras y trabajadores. Se implementarán sistemas para la recogida de aportaciones y para el tratamiento de la información, potenciando la utilización de las tecnologías de la información. Se reforzará el contacto personalizado con la afiliación y se procurará añadir argumentos y motivos para mantener la afiliación.
- Establecer pautas o protocolos de fomento de la afiliación y de *fidelización* en los servicios sindicales que gestionan las ramas y las organizaciones territoriales. Diferenciar el tratamiento a las personas afiliadas de las que no lo son y proponer siempre la afiliación. Son servicios clave: la información y el asesoramiento sindical; el asesoramiento jurídico, que debe avanzar en el incremento de los descuentos a la afiliación en función de su antigüedad hasta llegar a la gratuidad; la Formación y la Orientación Profesional vinculadas al desarrollo profesional y al reconocimiento de las cualificaciones.
- Las estructuras responsables de las programaciones de Formación para el Empleo establecerán planes de trabajo que aseguren: la presentación de CCOO en los cursos de formación y acciones de orientación que desarrollamos; la información sobre la oferta formativa de CCOO al conjunto de los trabajadores de su ámbito, y de manera

especial a nuestra afiliación; se reforzará la información desde todas las estructuras (secciones sindicales, equipos de atención pymes) sobre el derecho individual a la formación de la población trabajadora y a su formación permanente; se creará un servicio de información y orientación a toda la afiliación sobre el Sistema de Cualificaciones Profesionales.

- La red Forem-Ceprom asegurará protocolos de atención y de bienvenida en las acciones que desarrolla en sindicato, reforzando líneas específicas de información para la afiliación. Las estructuras sindicales reforzarán la colaboración con los Centros de información para trabajadores extranjeros (CITES) y asegurarán la atención a las personas derivadas por éstos.
- Establecer un Sistema de Tratamiento de las Reclamaciones para tener más capacidad de respuesta ante problemas relacionados con nuestro propio funcionamiento. Tendrá criterios confederales comunes y protocolos concretos, y se diferenciarán las reclamaciones que afectan a derechos estatutarios (que se tratan en la Comisión de Garantías) de las relativas al funcionamiento de las estructuras administrativas, de los servicios, o de los responsables sindicales.

Eje 6.	Las acciones del Objetivo 2
---------------	------------------------------------

- Cada organización de rama y territorio identificará la responsabilidad del trabajo de afiliación, con el grado adecuado de dedicación, llegando incluso a la Sección Sindical donde sea posible.
- Extender las Secciones Sindicales, completar su registro en el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS) y concretar con ellas, por parte de cada federación, el protocolo o pautas básicas de atención a la afiliación en el centro de trabajo, estableciendo un programa para la extensión de la afiliación, con objetivos anuales revisables.
- Programar trabajos de extensión de la afiliación sindical en las empresas intermedias (entre 50 y 250 trabajadores) en las que hay representación sindical de CCOO y nuestra afiliación es muy reducida. Proponer a los delegados y delegadas afiliadas a CCOO que actúen también como representantes del sindicato en la empresa ejerciendo la función de delegados de la Sección sindical.
- Incorporar la afiliación en el trabajo de atención y extensión sindical en las pymes. La acción del sindicato en estas empresas debe apoyar a los delegados y delegadas elegidos en las candidaturas de CCOO y a la afiliación, porque son quienes más necesitan nuestro apoyo en su trabajo.
- Es una prioridad para nosotros proponer la afiliación a las delegadas y delegados de CCOO no afiliados. La dirección confederal, junto a las organizaciones, definirá las acciones más adecuadas para corregir el importante volumen de delegadas y delegados no afiliados. Se pondrá especial atención en esta tarea en las acciones de Formación Sindical dirigidas a estas personas. Cada organización debe comprometer porcentajes concretos de mejora respecto a la situación de partida.
- Detectar nuevos ámbitos de afiliación potencial y elaborar programas para la extensión sindical, especialmente en el sector Servicios y en sectores emergentes con baja afiliación: en ámbitos con fuerte precariedad, en empresas de sectores con alta población joven, en sectores *feminizados*, en sectores con alta población inmigrante, en

el sector de la atención a la Dependencia, en el que se espera un fuerte crecimiento del empleo, en empresas con empleo estable y baja afiliación.

