

txostenak - ponencias

denontzako sindikatura

9

**biltzar
nagusia**

congreso



**el futuro
es nuestro**

INDICE

PONENCIA DE ACCIÓN SINDICAL

Denontzako sindikatua. El futuro es nuestro.

INTRODUCCIÓN

1. EL CONTEXTO GENERAL

- 1.1. Contexto internacional
- 1.2 La situación en la CAPV
- 1.3. El contexto económico en la CAPV

2. LA SITUACIÓN SINDICAL: LA UNIDAD DE ACCIÓN

3. POR EL EMPLEO DE CALIDAD

- 3.1. El mercado de trabajo
- 3.2. Las propuestas de CC.OO.
- 3.3. Igualdad en el empleo para todas las personas

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUSKADI

- 4.1. Una patronal poco articulada
- 4.2. La negociación colectiva: los ámbitos de negociación
- 4.3. Nuestras propuestas
 - 4.3.1. Los salarios en la negociación colectiva
 - 4.3.2. La jornada en la negociación colectiva
 - 4.3.3. La igualdad una prioridad en la negociación colectiva
 - 4.3.4. Otros contenidos de la negociación colectiva
 - 4.3.5. La negociación colectiva en las AA.PP.

5. LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL AUTOGOBIERNO

- 5.1. Los servicios sociales
- 5.2. La vivienda en la CAPV
- 5.3. La educación
- 5.4. La Sanidad en Euskadi
- 5.5. La renta básica y ayudas a la emergencia social
- 5.6. La S. Social y la Previsión Social Complementaria
- 5.7. Una fiscalidad progresiva y suficiente
- 5.8. La formación de los trabajadores

6. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EUSKADI. EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES SOCIO-LABORALES

- 6.1. Las instituciones socio-laborales

7. LA SALUD LABORAL

8. LA INDUSTRIA COMO SECTOR ESTRATÉGICO DE LA ECONOMÍA VASCA

9. LOS SERVICIOS PÚBLICOS COMO DERECHO DE CIUDADANÍA

PONENCIA DE ORGANIZACION

**COHESION PARA AVANZAR Y CONSOLIDAR LA ORGANIZACIÓN
KOHESIOA ERAKUNDEA FINKATZEKO ETA AURRERA EGITEKO**

0. INTRODUCCIÓN

Cohesión para avanzar y consolidar la organización
Potenciar la militancia como valor añadido de la afiliación de CC.OO. de Euskadi

I. POTENCIAR LA AFILIACIÓN Y SU FIDELIZACIÓN

La afiliación , objetivo prioritario del conjunto de la confederación

II. SEGUIR CRECIENDO EN REPRESENTACIÓN

III. FORMACIÓN SINDICAL PARA REFORZAR LA ORGANIZACIÓN

IV. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA C.S. DE CC.OO. DE EUSKADI

Funciones confederales
Órganos Confederales de Dirección
Federaciones
Territorios/ Comarcas

V. AVANZAR EN EL DESARROLLO FEDERAL

VI. CC.OO. INSTRUMENTO EFICAZ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

VII. CULTURA ORGANIZATIVA

VIII. FINANZAS

Consolidación del Fondo de Solidaridad
Distribución del complemento de cuota
Cobro por banco
Centro contable
Presupuestos y Balances
Política de Transparencia
Compras
Política de Liberaciones

IX. IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Coordinación en la comunicación
Mejorar la comunicación externa e interna: aprovechar las nuevas tecnologías

Formación en comunicación para la estructura sindical

X. CC.OO. DE EUSKADI APUESTA POR EL EUSKERA COMO ELEMENTO INTEGRADOR, NO EXCLUYENTE NI DISCRIMINATORIO

Planes de euskaldunización

MODIFICACIONES ESTATUTOS

Art. 4 Comité Interfederal

Art. 12 Medidas Disciplinarias

Art. 13 Baja en la Confederación

III. ESTRUCTURA DE LA C.S. DE CC.OO. DE EUSKADI

Art. 14 Niveles de estructuración

Art. 20 El Congreso Confederal

Art. 21 El Consejo Confederal

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA C.S. DE CC.OO. DE EUSKADI. FACULTADES DEL SECRETARIO GENERAL

PONENCIA DE ACCIÓN SINDICAL

1. INTRODUCCIÓN

2. Celebramos El IX Congreso de CC.OO. de Euskadi, en el marco de la conmemoración del 30 aniversario de nuestra constitución como sindicato de clase. Aquellas Comisiones Obreras que surgieron espontáneamente en las minas, en los talleres y en los tajos y que, tras plantear una reivindicación concreta y conseguirla, se disolvían para no ser represaliados, terminaron por convertirse en Sindicato en el I Congreso de Leioa en 1978.
3. La historia de CC.OO. de Euskadi es una historia por la defensa de las libertades y de los derechos de los trabajadores. Pero es también una historia de adaptaciones para afrontar con éxito todos y cada uno de los retos a los que ha tenido que hacer frente. En definitiva, repensar la realidad ha sido una tarea inherente a CC.OO. de Euskadi, lo que nos ha permitido renovar las ideas y adaptarnos con éxito al contexto en el que hemos tenido que desarrollar nuestra actividad sindical.
4. Ahora nos enfrentamos a muchos retos. Nos encontramos ante una globalización que está ofreciendo más amenazas que oportunidades como consecuencia de que no existen sistemas de regulación que permitan que sus beneficios se distribuyan de forma justa y equitativa. Nos encontramos también ante una economía que crece en volumen y baja en reparto. Y nos encontramos en un momento en el que se está produciendo un cambio de ciclo económico del que no conocemos su profundidad, su duración y sus consecuencias.

5. 1 - EL CONTEXTO GENERAL

6. 1.1 - Contexto internacional

7. A nivel mundial, el acontecimiento de mayor relevancia para el sindicalismo mundial, ha sido la creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) que celebró su congreso en Viena en noviembre de 2006, con el compromiso de cambiar de manera fundamental la globalización, de manera que redunde en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, los desempleados y los pobres.
8. El proceso comenzó en el año 2004 cuando la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) y la Confederación Mundial del Trabajo (CM) manifestaron públicamente su voluntad de fusionarse en una nueva internacional sindical e invitaron a las centrales sindicales democráticas y representativas sin afiliación internacional a incorporarse a ella.
9. Estamos ante un acontecimiento histórico. La CSI tiene el reto de construir el sindicalismo del siglo XXI porque tiene ante sí una importante tarea, para conseguir un mundo sin pobreza, con derechos políticos, sociales y económicos. Hay que hacer visible la CSI en acciones de ámbito mundial y convertirla en interlocutora de los trabajadores y de los pobres ante los centros del poder económico.
10. La economía mundial ha crecido a tasas desconocidas desde hace 40 años en los cinco continentes sobre todo en los países en desarrollo y las clasificadas

como “economías en transición”. China e India, se prefiguran como primeras potencias económicas mundiales. 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. 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.

11. 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 es que los disfruten la población trabajadora mundial, y los sindicatos son una pieza clave en la construcción de sociedades libres e igualitarias. Ocuparnos de cuestiones fundamentales como la escasez de materias primas y la lucha mundial de intereses por su control, la producción mundial limpia y no sólo en los países ricos, el cambio climático, la producción alimenticia, cuestiones estrechamente relacionadas con las pandemias y las migraciones.
12. La lucha mundial por el control de los recursos y de las zonas geoestratégicas se ha agravado con la política internacional llevada a cabo en los últimos ocho años por el Gobierno de los EEUU, que no ha contribuido a encontrar soluciones a los problemas clave señalados y ha aumentado más los riesgos ante problemas como 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, lo cual 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. Hay que ser conscientes que 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.
13. En el ámbito europeo, el Congreso de la CES celebrado en Sevilla avanzó en una apuesta por un sindicalismo europeo en la negociación colectiva y por el establecimiento de normas laborales y sociales europeas básicas. Pero el gran desafío seguirá siendo el hacer de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), una organización con unas capacidades instrumentales y políticas porque sigue siendo un reto pendiente.
14. 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.
15. Las instituciones económicas europeas, el ECOFIN y el Banco Central, siguen ancladas en la pasividad ante una grave crisis financiera que afecta a todas las economías europeas. En lugar de coordinar las políticas económicas y utilizar la monetaria frente a la crisis, su mensaje principal parece ser la congelación salarial. Merecen una severa crítica y la exigencia de que actúen.

16. La patronal europea se ha opuesto a la negociación de nuevas directivas. Sigue bloqueada la de Comités de Empresas Europeos. El diálogo social europeo interprofesional se ha visto limitado a los acuerdos voluntarios –estrés en el trabajo y violencia en el trabajo-. La CES 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”.
17. Por otra parte, la Directiva de tiempo de trabajo que permite ampliar la jornada laboral semanal a 65 horas por acuerdo individual entre la empresa y el trabajador o la flexibilización de la igualdad de trabajo a los trabajadores de las ETT, es una clara regresión de los derechos de los trabajadores que sitúan a los sindicatos en una posición muy débil.
18. Las sentencias interpretativas negativas del Tribunal de Justicia Europeo sobre casos concretos relevantes en relación con la restricción del derecho de huelga frente al derecho de la libre competencia 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.
19. Nos preocupan en particular las últimas sentencias referidas a los casos Viking y Laval que giran en torno a la acción emprendida por los sindicatos contra el dumping social. En el caso Viking contra el cambio de abanderamiento de un navío finlandés por bandera de Estonia para aplicar un convenio inferior a los miembros de la tripulación; en el caso Laval contra la aplicación de salarios de Letonia a trabajadores letones que trabajaban en una cantera de Suecia. Estas cuestiones en nada favorecen la apuesta por la construcción europea, no sólo porque la Europa social ha sufrido un serio revés sino también porque no permite a los sindicatos defender de manera efectiva a sus afiliados y a los trabajadores.