- Asegurar la formación sindical para la afiliación y para los nuevos delegados y delegadas de CCOO.
- Reforzar las medidas de atención sindical inicial para reducir el impacto de las bajas que se producen en los dos primeros años de afiliación: completando los Protocolos de Bienvenida en todas las organizaciones y programando actos de entrega de carnets; estableciendo el contacto sistematizado con los nuevos afiliados desde las Secciones Sindicales y desde las estructuras de rama o los sindicatos provinciales. En los casos donde no hay Sección Sindical, poniendo el sindicato a *disposición* de la persona afiliada antes de los dos meses de producirse la afiliación, y estableciendo un contacto al año de la afiliación para conocer el grado de *satisfacción* de la relación asociativa. Para facilitar estas acciones hay herramientas informáticas en el SIGIS.
- Asegurar el mantenimiento de la afiliación de las personas que dejan de ser laboralmente activas y pasan a la situación de jubilación.
- Reforzar el seguimiento y recuperación de cuotas impagadas y de las bajas. Consolidar la experiencia de la red sindical y de las UAT. Mantener la actividad confederal de coordinación, dinamización y mejora de los instrumentos informáticos. Estudiar la posibilidad de avanzar hacia una estructura de servicio más integrado, similar a la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), para una mayor estabilidad y eficiencia. Avanzar en la implicación de los responsables de afiliación y del conjunto de la red sindical para contactar a quienes no han sido localizados por la UAT.

Eje 6.

Las acciones del Objetivo 3

- Establecer acciones específicas dirigidas a los grupos de trabajadoras y trabajadores que hoy están menos representados en el sindicato en relación con su presencia en la actividad laboral para aumentar su afiliación, la representación como delegadas y delegados y su participación activa en el sindicato, sabiendo que la acción más positiva y eficaz es su integración en la estrategia general del sindicato. Desarrollar actividades reivindicativas, culturales y lúdicas, para promover espacios de encuentro.
- Igualdad de género: establecer planes específicos de afiliación con el objetivo mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo, comprometiendo porcentajes de mejora respecto a la situación de partida, tanto en sectores *feminizados* como en los que las mujeres tienen una baja participación laboral. Avanzar en los próximos cuatro años hacia la paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales. Se realizarán dos evaluaciones, una a mitad del periodo entre congresos y otra a su finalización para contrastar los avances y las dificultades.
- Jóvenes: impulsar la acción sindical general en todos los sectores con altas tasas de población laboral joven, en los ámbitos laborales donde se produce el primer empleo o los empleos de transición, y desarrollar en ellos planes específicos de afiliación. Dar a conocer a CCOO en los ámbitos académicos y *pre-laborales*, estableciendo acuerdos de colaboración con la Universidad, en las escuelas profesionales (Enseñanza, Sanidad, etc.), en las enseñanzas medias y especialmente en la Formación Profesional reglada, comprometiendo el contacto y el suministro de información periódica a las personas interesadas para favorecer su afiliación posterior. Establecer planes específicos para rejuvenecer las estructuras sindicales con una edad media elevada,

incluidas las Secciones Sindicales, e incorporar a los jóvenes a las tareas sindicales generales. Asegurar la creación o consolidación de las Secretarías de Juventud en las federaciones estatales y uniones y confederaciones territoriales, con presencia en los órganos de decisión, y con suficiencia de recursos.

- Población laboral inmigrante: realizar programas de afiliación específicos en ámbitos concretos con una elevada población laboral inmigrante, haciendo partícipes en su desarrollo a los inmigrantes afiliados. Incorporar a los afiliados y afiliadas inmigrantes a la actividad sindical general. Facilitar la primera relación del sindicato con estos trabajadores y trabajadoras contando con materiales de información laboral en diversos idiomas, incluida la información en internet. Adoptar medidas de información y sensibilización en los programas de Formación Profesional para el empleo que gestiona CCOO para prevenir actitudes xenófobas, así como asegurar el tratamiento por nuestros servicios jurídicos de los problemas de discriminación laboral.
- Personas con discapacidad: fomentar su afiliación en el empleo ordinario y su participación en los procesos de elecciones sindicales. Definir un plan específico de afiliación en los Centros Especiales de Empleo y de atención a los delegados y delegadas donde hemos ganado las elecciones sindicales, así como a quienes se han presentado en nuestras candidaturas. Avanzar para hacer accesibles los locales y Web del sindicato a estas personas con diversidad funcional.
- Asegurar la participación de las mujeres y de los jóvenes en los diferentes procesos de negociación que aborda CCOO.