20. 1.2 - La situación en la CAPV

21. En la CAPV el clima político y social creado en los últimos tiempos por los casos de corrupción y proliferación de sospechas sobre la vida pública, se está traduciendo en un descrédito de la vida política y de nuestras instituciones.
22. Desde CC.OO. de Euskadi, reclamamos la necesidad de una profunda renovación de la política y la recuperación de los valores éticos en los modos y en los hábitos de la acción política. Porque cuando se pierden los valores la política se desvanece y da lugar a que se produzcan casos como el fraude en la Hacienda de Irún, el escándalo del cobro de las cesantías de los cargos políticos o la proliferación de cargos de confianza al servicio de los partidos y a costa del erario público.
23. En Euskadi seguimos sin superar el problema más serio que tenemos para avanzar en la democratización de nuestra sociedad: la persistencia de ETA y de la utilización de la violencia como instrumento de acción política, negadora de la libertad para la construcción de una sociedad democrática que garantice los derechos de ciudadanía. ETA debe desaparecer si queremos una sociedad en libertad, en paz y en convivencia.
24. Los partidos políticos vascos, a día de hoy, carecen de unas bases compartidas para alcanzar un consenso político sobre el futuro de Euskadi,

sobre su articulación en el Estado Español, sobre su participación en Europa y sobre las reglas de juego para crear un marco de convivencia estable.

25. En este contexto, en nuestro próximo Congreso, debemos reforzar las señas de identidad de CC.OO. de Euskadi. Así, frente a la dialéctica soberanismo centralismo debemos reafirmarnos en nuestra apuesta por un Estado Federal. Un federalismo de carácter solidario y cooperante. Federalismo de lealtad al interés general como principio de cohesión social que se complementa perfectamente con el criterio de la acción política en la proximidad.
26. Un federalismo en definitiva, en torno a la universalidad del núcleo duro de la protección social y el derecho laboral, lo que no impide que en Euskadi se pudieran desarrollar amplias competencias en el campo de las prestaciones no contributivas, en la Previsión Social Complementaria o en determinadas materias laborales.
27. Así mismo, reafirmamos nuestro carácter confederal como una señal de identidad de CC.OO. de Euskadi. Somos una organización vasca que pertenecemos a la Confederación Sindical de CC.OO. de España, entre otras cosas, porque es la mejor manera de defender de forma efectiva todos los intereses de los trabajadores vascos. Los derechos de los trabajadores se defienden en la negociación colectiva, en los acuerdos interconfederales con la patronal cuando se producen y también en el ámbito del diálogo social y la política de concertación. Así en los últimos años hemos defendido nuestro sistema de pensiones, la atención a la dependencia, el contrato de relevo y la jubilación parcial, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la mejora del salario mínimo interprofesional entre otras conquistas.
28. Es necesario también un entendimiento entre los vascos para lograr la aceptación y la puesta en valor de la diversidad cultural de Euskadi, para ir más allá de la mera tolerancia y fomentar la integración, la mezcla y la síntesis. Sobre la base de una defensa del euskera y de la cultura, firme y con sentido estratégico, utilizando el estímulo y no la imposición y planteándose la perspectiva de una sociedad bilingüe con tolerancia y pragmatismo, respetando la libertad y los derechos individuales, y en concreto:
29. - La defensa del euskera como un derecho de ciudadanía, también como un factor de cohesión. No podemos olvidar que el conocimiento del euskera es un factor que facilita el acceso de las personas a otros derechos básicos, como el derecho al trabajo. Por eso es preciso superar los obstáculos actuales para conseguir que las lenguas, sean medios de entendimiento y comunicación, poniendo en marcha una política lingüística adecuada y equilibrada que impulse el uso del euskera y que fortalezca la convivencia en el seno de la sociedad vasca. Ello implicará, en primer lugar, un marco de relaciones y apoyo desde la Administración Vasca hacia el mundo del euskera que desideologice los criterios de actuación y que rompa las tendencias a la monopolización. Y en segundo lugar, la necesidad de un gran acuerdo político y social como única manera de garantizar estos objetivos.
30. - La defensa de la cultura construida por la sociedad vasca, de una manera abierta, plural e intercultural, entendiendo la interculturalidad o la multiculturalidad no como el mantenimiento de los diferentes espacios cerrados en función del origen de los diferentes colectivos, sino como una cultura en proceso permanente de adaptación y que sea el espacio común y mestizaje en el que se encuentren todas las aportaciones culturales que componen la sociedad vasca.

31. - Un cambio radical en el modelo social y de relaciones de trabajo que rompa con la precariedad como estrategia competitiva del tejido económico vasco y que apuesta por un modelo de empresa y competitividad basado en la inversión productiva y en la apuesta por la investigación y el desarrollo.
32. - Una profundización de los derechos sociales a partir de la constitución cívica de nuevos derechos de ciudadanía que tengan su razón de ser no en la nacionalidad sino en la ciudadanía.
33. - Así mismo, es necesario un pacto para hacer de la Escuela Pública Vasca el gran instrumento para la convivencia, el plurilingüismo integrador y la síntesis cultural.
34. También debemos reafirmarnos en nuestra apuesta por el desarrollo social del Autogobierno. En nuestro V Congreso hacíamos un esfuerzo en la concreción del espacio de CC.OO. de Euskadi y aquellas reflexiones siguen teniendo plena vigencia: La extensión del autogobierno y la democracia que debe ser la que determine el avance del mismo.

35. 1.3 - El contexto económico en la CAPV

36. En el ámbito económico, nadie pone en duda que, en nuestra economía, las cosas están cambiando. Estamos ante un nuevo ciclo económico. Otra cosa será conocer la profundidad o la duración del mismo y sus consecuencias.
37. Los datos son innegables: una alta inflación y sobre todo en los precios de los productos básicos; un frenazo en el sector de la construcción de vivienda residencial; un endeudamiento importante de las familias; una preocupación por las cargas duraderas de las hipotecas por las subidas de los tipos de interés y la bajada de los precios de la vivienda ; el incremento del desempleo es cierto; hay crisis en las empresas inmobiliarias; ha descendido el consumo y las Instituciones Financieras empiezan a notar el aumento de la morosidad.
38. En CC.OO. ya sabemos que cuando se enfría la economía, cuando vienen las vacas flacas, las primeras víctimas son los colectivos más desfavorecidos: inmigrantes, mujeres, jóvenes, los que tienen trabajo en precario (que no es sólo temporalidad) y los que tienen rentas más bajas.
39. La primera pregunta parece más que evidente: ¿Estaremos preparados para hacer frente con éxito a este nuevo ciclo?. Todos los datos macroeconómicos nos dicen que la economía vasca ha tenido un crecimiento más equilibrado y competitivo que la economía española. La industria tiene más peso en nuestra estructura económica y no dependemos tanto del ladrillo. Pero, ¿es esto suficiente?.
40. La economía vasca tenía por resolver tres grandes cuestiones: La competitividad de nuestra economía, la calidad del empleo y la cohesión social. Sin embargo quedan todavía muchas cuestiones por resolver: Seguimos con una alta precariedad laboral, no hemos hecho los deberes en formación y en I+D+i, nuestra productividad no crece lo suficiente, hay más familias vascas por debajo del umbral de la pobreza y se han incrementado las tasas de riesgo de pobreza, el 50% de las familias vascas están altamente endeudadas habiendo incluso algunas que ya han hecho suspensión de pagos.
41. En los últimos años la economía vasca ha crecido mucho pero, además, de hacer una distribución muy injusta de la riqueza, no parece que haya utilizado el período de vacas gordas para hacer frente al período de vacas flacas.

Además, con las reformas fiscales (IRPF e Impuesto de Sociedades) han practicado una fiscalidad procíclica en lugar de contenerse para hacerlo anticíclica. Hoy nuestra fiscalidad no es más progresiva ni garantiza recursos suficientes para hacer frente al gasto social que necesariamente habrá que realizar en el nuevo escenario.

42. CC.OO. de Euskadi, desde los mismos valores y principios que le caracterizan, debe afrontar, 30 años después, nuevos retos y presentar alternativas para avanzar en el desarrollo social del autogobierno, propiciar los mayores niveles de justicia y defender los instrumentos para una redistribución más equitativa de la riqueza, lo que supone encontrar espacios de acción sindical en todas las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras: la protección social, la fiscalidad, la vivienda, la educación, la salud y cómo no, la negociación colectiva.

43. 2. LA SITUACIÓN SINDICAL: LA UNIDAD DE ACCIÓN

44. Desafortunadamente, desde nuestro último Congreso, no sólo no han mejorado las relaciones sindicales en Euskadi, sino que, lo que parecía imposible, han ido a peor.

45. El sindicalismo nacionalista ha situado como prioridad en su acción sindical la lucha por el soberanismo y la creación de un marco autárquico de relaciones laborales, con clara voluntad frentista y excluyente hacia el sindicalismo confederal y hacia CC.OO. de Euskadi en particular.

46. Tampoco hay un diagnóstico común de la situación sindical entre CC.OO. y UGT, lo que, más allá de acciones puntuales, ha desembocado, de facto, en un alejamiento de las posiciones sindicales. El caso del sector público, en el ámbito de la Enseñanza, Osakidetza o la Administración General entre otros, es una clara evidencia de lo que ocurre, situándose UGT junto a los sindicatos nacionalistas y dando cobertura gratuita a las estrategias sindicales del sindicato mayoritario, que es lo mismo que dar cobertura a modelos educativos, de salud o de servicios públicos diseñados con el único objetivo de hacer realidad un marco propio de relaciones laborales.

47. Hoy en día, es impensable dar la vuelta a esta situación, de la que ha sido excepción la movilización unitaria contra el Servicio Vasco de la Libre Competencia, por su injustificado ataque a la línea de flotación de la libertad sindical. Y este desencuentro sindical, tiene especial incidencia en el ámbito de la negociación colectiva, pero también imposibilita el poder realizar propuestas conjuntas a las instituciones públicas en materia de salud laboral, formación profesional, previsión social complementaria, políticas fiscales, etc.

48. En definitiva, esta situación significa, en el ámbito de la negociación colectiva, dar más poder a la patronal que es quien ha gobernado a sus anchas y marcado los tiempos y contenidos de los convenios colectivos y, en el ámbito más socio-político, dejar de influir en la política económica y social de la CAPV. Dicho de otra manera, el poder sindical se debilita.

49. CC.OO. de Euskadi, fiel a nuestra voluntad histórica de impulsar las tradiciones más unitarias, hemos venido trabajando en pro de la cooperación sindical, de avanzar en la unidad de acción. Somos conscientes de las dificultades que siempre ofrece el camino de la unidad. La senda de la división se recorre más fácilmente. La unidad requiere de esfuerzo, consenso y síntesis. Pero es el

mayor capital que tenemos los trabajadores y las trabajadoras para la defensa de nuestros intereses.

50. Pero siendo esto así, ¿cuáles son las dificultades que impiden la unidad de acción del movimiento sindical más allá de los modelos sindicales de cada cuál?.
51. Lo que dificulta cualquier avance en la unidad de acción, no es sólo que carezcamos de un diagnóstico común y adecuado de las causas. Es sobre todo, la posición ideológica ante el autogobierno y su desarrollo, donde se constatan proyectos estratégicos muy diferentes entre CC.OO. y los sindicatos nacionalistas.
52. Pero, aún así, no deja de ser una razón artificial. Porque al margen de los proyectos estratégicos, hay campos de actuación comunes en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Por eso, la unidad de acción, la acumulación de fuerzas, tiene que darse desde acuerdos que sindicalicen la unidad, porque los debates políticos sobre el modelo de autogobierno es un elemento de distorsión de la unidad.
53. Y la estrategia del sindicato mayoritario va en dirección contraria, apostando por la ruptura de las relaciones laborales que alcanza también a las instituciones socio-laborales (han abandonado Hobetuz, el CRL y el CES) y que niega a CC.OO. su carácter de organización vasca.
54. Esta es la encrucijada del sindicalismo vasco, politizar o sindicalizar la unidad. Nosotros, CC.OO. de Euskadi, apostamos abiertamente por la segunda. Pero esto requiere el respeto inequívoco al proyecto estratégico de cada organización.

55. 3 - POR EL EMPLEO DE CALIDAD

56. Ya hemos manifestado que queremos para Euskadi un modelo de desarrollo sostenible, equilibrado y competitivo, en el que el crecimiento económico no se sustente en el endeudamiento de las familias y en el consumo sino en ventajas competitivas basadas en el valor añadido, en la productividad y en el empleo de calidad.

57. 3.1. - El mercado de trabajo

58. En los últimos años la población ocupada en la CAPV se ha situado por encima de las 971.000 personas, con un importante crecimiento desde nuestro último congreso. Según datos del PRA la tasa de paro es de un 3,3%, es decir que estamos en cifras de pleno empleo.
59. La creación de empleo en los últimos años ha sido especialmente favorable para las mujeres, aunque gran parte se ha producido en el sector servicios, sin embargo, las diferencias en tasas de actividad, ocupación y paro con los hombres siguen siendo muy elevadas, así, mientras los hombres han alcanzado ya las tasas medias de los hombres europeos, las mujeres están lejos aún de la media europea.
60. Así mismo, el 75% del empleo asalariado de las mujeres se concentra en 7 ramas de actividad, claramente feminizadas y ligadas al sector servicios, lo que

ha provocado el aumento de la segregación ocupacional de las mujeres como consecuencia del modelo productivo existente que prima las ramas más intensivas en manos de obra en general de poco valor añadido y baja cualificación.

61. Sin embargo, la otra cara del crecimiento económico y del empleo en la CAPV ha sido la precarización del empleo. No deben confundirnos las tendencias a la baja del empleo temporal, que obedece más al hecho de que en la nueva coyuntura de desaceleración económica, cuando se produce destrucción de empleo a los que primero afecta es a los contratos temporales.
62. El País Vasco registra una tasa de temporalidad que casi triplica a la media de la UE, sin que se observen avances significativos en este aspecto y las mujeres siguen soportando la tasa de temporalidad más alta, un 33,3% mientras que la de los hombres es del 24,2%.
63. Se mantiene la brecha de la discriminación salarial de las mujeres, fruto de la segregación ocupacional, de la segregación vertical en las empresas, de las peores condiciones laborales contractuales y de múltiples trampas legales que encubren una discriminación salarial por realizar trabajos de igual valor. Así, el salario medio de las mujeres en la CAV es un 25,7% inferior al de los hombres, aunque en los últimos años se está reduciendo, muy lentamente.
64. Además, las mujeres se ven obligadas a realizar jornadas interminables donde se acumulan la jornada del trabajo remunerado y la del trabajo doméstico-familiar, por la falta de corresponsabilidad de los hombres y la ausencia de infraestructuras en servicios y atención a menores y personas dependientes.
65. La externalización de los servicios, la descentralización productiva y la subcontratación como formas de organización del trabajo y como instrumentos que se utilizan con el objetivo de reducir costes, están cada vez más en auge en las empresas vascas.
66. Abordar estas nuevas realidades productivas analizando los procesos, promover nuevas normas y desarrollar instrumentos de intervención sindical, es una exigencia de los trabajadores y de las trabajadoras y una obligación para el sindicato.
67. CC.OO. de Euskadi debe asegurar a los trabajadores de las subcontratas el derecho a la formación, a la salud en el trabajo, a la regulación de sus derechos colectivos e individuales.
68. En la lucha contra la precariedad, la intervención sindical en las subcontratas y en todas las formas de externalización de los servicios es una prioridad de CC.OO. de Euskadi.

69. 3.2. - Las propuestas de CC.OO.

70. CC.OO. de Euskadi reivindica un compromiso político y social contra la precariedad, entendido no sólo como temporalidad sino como igualdad de trato, salarios dignos y derechos laborales. Para hacer realidad estos objetivos realizamos las siguientes propuestas:
71. - Potenciar los servicios públicos, con el objetivo de su calidad, para dar respuesta a los derechos de ciudadanía, lo que supone que hay que dotarlos de un empleo público digno y de calidad. CC.OO. se opone a la privatización

de los servicios públicos para evitar que los recursos públicos se transformen en beneficios empresariales, sin tener en cuenta la calidad, la eficacia y la eficiencia de los mismos. También con el objetivo de un acceso a los servicios públicos de calidad en igualdad de condiciones.

72. - Se deben desarrollar políticas de igualdad y no discriminación para mejorar la posición laboral de las mujeres, elevar sus tasas de actividad, y de empleo y bajar la de paro hasta equipararlas con la de los hombres. También es necesario situar como objetivo en el conjunto de la sociedad, la reducción de la fuerte segregación ocupacional de las mujeres, porque ésta tiene efectos negativos sobre los salarios, la promoción, la formación permanente, la estabilidad y la seguridad en el empleo. Y finalmente, reducir la creciente temporalidad de las mujeres y crear servicios para el cuidado de las personas dependientes y para la escolarización infantil de 0 a 3 años.
73. - Creación de empleo fijo en las Administraciones Públicas en cumplimiento del compromiso de reducir la temporalidad a tasas máximas del 8%.
74. - Control de la subcontratación pública incluyendo en los Pliegos de condiciones requisitos del empleo de calidad y, más en concreto, en materia de igualdad, estabilidad y prevención de riesgos laborales.
75. - Incrementar la inversión en Educación: reglada, profesional y ocupacional para dotar al capital humano, al trabajo, como primera ventaja competitiva de la economía de cualificación, educación y tecnología y, por tanto, de productividad.
76. - Establecer relaciones y colaboraciones entre el mundo educativo y la empresa para dar más formación que responda a las necesidades profesionales que demanda nuestro mercado de trabajo.
77. - Incrementar las medidas para ayudar a los más desprotegidos, ante la actual incertidumbre económica o, lo que es lo mismo, protección y políticas activas para los desempleados.
78. - Reorientar las bases para un nuevo modelo de crecimiento. No hay mejora de la calidad del empleo si no hay mejora del tejido productivo.
79. - Por ello, sólo apoyaremos incentivos fiscales que vayan en esa dirección y nunca a empresas que inviertan en sectores no competitivos y que crean empleo de baja calidad.

80. 3.3. - Igualdad en el empleo para todas las personas

81. CC.OO. de Euskadi desde hace varios congresos, se ha comprometido a impulsar políticas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo para combatir las discriminaciones que padecen las mujeres, las personas inmigrantes, la juventud y las personas con discapacidad. Y este compromiso, tiene que hacerse realidad y ser prioritario en la acción sindical y en la negociación colectiva.
82. En nuestro país una de cada veinte personas tiene algún tipo de discapacidad. En este grupo conviven desde las personas dependientes que necesitan apoyos específicos, a otro gran colectivo que está plenamente capacitado para tener una vida social y laboral autónoma. Sin embargo en materia laboral este grupo presenta una brecha respecto al conjunto de la población trabajadora, injustificada socialmente. Los problemas que encuentran para su inserción

laboral y la falta de acceso al empleo es a su vez la principal causa de riesgo de exclusión social.

83. Con objeto de priorizar el acceso al empleo ordinario, se deben centrar sus esfuerzos en algunos objetivos básicos:
84. - Fijar compromisos de contratación de personas con discapacidad, iguales o superiores a la Cuota de Reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISM). "Artículo 38). Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla".
85. - Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad.
86. - Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva y vigilar que sólo se mantienen mientras duran las causas que legalmente permiten utilizarlas. En todo caso, se deben descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.
87. - En aquellos casos en que la empresa utilice la figura del "enclave laboral", se debe promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral, la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave, con un mínimo de un trabajador.
88. - Es prioridad garantizar un trabajo decente para las personas discapacitadas que desarrollan su trabajo en los centros especiales de empleo.
89. El fenómeno migratorio está configurando una nueva situación en el mercado de trabajo, que ha experimentado una gran transformación en estos últimos cinco años, siendo uno de los más importantes cambios sociales de este principio de siglo.
90. La presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en nuestro mercado de trabajo es ya bastante representativa, aunque se concentra más en sectores como la construcción, la hostelería, el comercio, la limpieza, o el servicio doméstico, ocupando casi siempre puestos de trabajo de escasa cualificación, baja retribución y muy alta temporalidad. A esto hay que añadir, el trabajo de personas inmigrantes en la economía sumergida o en actividades no regularizadas, situaciones ambas que llevan aparejada la carencia de derechos laborales y sociales y, en un porcentaje importante, también la explotación laboral y sexual delictiva por parte de mafias y de empresarios sin escrúpulos que se mueven al margen de las normas legales más básicas.
91. Al igual que entre las personas jóvenes, la fuerte temporalidad y precariedad del empleo en la población inmigrante producen efectos colaterales muy negativos, como la elevada siniestralidad, el desencuentro entre la formación adquirida y el trabajo que realiza, los obstáculos en el acceso a ciertas condiciones laborales generalmente ligadas al empleo estable (formación, promoción, beneficios y prestaciones sociales), condiciones abusivas de trabajo y retribución, además de las extremas dificultades de acceso a una vivienda digna.