Eje 6.	Los instrumentos de intervención y evaluación
---------------	--

- La dirección confederal impulsará el diseño de los planes de trabajo y las medidas comprometidos en este Programa de Acción con las organizaciones confederadas, inmediatamente finalizados los procesos congresuales de éstas, y apoyará su realización y la evaluación de resultados posterior. Se abordará de forma específica el desarrollo de canales de participación para la afiliación de las pymes.
- Consolidar las herramientas confederales que apoyan la gestión (SIGIS, UAR, GESTEL) para las iniciativas de las organizaciones, así como la mayor y mejor utilización por parte de éstas, estableciendo indicadores, registros u otros elementos de mejora en dichos sistemas para el trabajo de afiliación.
- Mantener permanentemente actualizadas y completas las bases de datos de la afiliación. Adoptar medidas para la gestión rápida y correcta de la ficha de afiliación. Realizar los trabajos necesarios para completar los campos que actualmente no tienen datos. Gestionar con agilidad y rapidez las incidencias (correo devuelto, cambios de alguno de los datos, etc.). Publicar periódicamente informes sobre la calidad de los datos y de los campos no cubiertos. Estas tareas se realizarán desde las organizaciones en base a sus responsabilidades. La dirección confederal deberá asegurar a las organizaciones, en su ámbito respectivo, el acceso a dicha base para facilitar la acción sindical y la atención a la afiliación, así como promover iniciativas de mejora permanente.
- Dar continuidad a los informes periódicos de afiliación realizados por la dirección confederal, incorporando los datos que nos permitan analizar sindicalmente la evolución afiliativa. Generalizar la elaboración de informes sistemáticos en las organizaciones confederadas. Estos informes se complementarán con otras informaciones como la publicación anual de las empresas que, pudiendo constituir

Sección Sindical, la tienen o no, su volumen de plantilla, el número de personas afiliadas. La dirección confederal promoverá reuniones específicas para contrastar experiencias, sistemas de trabajo y resultados, con la participación de las diferentes organizaciones.

- Desarrollar el Observatorio Confederal de la Afiliación para realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones, etc., y hacer análisis comparados con los países de nuestro entorno, entre otras cuestiones.
- Realizar encuestas periódicas –cada dos años-, diferenciando los datos por sexo, para evaluar la satisfacción de la afiliación con su participación en la actividad del sindicato y con la atención y los servicios que éste les presta.
- La política presupuestaria establecerá medidas para reforzar los programas de incremento afiliativo general y de grupos de interés especial, y para financiar programas específicos vinculados al cumplimiento de objetivos determinados.
- Considerar como un servicio a los afiliados y afiliadas, y especialmente a los mayores y a quienes tienen una discapacidad, la información sobre las coberturas que ofrece el Sistema de atención a las personas en situación de Dependencia.
- Mejorar la capacidad de la estructura administrativa y de servicios para un trabajo adecuado y eficiente en materia de afiliación. Asegurar programas de formación y cualificación permanentes para el personal del sindicato que desarrolla las tareas de atención y de fomento de la afiliación.
- Seguir avanzando, en la línea de trabajo ya iniciada, para extender el cobro de la cuota de afiliación por banco y restringir el cobro por nómina en las pymes.

7. Gestionar los recursos para la afiliación y para mejorar la organización

El diagnóstico

En el Programa de Acción del 8º Congreso señalábamos la responsabilidad que tenemos como Confederación Sindical y la obligación de gestionar los recursos con eficacia y transparencia, es decir, con lealtad y cooperación mutua entre nuestras estructuras. Desde entonces, la importancia de CCOO como organización social se ha incrementado. Gestionamos las cuotas de más personas afiliadas, mayores programas subvencionados, la actividad de nuestras fundaciones y empresas ha aumentado, y también los recursos humanos del sindicato.

Los objetivos que entonces nos planteamos requerían un amplio programa de reformas, desarrollado a través de la llamada *Hoja de Ruta* aprobada por el Consejo Confederal. Necesitábamos construir herramientas administrativas y tecnológicas y tomar decisiones políticas imprescindibles, pero no por ello fáciles, que requirieron amplios consensos y superar dificultades. Pese a ellas y a las insuficiencias, el trabajo de toda la organización ha servido para mejorar el funcionamiento de CCOO.

Los objetivos no se han modificado, la mayoría de las decisiones políticas están tomadas, muchos instrumentos están contruidos y en funcionamiento y otros están construyéndose o comenzando aplicarse, pero lo avanzado en estos años nos permite ampliar los objetivos, mejorarlos y cerrar los pendientes de cumplir.