92. Por ello debemos promover actuaciones sindicales que combatan las malas condiciones laborales que puedan sufrir estos trabajadores por su condición de inmigrantes, al tiempo que introduciremos en la negociación colectiva en el contexto de las reivindicaciones sindicales, propuestas específicas y acciones positivas encaminadas a facilitar su plena integración laboral.

93. 4 - LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUSKADI

94. La negociación colectiva en Euskadi pasa por un momento delicado. Es cierto que durante el año 2007 y 2008 se han cerrado una gran parte de los convenios sectoriales que estaban sin renovar, algunos desde hacia cuatro o más años. Pero ello no debe impedirnos ver la realidad.

95. En estos años hemos asistido al despliegue de una estrategia de instrumentalización de la negociación colectiva. Se pretendía por parte del sindicato ELA, en demasiadas ocasiones con el acompañamiento acrítico de LAB, bloquear la negociación colectiva sectorial para centrar la acción sindical en el ámbito de las empresas. Hemos asistido por parte de este sindicalismo, al intento de atomizar, corporativizar e individualizar las relaciones laborales, en la búsqueda de un salto organizativo que les llevara a la hegemonía sindical en el país.

96. En este contexto lo de menos han sido los contenidos de los convenios, produciéndose un empobrecimiento cuantitativo y cualitativo de la negociación colectiva, una pérdida de referencialidad de los ámbitos sectoriales de negociación y un debilitamiento de la posición dialéctica de contrapoder, más allá de estrategias mediáticas sin ninguna traslación a lo real, es decir, a la consecución de mejoras laborales y sociales para la gente trabajadora en Euskadi.

97. CC.OO. de Euskadi no se resignó a sufrir esta pinza planteada y desarrollada por el sindicalismo excluyente y asumida por la patronal. Las campañas de denuncia y explicación de la perversa deriva que se iniciaba así como nuestra flexibilidad para dar respuestas diferentes a planteamientos distintos en los sectores, en definitiva el trabajo de toda la estructura del sindicato, ha sido un elemento de primer orden en el mantenimiento de los ámbitos de negociación y ha repercutido muy favorablemente en la legitimación social de CC.OO.

98. Esta situación es la que posibilita que sea la patronal la que gobierne la negociación colectiva en los ritmos y en los contenidos y por eso ahora ha sido más favorable al cierre de los convenios que estaban pendientes. Porque considera que la actual correlación de fuerzas le permite mantener una posición hegemónica.

99. Los resultados son más que evidentes. De una parte se empobrecen los contenidos de los convenios y de otra, la negociación colectiva deja de ser un instrumento de reparto de poder. Si la negociación colectiva del próximo período se presenta ya de por sí más dura y complicada que hasta la fecha por el cambio de ciclo económico, por la crisis del sector de la construcción y por el desbordamiento de los precios, será todavía más complicada por el reforzamiento del poder de los empresarios en la relación laboral.

100. 4.1. - Una patronal poco articulada

101. Nos encontramos con una Confederación de Empresarios, CONFEBASK, que no ostenta, a nivel de negociación colectiva, ninguna

capacidad de interlocución y muy pocas de coordinación de las patronales territoriales.

102. A esto debemos añadir la profunda crisis que ha afectado a la patronal gipuzkoana ADEGI que ha desembocado en cambios importantes en la organización y que la patronal alavesa SEA está también en un proceso de superación de una crisis, de corte diferente, como consecuencia de una confrontación interna. La patronal de Bizkaia CEBEK tampoco juega un papel de interlocución de sus federaciones asociadas.

103. En definitiva una patronal poco vertebrada lo que no hace ningún favor al objetivo de establecer un modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que sirvan de instrumento al objetivo de la cohesión social.

104. 4.2. - La negociación colectiva: los ámbitos de negociación

105. Una de las consecuencias que se derivan de la actual situación de la negociación colectiva, es la atomización y fragmentación de determinados ámbitos funcionales.

106. Los procesos de externalización productiva, la subcontratación, la atomización de las empresas, es decir, las nuevas formas de organización empresarial, da lugar que se generen vacíos de regulación colectiva que afectan a colectivos significativos de trabajadores y trabajadoras, que aminoran la eficacia del convenio colectivo.

107. Es muy necesario, en un marco de descentralización productiva, una vertebración y una articulación apropiada de los diferentes ámbitos de negociación sectoriales y de empresa.

108. De lo contrario, nos encontraríamos con una dificultad añadida en el ejercicio del reparto del poder con el empresario, si el sindicato no puede desplegar en el ámbito de la empresa toda su capacidad de intervención como interlocutor de los trabajadores y de las trabajadoras.

109. En este contexto la propuesta de CC.OO. de Euskadi sería la de alcanzar, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, un acuerdo de negociación colectiva que estableciera la articulación entre ámbitos diferentes y definiera aquellas materias que preferentemente deben negociarse en cada ámbito, teniendo presente que no hay recetas iguales para situaciones diferentes.

110. CC.OO. de Euskadi mantiene su apuesta por la defensa del Convenio sectorial (estatal, autonómico o de cada Territorio Histórico), porque sólo podemos afirmar que hemos conquistado un derecho si podemos garantizar que todos los trabajadores de ese sector de actividad, sea hombre o mujer; joven o mayor; cualquiera que sea su procedencia o cualquiera que sean sus convicciones, pueda ejercerlo efectivamente.

111. Y después, una negociación colectiva en el ámbito de la empresa que debe estar vinculada a los convenios sectoriales de referencia para evitar la aparición de fenómenos corporativos e insolidarios o, simplemente reductos de poder empresarial ejercido de forma unilateral.

112. En el campo de los ámbitos ha aparecido una nueva realidad que, ni está regulada legalmente, ni ha sido objeto de un adecuado análisis: Los

convenios de empresa de ámbito estatal concurrentes con convenios sectoriales de ámbito inferior.

113. Es un fenómeno que, en el caso de Euskadi, está siendo utilizado por la patronal como un instrumento contra la aplicación de los convenios sectoriales territoriales que contienen mayores derechos para los trabajadores y trabajadoras.

114. Aún a sabiendas de que es un problema cuya solución sólo es posible en el ámbito sectorial, CC.OO. de Euskadi defenderá en casos de concurrencia de los convenios de empresa de ámbito estatal con convenios sectoriales de ámbito inferior, o cualquier otro tipo de concurrencias, la aplicación de la norma, del convenio, más favorable para los trabajadores y trabajadoras. Y defenderá esta posición en el ámbito sindical y en el ámbito jurídico tanto dentro como fuera de la organización.

115. Nos hemos encontrado también ante un elemento nuevo que pone en cuestión, no sólo la capacidad de los sindicatos para llegar a acuerdos en algunas materia de negociación colectiva, sino la propia esencia de la acción sindical. Nos estamos refiriendo a las actuaciones de los Tribunales de la libre competencia que en una actitud que cercena las bases en las que se sustenta la libertad sindical, viene poniendo en cuestión acuerdos alcanzados entre los sindicatos y la patronal en el ejercicio de la libre autonomía de las partes.

116. 4.3. - Nuestras principales propuestas reivindicativas

117. Para avanzar en el terreno de los derechos y en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras vascos, es preciso contar con reivindicaciones ajustadas a los intereses generales de nuestros representados, con propuestas bien elaboradas y gestionadas con acierto mediante la justa combinación del binomio negociación-movilización.

118. Porque para conquistar derechos y conseguir un mejor reparto de la riqueza, no sólo se requiere la movilización cualitativa y cuantitativa sino, además, de una gran capacidad de propuesta situando al movimiento sindical, al sindicato como sujeto actor, a la ofensiva y no como sujeto subsidiario.

119. 4.3.1. - Los salarios en la negociación colectiva

120. En los últimos años los salarios han perdido peso en el conjunto de la riqueza, muy al contrario que los beneficios empresariales que han incrementado notablemente su peso relativo. Una de las causas por la que se ha producido este hecho, es la terciarización de nuestra economía que ha hecho que se desplace el empleo a un sector en crecimiento como es el sector servicios, donde los salarios son, con carácter general, más bajos que en el sector industrial o en la construcción. Es una circunstancia que tendremos que tener presente en el ámbito de la negociación colectiva en este sector de actividad.

121. Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento anual de los precios al consumo, mejora que debe ser más acusada en los sectores de salarios más bajos y en aquellos sectores donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo justifica.

122. Para eliminar los salarios muy bajos, generadores de precariedad laboral y que puedan abocar en la exclusión social de quienes lo perciben, hay que establecer el Salario Mínimo Sectorial.
123. En los sectores donde los salarios estén por debajo de la media salarial de la CAPV y en las empresas con salarios por debajo de la media de su sector, los incrementos retributivos deberán tomar como referencia para la negociación la evolución experimentada por el SMI en estos últimos años.
124. En los convenios donde se negocie sobre la previsión del IPC, se incluirán cláusulas de revisión salarial como garantía de la consolidación del incremento pactado inicialmente por encima del IPC. Las cláusulas deberán tener carácter retroactivo.
125. Es objetivo prioritario de CC.OO. de Euskadi, eliminar de los convenios colectivos las diferencias retributivas motivadas por razón de género, edad o procedencia, ya lo sean de forma directa o indirecta (carrera profesional o clasificación profesional).

126. 4.3.2. - La jornada en la negociación colectiva

127. El objetivo de la jornada de 35 horas semanales y 1592 horas año, sigue plenamente vigente para CC.OO. de Euskadi, estrechamente ligado a un control sindical en su distribución para poder crear empleo, mejorar las condiciones de trabajo y ampliar los derechos que regulan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
128. Será en cada sector donde, de acuerdo con los criterios para la negociación colectiva que se elaboren cada año, se determine el nivel de prioridad de esta reivindicación con respecto a otras propuestas de negociación. No puede haber un tratamiento igual para situaciones bien diferentes.
129. De forma complementaria, es importante un esfuerzo para eliminar las horas extraordinarias o la prolongación de la jornada, con el objetivo de acercar la jornada real a la que se pacta en los convenios colectivos.

130. 4.3.3. - La igualdad una prioridad en la negociación colectiva

131. En el año 2007 se ha creado un nuevo escenario para el que tenemos que preparar adecuadamente a las organizaciones de CC.OO. y en particular a las personas que representan a nuestro sindicato en las mesas de negociación de los convenios colectivos y en los centros de trabajo. Y este nuevo escenario procede de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que sitúa a la negociación colectiva ante un nuevo espacio que debe servir para impulsar de forma más generalizada la inclusión de medidas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Nuestro compromiso es conseguir que la acción sindical y la negociación colectiva jueguen de forma eficaz el papel central que la citada ley les otorga para hacer efectivos muchos de los derechos que en ella se contemplan. El elemento de mayor calado para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral es el deber de negociar medidas y planes de igualdad en las empresas. La obligación legal de que los convenios colectivos incluyan planes de igualdad es para nosotros una importante base de actuación y por tanto, se debe organizar un trabajo coordinado y práctico: sistematización de realidades, propuestas e información; evaluación de éxitos y fracasos, coordinación de las Secretarías de Acción Sindical y Mujer.

132. Para negociar las medidas de acción positiva y los planes de igualdad, CC.OO. debe incluir en las plataformas del convenio colectivo los objetivos y propuestas sindicales; garantizar la presencia equilibrada de mujeres en las mesas negociadoras, crear las comisiones de igualdad y contar con el asesoramiento especializado que necesite a través de las Secretarías de la Mujer y cuando sea necesario, de los Servicios Jurídicos.

133. Tenemos que tener en cuenta que va a resultar determinante la actuación sindical en el desarrollo e implantación de planes de igualdad en las empresas, tanto en las que están obligadas, como las que son susceptibles de ello. El proceso será sin ninguna duda difícil, progresivo pero es una prioridad comenzar a poner en marcha los primeros planes sobre los que se desarrollarán sin duda otros posteriores, mejorándolos y corrigiendo errores.

134. Para empezar, las organizaciones federales deberían elaborar un mapa de las empresas de más de 250 trabajadores afectadas por el deber de negociar un plan de igualdad, así como un plan de trabajo para priorizar iniciativas sindicales en determinados convenios sectoriales y en determinadas empresas para la negociación de medidas y planes de igualdad, en función de que la situación de desigualdad de género sea muy relevante y de la mayor disponibilidad de las empresas u organizaciones empresariales.

135. 4.3.4. - Otros contenidos de la negociación colectiva

136. Desde la negociación colectiva debemos incidir en otros contenidos que mejoren la calidad de vida y el futuro profesional de los trabajadores y trabajadoras.

137. Entre otras: Medidas para la calidad del empleo y contra la precariedad; una formación de calidad sin discriminaciones que garanticen en pie de igualdad la cualificación, clasificación profesional y formación; profundizar o impulsar en las medidas que garanticen la salud y seguridad en el trabajo o la igualdad de trato para colectivos desfavorecidos, son objetivos estratégicos de CC.OO. de Euskadi.

138. 4.3.5. - La negociación colectiva en las Administraciones Públicas

139. Para CC.OO. de Euskadi la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones vascas se debe articular en los siguientes niveles:

140. - Mesa General de negociación: Se tratarán todas las cuestiones comunes al conjunto de los empleados públicos de todas las administraciones públicas de la CAPV.

141. - Mesas Sectoriales de negociación: Se constituirán las mesas sectoriales de negociación para negociar las cuestiones que le son propias.

142. - Mesa de Negociación de convenios: Se negociarán, en el ámbito que corresponda, convenios colectivos para el personal laboral de las Administraciones Públicas.

143. - En el ámbito de las Administraciones Locales y Forales se constituirán mesas generales de negociación a los efectos de trasladar los acuerdos adoptados en la negociación de los acuerdos suscritos en ámbitos superiores. Y, en concreto, los acuerdos adoptados en la mesa de negociación de las entidades locales y forales de carácter supramunicipal constituidas al efecto.

144. - Proponemos también la creación de mesas sectoriales únicas para funcionarios y laborales en las que se negocien las materias que les son comunes y que están establecidas en la normativa vigente.
145. En lo que se refiere al funcionamiento interno, la Confederación de CC.OO. de Euskadi seguirá apostando por el funcionamiento del área pública como órgano suprafederal, con la designación de un coordinador de dicha área pública. Para la toma de decisiones en las materias que son competencia del área pública, se constituirá un Consejo formado por 20 miembros que serán elegidos en cada federación. El número de miembros que elija cada federación se atribuirá de forma proporcional a su afiliación, computando únicamente los afiliados que estén sujetos a las condiciones laborales que se establezcan en el ámbito de la Mesa General.

146. 5 - LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL AUTOGOBIERNO

147. CC.OO. de Euskadi hemos venido haciendo desde nuestro V Congreso, una apuesta nítida y decidida por la construcción social del autogobierno, para garantizar el reforzamiento de su dimensión social en beneficio de los trabajadores y trabajadoras y de los colectivos más desfavorecidos.
148. La defensa de los intereses no sólo económicos y laborales, sino también sociales, es consustancial a un sindicalismo de clase y socio-político como el que forma parte de las señas de identidad de CC.OO. de Euskadi.
149. Es esta dimensión sociopolítica de nuestra organización la que da relevancia a las propuestas de CC.OO. en cuestiones de gran trascendencia para la ciudadanía en general y para los trabajadores en particular porque afecta de forma directa a su calidad de vida. Es hora de que en nuestro País, pongamos en las prioridades del debate social cuestiones tan vitales como la vivienda, la educación, el empleo de calidad, la seguridad y salud en el trabajo, la sanidad pública, los servicios sociales, el medio ambiente o la protección social, junto al modelo de crecimiento económico basado en las inversiones productivas de mucho valor añadido y no en el endeudamiento interno o externo y en el escandaloso precio de la vivienda, frente a los que subordinan todos los debates a estrategias excluyentes de construcción nacional, confrontaciones identitarias, soberanismos autarquistas o pretenciosos papeles del lobbys políticos.
150. Somos conscientes de que sobre muchas de las materias que vamos a tratar a continuación, sería necesario alcanzar un gran Pacto Social en Euskadi. Lamentablemente, en las actuales circunstancias de las relaciones sindicales, de la actitud de la patronal y de la negativa de los poderes públicos, es posible que todo esto se quede en un mero deseo, pero CC.OO. de Euskadi lo presenta, al menos, como propuesta al resto de sindicatos.

151. 5.1. - Los servicios sociales

152. CC.OO. viene planteando desde el año 1995 con la firma del Pacto de Toledo y en el 2001 con el Acuerdo de Mejora de las Pensiones: la necesidad de ampliar la acción del Estado de Bienestar a las personas dependientes, complementar las políticas sociales con la configuración de un Sistema Público de Atención a la Dependencia y la aprobación de una Ley Básica que reconozca esta prestación como un derecho subjetivo, de carácter universal y garantizado por los poderes públicos. Y es que la escasa cobertura de los

servicios sociales hace imprescindible la creación de un Sistema Nacional de Atención a la Dependencia para que el Estado de Bienestar no se asiente sobre la familia y fundamentalmente sobre las mujeres que son las cuidadoras.

153. CC.OO. defiende y apuesta por una red pública de servicios sociales, como ha demostrado: en el Acuerdo sobre “La acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia” que firmó en la Mesa de Diálogo Social a finales del año 2005 y que contempla: el carácter universal y público de las prestaciones de servicios.
154. CC.OO. considera que los poderes públicos deben garantizar una oferta de servicios suficientes que consiga un adecuado cuidado de las personas; que el papel de la iniciativa privada concertada será en todo caso subsidiario o complementario de lo público; y que el papel del tercer sector no implicará en ningún caso una rebaja en las exigencias de calidad que se les debe exigir a todas las empresas privadas que aspiren al concierto con la red pública.
155. Además el sindicato apuesta por la calidad del empleo generado, así como por la calidad de las prestaciones de servicios.
156. La Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia ha provocado que la CAPV, haciendo uso de las competencias exclusivas que tiene en materia de servicios sociales, elabore una nueva Ley de servicios sociales (la que está vigente no responde a la demanda de la ciudadanía) que contemple la atención a la dependencia y que intente superar la actual dispersión que existe entre las distintas administraciones, siendo fundamental la homogeneidad en los 3 territorios, para que desaparezcan los agravios comparativos existentes.
157. Para CC.OO. la elaboración de una nueva ley vasca de servicios sociales, es una herramienta necesaria para dotar a la sociedad vasca de nuevos derechos que demanda y para articular un sistema vasco de servicios sociales y atención a la dependencia. Esta Ley debe reconocer el derecho subjetivo a los servicios sociales, garantizando el carácter universal de las prestaciones y los servicios. La importancia del reto que plantea hace necesario lograr la máxima adhesión al mismo del conjunto de los agentes sociales, económicos y políticos.
158. CC.OO. apuesta por unos servicios sociales públicos por suponer la mejor respuesta a las necesidades sociales con garantía de igualdad de acceso, de trato, de calidad de las prestaciones y de condiciones laborales de las personas que los prestan. No obstante, ante la opción de la mayoría de las Administraciones Públicas por “externalizar” la prestación de servicios sociales y la atención a la dependencia, mediante conciertos, convenios u otras fórmulas con empresas y entidades privadas –debate por otro lado, siempre fuera de la agenda política y aparentemente de la reivindicación de la ciudadanía–, el sindicato debe marcar estrategia.
159. Ante esta situación, es un objetivo prioritario de nuestra acción sindical, a la vez que exigimos la gestión pública, establecer la regulación necesaria en el desarrollo de las leyes que afectan a estos servicios que permitan que las empresas y entidades subcontratadas garanticen los derechos laborales y la calidad del empleo de todos los trabajadores y trabajadoras. Y todo ello, porque la calidad del servicio está unida a unas condiciones laborales adecuadas.