Se han desarrollado herramientas confederales fundamentales para mejorar la gestión de los recursos en las organizaciones: el nuevo plan contable, el manual práctico contable y el de procedimiento administrativo y contable, las normas de gastos e ingresos comunes y de funcionamiento y financiación de las asesorías. La UAR¹⁴ ha mantenido su funcionamiento, incrementando las cuotas gestionadas, reduciendo sus costes y colaborando, junto a GESTEL¹⁵, a reducir el volumen de bajas de afiliación.

Hemos aprobado el mapa de consolidación fiscal, imprescindible para un funcionamiento confederal regular, y desarrollado herramientas informáticas comunes para la contabilidad y la gestión de los recursos, como Servijur¹⁶. Se ha presentado al Consejo Confederal el *Mapa de la Realidad Contrastada*, que permite el conocimiento conjunto de los recursos que gestiona el sindicato, y con información, todavía sucinta, de las fundaciones y empresas. Se ha creado el Dayci¹⁷ como instrumento técnico y profesional de asesoría y consulta en estas materias para las organizaciones.

Se ha abordado el cambio de modelo en Forem, transformando la mayoría de las delegaciones en fundaciones autonómicas, estableciendo ofertas de servicios individualizados a las federaciones, mejorando la información contable y de justificación y el acceso a la misma de la Confederación. El papel de la red Forem-Ceprom es básico en el actual sistema de Formación para el Empleo, donde ahora CCOO es parte activa de la ejecución de cursos, pero debería serlo también en un modelo donde la mayor participación sindical recayera más en el gobierno del sistema (detección de necesidades y evaluación de resultados).

¹⁴ Unidad Administrativa de Recaudación de CCOO.

¹⁵ Gestión Telefónica de bajas de afiliación.

¹⁶ Servicios Jurídicos.

¹⁷ Departamento de Auditoría y Consultoría interna.

Se ha iniciado la reforma del Fondo de Desarrollo Confederal, introduciendo criterios de financiación finalistas con programas como el aplicado para elecciones sindicales y, recientemente, para equipos de extensión sindical en ramas y territorios, y creando un nuevo fondo para apoyar las reformas de las asesorías jurídicas.

Hemos aprobado el Plan de Comunicación Confederal y el cambio y unificación del logotipo de CCOO. Hay una progresiva implantación de la nueva imagen en los diferentes ámbitos y soportes, incluida la rotulación de las sedes. Se ha reforzado la política de publicaciones, modificado la página Web y extendido la formación de portavoces. Se han esbozado las líneas para mejorar la comunicación sindical interna y externa, una estrategia confederal que debemos consolidar en el próximo periodo.

También contamos con un nuevo Plan de Formación Sindical, participado por el conjunto de las organizaciones, que ha supuesto unificar criterios y estrategias comunes e introducir nuevas líneas formativas (recursos humanos, idiomas para sindicalistas, igualdad y transversalidad de género, atención a la Dependencia), así como incrementar las horas de formación especializada (a jóvenes, responsables).

La formación sindical ha tenido un crecimiento, cuantitativo y cualitativo. Para los delegados y delegadas hemos combinado los planes gestionados directamente por la Escuela Sindical Confederal, con la progresiva incorporación de los sistemas autonómicos al Plan Confederal y algunos planes sectoriales, lo que ha supuesto un incremento sustantivo del alumnado. También se ha incrementado formación para los responsables sindicales. Sobre esta base deberemos seguir trabajando para capacitar, ante los nuevos retos, a las delegadas, delegados y responsables de CC.OO.

CCOO ha emprendido, en el último mandato, un programa de reformas para mejorar el funcionamiento de la organización, lo que requiere diseñar herramientas, pero también su aplicación continuada y efectiva y la cooperación y el compromiso de todas las organizaciones. En el próximo período debemos completar el desarrollo y aplicación de las herramientas y normas aprobadas, contrastar su funcionamiento y avanzar. La mejor gestión de nuestros recursos debe permitirnos reforzar la autofinanciación de la actividad sindical y así continuar consolidando nuestra autonomía.

Las normas y herramientas son medios y no fines, y su uso debe servir, desde la transparencia y el conocimiento que aportan, para garantizar una mayor eficacia en la gestión de los recursos, para mejorar nuestra organización, prestando una mejor atención y proveyendo de más y mejores servicios a nuestra afiliación, y para ser más fuertes y poder defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y ante organizaciones empresariales, gobiernos e instituciones.