160. El sistema de servicios sociales vasco deberá fomentar la calidad en la prestación de sus servicios de forma que asegure los derechos de las personas usuarias. Se garantizará la homogeneidad de la calidad en el conjunto del sistema mediante la dotación de unos estándares comunes en cuanto a personal, medios materiales y funcionamiento, así como un sistema de información común.

161. La calidad del sistema está íntimamente relacionado con las condiciones laborales de su personal por lo que el sistema vasco de servicios sociales, deberá impulsar un sistema de cualificaciones profesionales común y desarrollar planes de formación específicos y establecer un pliego básico de condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras que sean contratados por parte de las entidades privadas y las diferentes administraciones. Ese pliego de condiciones valorará de forma prioritaria la estabilidad de las plantillas de personal que van a ejecutar los diferentes servicios, incluida la subrogación de estos trabajadores cuando supusiese un cambio de titularidad de la entidad encargada de la prestación del servicio.

162. Para CC.OO. es fundamental que en el seno del Consejo Vasco de Bienestar Social se cree una Comisión tripartita con la participación de las entidades empleadoras de servicios sociales, los sindicatos representativos de los trabajadores del sistema de servicios sociales y las administraciones con competencias en los servicios.

163. Serán tareas de la Comisión definir los perfiles profesionales del sistema y la formación asociada, elaborar la propuesta de pliegos de condiciones para la subcontratación o concertación que incluirá cláusulas de subrogación y de condiciones de prevención de riesgos laborales. Seguimiento del empleo en el sistema.

164. 5.2. - La vivienda en la CAPV

165. El acceso de todas las personas a una vivienda digna es un objetivo prioritario para CC.OO. de Euskadi. Hoy el acceso a la vivienda es especialmente dificultoso para los jóvenes y para las familias con menos recursos económicos.

166. Teniendo en cuenta que en la CAPV hay un porcentaje relativamente importante de trabajadores y trabajadoras que perciben menos de 1000 € mensuales, a la vista de los precios de venta o alquiler de la vivienda libre, hay familias que sólo podrían acceder a viviendas protegidas o de protección pública.

167. CC.OO. estima prioritaria una Ley de Vivienda que garantice el derecho al acceso a la misma como un derecho subjetivo. La actual situación política y un posible adelantamiento electoral, no nos hace ser nada optimistas sobre esta cuestión.

168. Es necesario priorizar el alquiler actuando sobre la oferta e introduciendo en el mercado el importante volumen de viviendas vacías con políticas de penalización fiscal para este tipo de viviendas.

169. Evitar la especulación en los precios del suelo que incluso lo realizan los Ayuntamientos como medio para obtener recursos públicos para financiar servicios que prestan.

170. Creación de un observatorio de la vivienda con representación de todos los agentes sociales.

171. 5.3. - La educación

172. En CC.OO. de Euskadi damos mucha importancia a todo el sistema educativo como un elemento básico de progreso social y económico y hoy es una de nuestras mayores preocupaciones.

173. Es difícil hablar de productividad o de innovación con un sistema educativo que tiene un bajo gasto por alumno y año, muy por debajo de la media de la UE; que produce un alto porcentaje de abandono escolar prematuro y en el que son demasiadas las personas que no terminan los estudios secundarios.

174. Es también una formación, en demasiadas ocasiones, ajena a las necesidades profesionales de nuestras empresas. Algo ocurre, cuando más de dos tercios de los jóvenes que trabajan lo hacen en puestos ajenos a su formación produciéndose altos niveles de frustración personal e inadecuación laboral.

175. La educación pública es un factor esencial e imprescindible para el desarrollo económico y social de un País además de jugar un papel muy importante en el reequilibrio social. Y debe adaptarse y organizarse para ser eficiente en este objetivo y no en ser un instrumento de la construcción nacional al servicio del soberanismo.

176. Hay que poner en marcha medidas para eliminar el fracaso escolar incrementando de forma importante el gasto en la enseñanza pública.

177. Es necesario un nuevo pacto escolar que se sustente en niveles de consenso más amplios, si cabe, que los que recabó el pacto del año 1992 (PNV/PSE-EE), que ha sido la base del actual sistema educativo.

178. Un pacto que, en primer lugar, configure una oferta escolar pública suficiente para dar respuesta a las actuales demandas sociales a través de la elaboración de un nuevo mapa escolar.

179. Que además, garantice el avance en una educación bilingüe, impulsando un modelo educativo flexible e integrador, en la que las dos lenguas oficiales de la CAPV sean lenguas vehiculares y que impulsara también una formación adecuada en otro idioma comunitario.

180. Un pacto en definitiva en el que se acordara un desarrollo curricular adecuado a los objetivos demandados socialmente y no sujetos a objetivos soberanistas; que potenciara la formación profesional; que impulsara una oferta universitaria acorde a las demandas actuales y adecuada a la nueva realidad europea, con una oferta pública que garantice la escolarización en los centros públicos de los niños menores de 3 años.

181. Actuar para evitar el deterioro de la escuela pública y garantizar el reparto equilibrado del alumnado, con necesidades de compensación (inmigrantes...), entre la enseñanza pública y la concertada.

182. Condicionar la financiación a los centros concertados a los objetivos de homologación de las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras y a la recepción de alumnado con necesidades de compensación; a su

contribución a la extensión a la escolarización básica y gratuita de la enseñanza obligatoria; al establecimiento de sistemas de contratación de trabajadores a través de mecanismos que garanticen los criterios de publicidad, mérito y capacidad.

183. Un impulso de la educación que debe tener en cuenta a los trabajadores de la enseñanza como principales protagonistas. Para ello resulta fundamental impulsar la formación y reciclaje de los trabajadores; establecer una auténtica carrera profesional; reforzar la legitimación y la autoridad de los profesionales y reforzar y primar adecuadamente la evaluación positiva de su labor profesional.

184. 5.4. - La Sanidad en Euskadi

185. El documento “análisis de los Presupuestos de la CAPV para 2008”, elaborado por el Gabinete Técnico Confederado, nos viene a decir que el gasto sanitario en Euskadi en relación con el PIB es de un 4,4%, inferior a la media del resto de las Comunidades Autónomas y muy inferior al de los países de nuestro entorno (Alemania 8,6% y Francia 7,7%).

186. En los últimos 10 años hemos tenido un promedio de gasto del 4,22% sobre el PIB, más de un punto porcentual inferior a la media española que fue del 5,31%.

187. Además, su peso desciende en el conjunto de gasto previsto para el 2008 ya que el presupuesto tiene un crecimiento global del 13,7% y el capítulo de sanidad se incrementa en un 12,9%.

188. Además de todo lo anterior, la imagen pública de nuestro sistema sanitario se ha deteriorado por la conflictividad generada en el ámbito de la negociación colectiva sectorial.

189. Nuestra sanidad pública necesita una financiación suficiente, incrementando el gasto sanitario hasta alcanzar el 5,4% del PIB de la CAPV, media del gasto sanitario de las Comunidades Autónomas.

190. Debe así mismo, mejorar su calidad y recuperar el nivel de aceptación y valoración del que, no ha mucho tiempo, gozaba entre la ciudadanía vasca. Para ello es imprescindible incrementar notablemente su plantilla con 3000 trabajadores y trabajadoras más para finales de 2010 en el sector hospitalario y reforzar con carácter más inmediato los recursos humanos del sector extra-hospitalario.

191. Además de más recursos, Osakidetza precisa de una gestión caracterizada por la responsabilidad y una nueva organización con la elaboración de un nuevo mapa sanitario público reforzando la atención primaria y especializada.

192. 5.5. - La renta básica y ayudas a la emergencia social

193. Para CC.OO., cuando hablamos de renta básica, no lo estamos entendiendo como un “salario” para cualquier ciudadano con independencia de que trabaje o no. Antes de entrar en este debate que ya lo está poniendo en marcha algún movimiento social, nos parece prioritario desarrollar y consolidar nuestro actual Estado de Bienestar, muy alejado todavía de los niveles del gasto medio en la UE.

194. Cuando hablamos aquí de renta básica, estamos entendiendo como una cobertura mínima que las Administraciones Públicas, el Gobierno Vasco en nuestro caso, concede a la ciudadanía para evitar su exclusión social como consecuencia de padecer un grave estado de necesidad y, por lo tanto su reconocimiento está supeditado a que se produzca o no la inserción laboral.
195. Normalmente las propuestas de gasto previstas en los planes elaborados por el Gobierno Vasco, al final no tienen correlación con los presupuestos anuales, resultando éstos más bajos que la estimación propuesta, lo que desemboca año tras año en recorte presupuestario en gasto social.
196. El Gobierno Vasco acaba de presentar el borrador del anteproyecto de Ley de Garantía de Ingresos donde se percibe más clara la intención de recortar los presupuestos en gasto social.
197. Este borrador, es una propuesta de reunificación y modificación de la normativa que actualmente regula los distintos instrumentos de inclusión social. El mismo recoge una variedad de ayudas económicas que especializan las ya existentes (Renta Básica o las Ayudas de Emergencia Social) pero a su vez manifiesta que la cuantía destinada a las mismas no variará con la diversificación de ayudas.
198. Desde CC.OO. de Euskadi entendemos que si el gasto social se va a disminuir o modificar a la baja, como consecuencia de la adecuación del marco normativo, no sirve hablar de nuevos principios o modelos. Exigimos que se de una correlación entre la capacidad real que se depositará en el gasto social frente a las necesidades diagnosticadas a las que se pretende dar protección.
199. En CC.OO. de Euskadi reivindicamos una Renta Básica...
200. - **Que iguale el 100% del SMI:** Con el 80% del SMI los perceptores de Renta Básica no tienen asegurada la inclusión social. Por eso desde CC.OO. planteamos el incremento de la Renta Básica al 100% del SMI, como media de control de las bolsas de pobreza que genera cobrar un porcentaje de lo que se estima un salario mínimo.
201. Sobre los estereotipos que sobre las personas que son perceptoras de ayudas sociales dicen que cometen fraudes administrativos, trabajan en empleos sumergidos y/o que ser perceptores les desincentiva para la búsqueda de empleo... los últimos datos del Gobierno Vasco sobre fraude hablan de porcentajes ínfimos.
202. Estos estereotipos y prejuicios son alentados por quien pretende mantener estancado el gasto social que a nuestro entender, es garantía de desarrollo y justicia social.
203. - **Que el requisito de edad mínima para percibirla sean 18 años:** Las situaciones de desprotección difieren en función de muchos factores, sociales, familiares, económicos... las razones para encontrarse en situación de exclusión social pueden ser diversas y estructurales. La edad como requisito para ser perceptor de Renta Básica es necesaria, pero creemos que esa edad tiene que estar en relación a la edad de emancipación o de no protección administrativa.
204. Y que las **Ayudas de Emergencia Social** se constituyan como un derecho subjetivo (es decir, no estar sujetas a presupuestos anuales).

205. De esta manera podríamos evitar incidencias como estas:
206. - Trasvase de fondos de Renta Básica a AES en municipios donde estas prestaciones agotan los presupuestos antes de finalizar el año.
207. - Límites en los criterios de concesión de los diferentes tipos de ayudas a la vivienda.
208. - Ampliar los requisitos para la concesión a los beneficiarios.
209. - Rigor en el procedimiento y escasa flexibilidad en el trato de las diferentes situaciones previas a la exclusión social.
210. Y repercusiones sociales como:
211. - Fraudes por parte de las personas beneficiarias.
212. - Imposibilidad de acceso a este derecho por parte de ciudadanos que se les impide empadronarse (vulnerando otros derechos básicos como la sanidad o la educación).

213. 5.6. - La Seguridad Social y la Previsión Social Complementaria

214. En materia de Seguridad Social nos reafirmamos en lo que ya aprobamos en el VIII Congreso de CC.OO. de Euskadi que no es otra cosa que nuestra apuesta por un sistema público de pensiones solidario y de reparto. La Ley 40/2007 que entró en vigor el 1 de enero de 2008, sobre medidas en materia de Seguridad Social profundiza en esta línea y en la de garantizar la viabilidad del sistema público de Seguridad Social.
215. En los últimos tiempos, los partidos y sindicatos nacionalistas están insistiendo en poner en marcha una Seguridad Social Vasca emancipada y no comunicada con la Seguridad Social española.
216. Y están insistiendo en esa reivindicación a pesar de que un estudio, encargado por el Gobierno Vasco, sobre la viabilidad de una futura Seguridad Social Vasca dice de forma concluyente que:
217. - El pequeño tamaño poblacional del País Vasco incrementa las incertidumbres además de las que ya existen.
218. - La evolución demográfica de la CAPV, con escasa presencia de la inmigración, es tan desfavorable que las mejoras del mercado de trabajo no son suficientes para evitar un profundo deterioro del sistema a partir de 2025, lo que no ocurre en el caso del territorio común.
219. Visto este panorama, sólo se entiende, que sigan insistiendo en la creación de una Seguridad Social Vasca por el carácter mutualista de las propuestas del Gobierno Vasco en materia de protección social, lo que supone que las coberturas del sistema público se reduzcan a la mínima expresión haciendo de la EPSV,s un sistema no complementario, sino sustitutivo de las pensiones públicas de forma semejante a Lagun-Aro/Autónomos. Y en esto a CC.OO. nos van a tener enfrente.

220. En materia de Previsión Social Complementaria y con idea de extender los sistemas de empleo, el Gobierno aprobó el año 2006 un Plan de Previsión Social Complementario en Euskadi.
221. El primer compromiso del Plan era la aprobación de una Ley de EPSV,s para sustituir a la actualmente vigente desde 1983. Como no existían mayorías suficientes en el Parlamento Vasco, el Gobierno ha regulado por vía del Decreto cuestiones que debían regularse por Ley.
222. Al ser aprobado el Plan de Previsión, el Gobierno se comprometió a que, vista la existencia de modelos diferentes entre los sindicatos vascos sobre la regulación y funcionamiento de las EPSV,s, en las normas legales no se iba a apostar por un modelo u otro, dejando que se resolviera esta cuestión en el marco de la negociación colectiva.
223. Sin embargo, la actuación del Gobierno Vasco ha sido bien diferente. Como es conocido CC.OO. defiende un modelo que impida el veto de determinadas organizaciones a la hora de la adopción de acuerdos, por lo que éstos deben tomarse por mayoría en los órganos de Gobierno y no por mayoría de partes (sindicatos y empresarios). También somos partidarios de que las aportaciones de los empleadores sean obligatorias y la de los trabajadores voluntarias.
224. Pues bien, en el Decreto de ayudas económicas a la implantación de Previsión Social Complementaria a través de EPSV,s, se condicionan las mismas a que los acuerdos sean adoptados por mayorías de partes o con mayoría cualificada del 66% de sus miembros y a que las aportaciones sean realizadas un 50% por el empresario y otro 50% por el trabajador de forma obligatoria. Es decir un claro incumplimiento de los acuerdos por parte del Gobierno Vasco.
225. En la última modificación del IRPF, han incluido en las normas de los tres territorios, ayudas fiscales que permiten deducir en la cuota del impuesto un importe igual al 50% de las aportaciones realizadas a las EPSV,s de nueva creación o de las mayores aportaciones porcentuales realizadas en relación al año anterior.
226. Todas estas normas van dirigidas a “castigar” a la EPSV Itzarri, a cuya constitución se opusieron los sindicatos nacionalistas, entre otras cosas, porque los acuerdos se adoptan por mayoría en los órganos de Gobierno y porque las cuotas de los trabajadores son voluntarias.
227. CC.OO. de Euskadi propone que se elabore y apruebe una Ley de Entidades de Previsión Social Complementaria, adaptada al nuevo escenario en el que se desarrolla la previsión social en Euskadi, con una separación nítida de las regulaciones del segundo pilar de la protección social (EPSV,s de Empleo) y el tercer pilar (EPSV,s individuales), estableciendo criterios estables y coherentes y con un régimen fiscal diferencial.
228. Con el fin de desarrollar la previsión social complementaria en la modalidad de empleo, CC.OO. de Euskadi propone el siguiente tratamiento fiscal:
229. - **Redefinir los actuales incentivos fiscales.** Si van a existir nuevos incentivos fiscales deben dirigirse, **en exclusiva**, a los sistemas de empleo con titularidad patrimonial y control en la gestión de los trabajadores.

230. - Aportaciones a la PSC: Mantener el tratamiento de deducibilidad en la base imponible del impuesto de la renta de las personas físicas de las aportaciones realizadas por el trabajador, con un límite máximo computadas las aportaciones a sistemas de empleo y a sistemas individuales, de 8000 €; 6000€ para las realizadas a los sistemas de empleo y 2000 para las realizadas a los sistemas individuales. Si la previsión social tiene carácter complementario de la pensión pública no se necesitan mayores aportaciones, salvo que se pretenda otro objetivo diferente al papel de complementariedad de la PSC.

231. Las aportaciones de los empresarios serán un gasto deducible en el impuesto de sociedades. Proponemos así mismo eliminar la deducción en la cuota del Impuesto de Sociedades del 10% de las aportaciones empresariales.

232. Debe de valorarse la posibilidad de establecer incentivos fiscales efectivos para las pequeñas empresas.

233. La actual regulación de las deducciones en cuota de las aportaciones realizadas por los trabajadores a las EPSV,s de empleo, deben replantearse en una doble dirección: Por un lado no se puede dar a estas aportaciones mejor tratamiento que el que se da, desde el punto de vista fiscal, a las cuotas de la Seguridad Social, y por otro, no se puede ni debe discriminar estas deducciones en función de si las aportaciones tienen o no carácter voluntario o de que el instrumento de previsión utilizado sea una EPSV o un plan de pensiones, que es lo que ahora hace la norma.

234. - Prestaciones de la PSC: Es preciso concentrar los incentivos fiscales en las prestaciones que se perciban en forma de renta periódica y en los sistemas de empleo.

235. Se debe diferenciar, cuando se cobre en forma de renta, el trato fiscal entre la parte de la prestación que procede de las aportaciones y la que procede de los rendimientos de dichas aportaciones.

236. Excepcionalmente valorar las prestaciones en forma de capital, exclusivamente en los sistemas de empleo, cuando el fondo de capitalización no alcance una cuantía mínima que posibilite su percepción en renta.

237. 5.7. - Una fiscalidad progresiva y suficiente

238. CC.OO. de Euskadi reivindica una política fiscal basada en la equidad, la progresividad y la suficiencia. Además, el modelo debe garantizar que paguen más los que más tienen y que paguen todos. Suficiencia cuyo objetivo final no es otro que el de garantizar que haya recursos suficientes para hacer frente a las políticas públicas y al gasto social que nos garantice un Estado de Bienestar más desarrollado. Hoy todo el mundo sabe la relación entre presión fiscal y gasto social. En Europa hay más gasto social, donde hay más presión fiscal y a la inversa, como ocurre en la CAPV.

239. El Concierto Económico Vasco, cuyo sistema siempre ha defendido CC.OO. de Euskadi, es la concreción de la autonomía fiscal vasca pero no siempre se ha utilizado de forma solidaria y equitativa.

240. En un momento de cambio de ciclo económico a la baja, con las últimas reformas fiscales en el IRPF y en el Impuesto de Sociedades, unido a los menores ingresos por el enfriamiento económico y por la disminución del consumo, se van a dejar de recaudar importantes cantidades de dinero que redundarán negativamente en el gasto social.

241. Las propuestas de CC.OO. en materia fiscal son:
242. - Que en aras a la cohesión social se haga uso de la Ley 3/89 de armonización, coordinación y colaboración fiscal para que no haya tratamientos diferentes a la ciudadanía en función de si el domicilio fiscal es Alava, Bizkaia o Gipuzkoa.
243. - Que sea el Parlamento Vasco quien ostente la capacidad normativa fiscal, que no sólo supondrá el blindaje del concierto sin necesidad de que se modifique la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional para dar rango de Ley a las normas forales, sino que además posibilita que el Consejo Económico y Social Vasco (CES) pueda emitir dictámenes sobre las normas fiscales de este País, lo que ahora no es posible, caso insólito y único en el mundo, por tener el CES vasco limitado su campo de actuación a las Leyes y normas emanadas del Parlamento Vasco o de los diferentes Departamentos del Gobierno.
244. - Que la tarifa general del IRPF tenga cinco tramos con tope mínimo 15% máximo 45%.
245. - Crear una tarifa para las rentas del ahorro con una estructura progresiva entre el 15% y el 25% que supone recuperar la progresividad sin peligro de deslocalización del ahorro.
246. - Establecer un límite unificado de 8000 € en las aportaciones a las EPSV,s y planes de pensiones; 6000€ para los sistemas de empleo y 2000 a los individuales.
247. - Traslado progresivo de las deducciones por compra de vivienda a una política pública directa con mayor peso del incentivo al mercado de alquiler.
248. - Impuestos de Sociedades con un tipo de gravamen no inferior al 30% y con una revisión de las deducciones y bonificaciones a las empresas, limitándolas sólo a aquellas que realicen políticas dirigidas a la mejora de la competitividad del tejido productivo sustentada en el valor añadido y en el empleo de calidad.
249. - Fortalecer la lucha contra el fraude con mayores recursos humanos y normas legales.