Eje 7. Los objetivos y prioridades

1. Avanzar en la integración y conocimiento de la información Confederal, reforzando las herramientas de trabajo confederales.
2. Vincular la política de recursos a la búsqueda de resultados sindicales.
3. Poner los recursos al servicio de la afiliación. Mejorar la atención sindical y los servicios que prestamos.
4. Desarrollar más nuestra organización y reforzar a las organizaciones más débiles.
5. Desarrollar una estrategia de comunicación para toda CCOO y para la afiliación, eficaz, coordinada, innovadora y con transversalidad de género.
6. Extender y coordinar la Formación Sindical, para adquirir competencias y su reconocimiento. Reforzar su independencia y adecuarla a las demandas sindicales.

Eje 7. Las acciones del Objetivo 1

- Consolidar el diseño organizativo confederal, propio de una organización como CCOO, reforzando la descentralización en la toma de decisiones de las organizaciones confederadas, la estrategia común en la gestión organizativa y de recursos, y el desarrollo compartido de los instrumentos confederales comunes como elementos para la transparencia, la eficacia en la gestión y la vertebración organizativa confederal como fundamento de las políticas de cooperación.
- Actualizar, rediseñar y consolidar el sistema de información confederal (SIGIS) como plataforma de integración de todos los relativos al modelo organizativo y a la gestión de los recursos humanos y económicos, así como de todas las entidades jurídicas creadas y vinculadas al sindicato, empresas, fundaciones y asociaciones.

La actualización de dichos sistemas debe partir del diseño compartido con las organizaciones confederadas, para que les sea útil en su gestión ordinaria, a la vez que integra la información en la confederación, la transparente y permite verificar la eficacia de los recursos al servicio de los resultados sindicales. El diseño y la gestión compartida conllevan asumir por las organizaciones el mantenimiento descentralizado de los sistemas de información y la integración en los mismos de toda la información. Así, pudiendo las organizaciones mantener los desarrollos y conocimientos disponibles en los sistemas ya existentes, se establecerán las utilidades tecnológicas necesarias para poder traspasar la información en formatos estandarizados en tiempo real, sin menoscabo de utilizar las posibilidades de explotación de aquellos.

- Desarrollar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la extensión de la red sindical hacia los centros de trabajo y la afiliación. Extender el sindicalismo en red, que integra las políticas de comunicación interna y sirve de canal para el conocimiento y la extensión de la acción sindical y organizativa. Se promoverá un plan de extensión de dichas tecnologías a las secciones sindicales de empresa.
- Afianzar el Mapa de Consolidación Fiscal desarrollado en el periodo 2005/2008 en todos sus aspectos de la gestión, y afrontar su renovación en el año 2010.

- Dar continuidad, con carácter anual, al *mapa de la realidad contrastada*, como herramienta fundamental en la transparencia y reflejo de la realidad de los recursos del sindicato. Expone y analiza el balance anual de la organización y la vinculación de los resultados sindicales con los recursos disponibles, y sirve para abordar las políticas de inversión confederales y las necesidades de redistribución de recursos.
- Implementar en todas las organizaciones confederadas los criterios de Ingresos y Gastos Comunes, como herramienta fundamental para la integración y la cooperación. En el año 2010, transcurridos tres años de funcionamiento, se analizará y revisará, si procede, de acuerdo con los requerimientos establecidos en los acuerdos iniciales.
- Desarrollar en todas las organizaciones los acuerdos confederales sobre la gestión de las Asesorías Jurídicas, en una política de mejora al servicio a la afiliación.
- Desarrollar los Centros Contables de las Organizaciones Confederadas, que utilizarán las herramientas confederales definidas para la gestión económica, Plan General Contable, plataforma tecnológica de soporte, manual de procedimientos, y todas aquellas herramientas que apruebe el Consejo Confederal.
- Consolidar el Departamento de Auditoría y Consultoría Interna Confederal, Dayci, para apoyar a las organizaciones en la organización y gestión de recursos. Es el responsable de elaborar el *Mapa de la realidad contrastada* y de encargar y seguir las auditorías externas y su complementación con las auditorías internas.

Las Auditorías externas serán obligatorias, abarcarán todas las actividades económicas de la dirección confederal y de las organizaciones confederadas, con independencia de la personalidad jurídica con que se realice la actividad y las harán los auditores acordados en la Comisión Ejecutiva Confederal.

- Poner en marcha la política presupuestaria confederal integrada, una vez desarrolladas las herramientas para la gestión económica y los Centros Contables, como marco común de la gestión de los recursos, de la cooperación entre estructuras y de la redistribución y descentralización de los recursos orientados a la atención a la afiliación y a la extensión del sindicato en la empresa.
- Crear un departamento confederal de Personas para desarrollar y dinamizar las políticas formativas y de capacitación interna, a la vez que integre y analice las políticas laborales y de promoción profesional. Entre sus objetivos debe estar el de proponer un plan para armonizar la gestión de todos nuestros recursos humanos.

Eje 7.	Las acciones del objetivo 2
---------------	------------------------------------

- Dar prioridad en el destino de nuestros recursos, humanos, económicos y tecnológicos, a conseguir los objetivos estratégicos del Programa de Acción, a incrementar la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa y a mejorar la atención y la participación de la afiliación.
- Los Presupuestos confederales y de las organizaciones confederadas destinarán, de forma preferente, los recursos necesarios para reforzar la organización del sindicato en la empresa, para consolidar los equipos de atención y extensión en las Pymes, y para reforzar la organización de la rama en el territorio como la más próxima a dichas tareas y a la afiliación.

- En las federaciones deberán crearse planes federales de atención sindical a las pequeñas empresas. Para ello, y dado que esta acción tiene carácter estratégico, se creará un *Fondo de Desarrollo Federal para la atención de la Pequeña Empresa*.

Dicho fondo se dotará desde la Comisión Ejecutiva Confederal con un importante volumen de recursos, que se distribuirán entre las federaciones estatales, de acuerdo con los planes que éstas elaboren y a los que tendrán que hacer también sus propias aportaciones.

Los planes federales deberán definir objetivos, responsabilidades y sistemas de evaluación, y se informará debidamente al conjunto de las Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad o Región, en aras del mayor compromiso y complementariedad.

El fondo así establecido no afectará a ningún otro existente, y será cada federación quién busque su mejor complementariedad, teniendo en cuenta los fines previstos en cada caso.

- La Comisión Ejecutiva Confederal, mediante los recursos propios y de la gestión del FDOC, cofinanciará proyectos de las organizaciones confederadas para políticas concretas de las prioridades enunciadas y que, necesariamente, deberán tener objetivos cuantificables y evaluables.
- A su vez, y para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la política organizativa se basará en la colaboración y la cooperación entre estructuras, mediante el desarrollo de proyectos concretos de carácter transversal, con objetivos cuantificables y verificables y cuyos resultados sean conocidos y valorados de forma conjunta. La dirección confederal cofinanciará y dará prioridad a proyectos de mejora y crecimiento liderados de forma conjunta por diversas organizaciones confederadas.
- Elaborar el Presupuesto anual Integrado Confederal, como marco organizativo y político de las prioridades sindicales, como instrumento de colaboración y cooperación entre estructuras, como reflejo de la descentralización de los recursos y de la solidaridad interna, y como apoyo a una *dirección por objetivos* que cuantifique los recursos y permita su evaluación y análisis. Dicho Presupuesto se referenciará en el Mapa de Consolidación Fiscal y permitirá su implementación en todos los aspectos de la gestión.
- El Fondo de Desarrollo Confederal (FDOC) deberá ser una herramienta fundamental para desarrollar las acciones y objetivos establecidos en el Programa de Acción.
- Tanto la política presupuestaria como la aplicación eficaz del FDOC, igual que el resto de políticas confederales, utilizarán unos potentes sistemas informativos que garanticen la integración de toda la información, el conocimiento de los resultados y su detalle, la evaluación de los objetivos y la vinculación entre recursos y resultados sindicales. Por tanto, toda aplicación económica confederal estará condicionada al cumplimiento íntegro de la transmisión de la información al SIGIS.
- Los resultados de la actividad sindical y de las políticas presupuestarias y de recursos se reflejarán anualmente en el *Mapa de la realidad contrastada* que elaborará el Dayci.

Eje 7.

Las acciones del objetivo 3

- La atención a la afiliación será la principal destinataria de nuestros recursos. Se procederá a mejorar la información y la comunicación, a incrementar la atención en el

centro de trabajo, haciendo más visible al sindicato, y a la constante mejora de los servicios, con acciones preferentes y exclusivas en las asesorías jurídicas, en la promoción de vivienda social con los medios propios, y en la formación. Para ello se dotarán recursos, de los ordinarios de la dirección confederal y de las Organizaciones, así como de los fondos extraordinarios disponibles.

- Garantizar desde las organizaciones de rama, o desde las territoriales si fuera aconsejable, extender una atención sindical gratuita y de calidad a la afiliación, de acuerdo con lo previsto en la norma para financiación y mejora de las asesorías.
- Considerar las asesorías jurídicas como un servicio sindical estratégico. Garantizar una asesoría jurídica gratuita y de calidad para los afiliados y afiliadas con un mínimo de antigüedad y una política de descuentos común igual en todas las organizaciones.
- Garantizar en nuestras asesorías jurídicas la cobertura de todas las especialidades del derecho en materia laboral, así como, mediante convenios o acuerdos, asegurar la defensa legal de demandas civiles y penales con causa en el entorno laboral.
- Reforzar el compromiso de las organizaciones con el proyecto de CCOO de construcción de viviendas en régimen cooperativo, protegida o libre, estableciendo como materia de concertación con las administraciones autonómicas y locales el acceso a suelo para promover vivienda social. Garantizar la información a la afiliación, siendo ésta prioritaria o exclusiva en las promociones de vivienda cuando lo permite la ley.
- Incrementar, para el conjunto de la afiliación, la concertación de servicios de aseguramiento y ahorro y de otros servicios, turismo, ocio y otros consumos, que garanticen mejores condiciones de calidad y precio en el mercado. Garantizar la información periódica, clara y accesible sobre la disponibilidad de los mismos.

Eje 7.

Las acciones del objetivo 4

- Los recursos se orientarán cada vez más hacia las estructuras que dan atención directa a los afiliados y afiliadas y realizan acción sindical en las empresas. Se realizará una inversión solidaria con las organizaciones más débiles o con exigencias de mayor crecimiento respecto a la composición de la población asalariada. Se coordinarán los Fondos de Desarrollo confederal, territoriales y federales para avanzar hacia una política de desarrollo organizativo común. Se desarrollarán iniciativas, a través de la negociación colectiva, para ganar derechos colectivos, tener recursos humanos y horas sindicales compartidas, y ponerlos al servicio de la acción sindical en las pymes.
- Se integrarán en esta política solidaria las subvenciones del FDOC confederal y los recursos que, de acuerdo con la norma de ingresos (y gastos) comunes, deben destinar las federaciones estatales y las organizaciones territoriales a sus estructuras dependientes.
- Se desarrollará un plan de recursos humanos, que integre a *sindicalistas de plena dedicación* y al personal asalariado, con el objetivo de reforzar el trabajo con la afiliación y la acción sindical en las empresas en las estructuras correspondientes, adecuando a este fin el conjunto de los recursos de la organización.

Eje 7.

Las acciones del objetivo 5

- Promover una política de comunicación, en todas las estructuras federales y territoriales confederadas, que garantice la coordinación de las diferentes áreas de trabajo para

facilitar una relación más eficaz con los medios y utilice un lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad de género.

- Cualificar el trabajo de comunicación, reforzando la incorporación de profesionales. Extender la formación (curso de “portavoces”) a todas las personas de la dirección que tienen relación con los medios de comunicación.
- Establecer el *árbol de distribución* de la comunicación interna, señalando claramente los emisores y receptores, así como los canales intermedios, y contar con una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios. Prefigurar los formatos para la comunicación interna, circulares, comunicados, informes, etc. Promover que todos los potenciales receptores de la comunicación interna, incluidas las secciones sindicales, dispongan de las infraestructuras necesarias y operativas.
- Potenciar el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: correo electrónico, video conferencia, mensajes. Abrir espacios en la página WEB para la participación de responsables de secciones sindicales, delegadas y delegados, y que canalicen la participación de la afiliación. Promover la producción audiovisual confederal, y la necesidad de concretar el derecho de acceso a las TV públicas.
- Consolidar las publicaciones de elaboración confederal cuya cabecera de referencia es Gaceta Sindical: Gaceta digital, boletín de trabajo, Gaceta reflexión y debate, Gaceta tabloide y revista Trabajadora.

Eje 7.

Las acciones del objetivo 6

- Desarrollar el Plan de Formación Sindical Confederal para delegadas y delegados, completando el desarrollo curricular del Sistema de Formación Sindical, y ejecutado articuladamente por las federaciones estatales y uniones y confederaciones territoriales.
- Completar y mantener la elaboración y homologación de materiales formativos para delegados y delegadas y su uso en todas las actuaciones formativas, mediante una comisión confederal dirigida por la Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico. Dichos materiales y recursos formativos deben contribuir a identificar y transmitir, mediante la Formación Sindical, los referentes éticos y los valores morales que forman parte de CCOO y como sindicato de mujeres y hombres.
- Diseñar un Plan Confederal de Formación de Responsables, dirigido a quienes tienen responsabilidades en las diferentes estructuras, como apoyo a la gestión de sus competencias sindicales. Continuar con el Plan Confederal de Capacitación de Responsables jóvenes, como instrumento de capacitación y de renovación.
- Incluir y desarrollar en los Planes de Formación Sindical, de forma transversal y específica, la formación en género y en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Poner en marcha y programar la actividad de la Escuela Confederal de Formación de Formadores.
- Destinar el uno por ciento de los ingresos por cuota de la dirección confederal, federaciones estatales y uniones regionales y confederaciones de nacionalidad, para la administración por las estructuras respectivas, a planes propios de Formación Sindical y para mantener estructuras formativas (Escuela sindical, fundaciones).

- Continuar realizando convenios con Universidades y centros de educación superior, a fin de mantener una red de *centros de referencia* en diversas materias, complementando los ya existentes.

Eje 7.	Los instrumentos de intervención y evaluación
---------------	--

- Desarrollo compartido del Sistema de Información confederal, SIGIS. Elaboración de los sistemas de información de soporte al trabajo y a la dirección de la gestión de recursos económicos y humanos. Unificación consolidada de los servicios informáticos y desarrollo del Plan Tecnológico. Facilitar la integración en el sistema confederal de los programas informáticos ya existentes en las organizaciones.
- Realizar auditorías económicas internas y externas. Auditorías tecnológicas a la dirección confederal y a las organizaciones confederadas. Auditorías sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y la gestión adecuada de los sistemas de información, en el conjunto de las organizaciones, respecto a los datos personales. Auditorías de comunicación interna y externa.
- El Departamento de Auditoría y Consultoría Interna (Dayci) y el *Mapa de la Realidad Contrastada*, que son el soporte confederal de apoyo a la gestión y a la integración de la información para que el conjunto del sindicato pueda evaluar los resultados sindicales y su vinculación a los recursos y a su utilización. Elaboración anual del *Mapa de la Realidad Contrastada* y desarrollo de todos sus capítulos, con la supervisión del Consejo Confederal de los acuerdos sobre la gestión de recursos.
- En el año 2010 se realizará una Conferencia Confederal para evaluar el grado de información que sobre el conjunto de los recursos debe contener el *Mapa de la Realidad Contrastada*, analizar la incidencia global del *Fondo de Desarrollo Federal para la atención a las pymes* y, a la luz de los datos, decidir la más adecuada distribución de los recursos.
- Los Centros Contables de las organizaciones, que son instrumentos fundamentales de apoyo a la gestión eficaz de los recursos y de la política de transparencia.
- La red de fundaciones sindicales para la Formación y el Empleo de CCOO, que bajo la dirección de los responsables sindicales, aplicarán medidas de seguimiento, control y evaluación para la mejor gestión y seguridad en el desarrollo de los programas subvencionados y solicitados por las organizaciones.
- Desarrollo del Presupuesto Integrado Confederal a partir del año 2010, que nos permitirá vehicular las prioridades sindicales, políticas de inversión, colaboración entre estructuras, la dirección por objetivos y la descentralización de recursos.
- La Comisión Confederal de Servicios Jurídicos, que abordará el Plan de Adecuación de las Asesorías para velar por la aplicación efectiva de las medidas comprometidas, racionalizar la dotación y gestión de los recursos y elaborar una herramienta de seguimiento de la atención que prestan y de su calidad, para corregir ineficiencias.
- Antes de finalizar el año 2009 se elaborará el cuadro global de transferencias internas del sindicato, integrando el Fondo de Desarrollo Confederal y los Fondos de Desarrollo de las organizaciones de rama y territorio, así como el mapa confederal de recursos humanos, con la ubicación sectorial, territorial y funcional de todas las personas asalariadas y *sindicalistas de plena dedicación*.

- Para garantizar la homogeneidad de la política de comunicación, se mancomunarán las decisiones sobre publicaciones y campañas sindicales entre las secretarías afectadas, y se presentará un informe anual al Consejo Confederal del estado de la comunicación interna y externa.
- La dirección confederal establecerá indicadores para verificar el cumplimiento de los objetivos de gestión de recursos, el grado de cumplimiento, los índices de crecimiento, las inversiones, la puesta en común de información, así como ratios anuales que relacionen los recursos económicos y humanos con los resultados sindicales y con la afiliación.
- El Nuevo Plan de Formación Sindical, que es el instrumento para mejorar la Formación Sindical y coordinarla con las necesidades de la organización.
- La Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico, que debe ser el instrumento básico para el diseño, planificación y ejecución de las políticas de Formación Sindical, compartiendo su actuación con las organizaciones y con sus escuelas y centros de investigación. Debe también definir y mantener el sistema formativo interno (currículo, metodología, formación de formadores, elaboración y homologación de materiales), con el concurso de las diferentes estructuras.