250. 5.8. - La formación de los trabajadores

251. Cuando en septiembre de 1995 se firmaron los Acuerdos de Formación Continua en la CAPV, entre el Gobierno Vasco, Confebask y los Sindicatos ELA, CC.OO., UGT y LAB, teníamos el convencimiento de que la formación continua de los trabajadores vascos tomaba un impulso definitivo en Euskadi.
252. Sin embargo, la Fundación Hobetuz –Fundación Vasca para la Formación Continua– que se creó para promover y gestionar la formación continua en Euskadi, se ha dado por finiquitado por los sindicatos nacionalistas que han terminado por abandonarla.
253. A día de hoy, Euskadi junto con Ceuta y Melilla, es la única comunidad que carece de las transferencias de las políticas activas de empleo. El Gobierno Vasco y los sindicatos nacionalistas, quienes en materia de

formación sólo han actuado con el objetivo de bloquear en Hobetuz la aprobación de los cursos de formación, han apostado por una estrategia de veto e imposición con la justificación de que el papel que corresponde a Hobetuz y al propio Gobierno Vasco no es otro que el de exigir la transferencia de las políticas activas y pasivas de empleo conjuntamente, como cuestión necesaria e imprescindible para hacer realidad un marco vasco de relaciones laborales.

254. Todo ello ha significado que la formación continua de los trabajadores/as en Euskadi en los últimos años se ha efectuado de forma poco normalizada y se ha financiado con fondos provenientes del Gobierno Vasco y de la Fundación Tripartita Estatal.

255. CC.OO. de Euskadi apuesta por un modelo de formación de los trabajadores que garantice:

256. - La calidad de la formación a través de una oferta de formación modular acreditable.

257. - La existencia de una doble vía de acceso a la formación: formación de demanda y formación de oferta, mediante fórmulas como los contratos programa.

258. - Regulación de los permisos individuales de formación como garantía del derecho personal de los trabajadores a su formación.

259. - Derecho de los trabajadores de acudir a la formación de cualquier sector de la actividad.

260. - Establecimiento de un mecanismo de control y seguimiento de la formación.

261. - Participación en la gestión de las organizaciones sindicales a través de fórmulas tripartitas.

262. Para todo ello, es imprescindible que se resuelvan, de una vez por todas, los conflictos entre el Gobierno Vasco y el Gobierno Español para que sean transferidas sin mayor dilación, las políticas activas de empleo como instrumento necesario para impulsar la formación de los trabajadores y trabajadoras en Euskadi.

263. Nuestra primera riqueza, la primera ventaja competitiva, son los trabajadores y trabajadoras. Y considerarlos como tal exige, de forma inequívoca y sin excusas, dotarlos de cualificación, formación y tecnología, es decir de formación profesional y continua. O lo que es lo mismo, dotarlos de productividad. Ello impulsará nuestra economía competitiva y reducirá la descohesión social, la injusticia y el conflicto. Y será garantía de que nuestro crecimiento no se hará a cuenta de la explotación laboral y del dumping social.

264. 6. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EUSKADI. EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES SOCIO-LABORALES

265. El diálogo social es un acto de Soberanía Sindical y de poder contractual. Es además el instrumento básico para la construcción democrática de las relaciones laborales.

266. A través del diálogo social, en sus diversas formas, se canaliza la participación de los agentes sociales en el diseño y la ejecución de determinadas políticas públicas, siendo la concertación social la forma de diálogo social donde se buscan acuerdos a través de la negociación bipartita o tripartita.
267. Como quiera que el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales tienen asumidas importantes competencias en materia de fiscalidad, empleo, previsión social complementaria, políticas sociales y vivienda entre otras, también en el ámbito de Euskadi parece claro que es posible y necesario el establecimiento de políticas de diálogo y concertación social.
268. Pero en Euskadi no existe diálogo social. Ni en el marco de la negociación interconfederal entre CONFEBASK y los sindicatos, ni en el ámbito de las negociaciones tripartitas entre Gobierno Vasco, patronal y organizaciones sindicales.
269. Y no existe en primer lugar, porque los sindicatos nacionalistas no creen en las políticas de concertación social como instrumento de la defensa de la calidad de vida de los trabajadores y, en segundo lugar, porque sólo entienden el diálogo social en un marco propio de relaciones laborales en el sentido más soberanista del término.
270. Negarse a negociar en este ámbito no es una demostración de fuerza, sino que es renunciar a la función que revalide el reconocimiento de los sindicatos democráticos y representativos. Y quien deslegitima el diálogo social renuncia a un instrumento de contrapoder sindical.
271. La actitud de los diferentes gobiernos que hemos tenido en Euskadi, tampoco ha venido a reforzar el diálogo social. En el gobierno se encuentran muy cómodos con las reuniones bilaterales con la patronal y los sindicatos, porque les permite gobernar lo que les transmite cada organización y porque así no molestan a los sindicatos “de su cuerda”. CC.OO. de Euskadi plantea la necesidad de compartir con el resto de los sindicatos una apuesta estratégica para que el autogobierno vasco tenga una dimensión social. Pero eso no es posible si debido a la actual situación de las relaciones sindicales, no podemos incrementar nuestra capacidad de propuesta.
272. Frente a la dinámica de las reuniones bilaterales en sustitución de una mesa tripartita con todos los agentes económicos y sociales, que reducen a los sindicatos a un mero papel de comparsa y a posiciones subsidiarias situándonos a remolque de las iniciativas que marque el propio Gobierno, CC.OO. de Euskadi proponemos la constitución de una mesa de diálogo social que trate de alcanzar acuerdos en materia de empleo, fiscalidad, competitividad, salud laboral y formación continua, además de un pacto global sobre el resto de las cuestiones que se recogen en el apartado 5 de esta ponencia.

273. 6.1. - Las instituciones socio-laborales

274. La participación institucional de los agentes sociales es otra forma de diálogo social ya sea bipartito o tripartito. Además, los órganos de carácter sociolaboral como órganos de encuentro entre los agentes económicos y sociales tiene como objetivo, entre otras cosas, fomentar la participación de la sociedad civil en la vida social y económica del País, lo que es algo inherente y consustancial en un sistema democrático que se precie.

275. En Euskadi se conformarán órganos sociolaborales de carácter tripartito como el Consejo Económico y Social (CES), OSALAN y HOBETUZ y un órgano bipartito de encuentro entre la patronal y los sindicatos como es el CRL.
276. Pero hoy la mayoría de estos órganos no funcionan o lo hacen sólo en parte de las competencias que tienen asignadas. Y cuando estos foros no funcionan no son útiles y quedan deslegitimados.
277. ELA ha abandonado el CRL, además ELA y LAB han dado por finiquitada la Fundación Hobetuz y ambos sindicatos han abandonado el CES. Si a esto añadimos que Osalan apenas tiene actividad, nos encontramos ante un panorama muy desalentador para el futuro de estos órganos de encuentro.
278. Todo comenzó cuando el Gobierno Vasco modificó la Ley que regulaba estos órganos y estableció el derecho de veto exigiendo que los acuerdos se adoptaran por mayoría de cada parte, lo que situó en un plano de preferencia el valor de los votos de la patronal y de los sindicatos nacionalistas.
279. CC.OO. de Euskadi apuesta por revitalizar nuestras instituciones socio-laborales, y como garantía de su funcionamiento y gobernabilidad, que se modifiquen sus leyes reguladoras eliminando el derecho de veto que la regulación actual concede a algunas organizaciones.
280. También sería necesario modificar la Ley para garantizar que el Consejo Económico y Social Vasco pueda emitir dictámenes sobre nuestras leyes fiscales que emanan de las normas forales aprobadas en las Juntas Generales de cada Territorio Histórico que, en la actualidad, quedan fuera del campo de actuación del CES vasco.

281. 7 - LA SALUD LABORAL

282. **Visualizar la enfermedad profesional y laboral, reducir los accidentes con la participación e implicación preventiva objetivo central de CC.OO.** Defender la seguridad y salud laboral, es uno de los objetivos fundamentales de la acción de CC.OO Euskadi, cuando los trabajadores y trabajadoras ven dañada su salud en el trabajo por los déficits preventivos, es seguro que perderán el empleo y el mínimo bienestar. Por otro lado, las condiciones de trabajo seguras y saludables, se han convertido en uno de los mejores indicadores de la viabilidad y competitividad de las empresas.
283. La precariedad laboral es una de las causas de la siniestralidad, pero no la única. Los incumplimientos empresariales de las normas, las irregularidades de los Servicios de Prevención, la falta de formación e información de los riesgos a los trabajadores, el olvido de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales, la falta de integración de la vigilancia de la salud en el Plan de Prevención o la nula integración de planes de coordinación de actividades preventivas con las subcontratas, son el origen de la mayoría de los daños.
284. Simplemente, con que las empresas cumplieran la obligación de informar y formar con un Plan de Acogida en las empresas tras cada contrato, como marca la ley de PRL, se lograría mejorar la escasa calidad de la contratación.
285. La intervención y participación sindical en la defensa de la salud, es la garantía de la calidad preventiva, permite cuestionar la potestad exclusiva del empresario en la organización del trabajo, un objetivo fundamental para

democratizar y humanizar las relaciones laborales. Sin ninguna duda, el sindicato se convierte en el mejor instrumento preventivo, pues los daños en el trabajo son inversamente proporcionales a la presencia y acción sindical en la empresa.

286. Aunque se han producido avances en la cultura y en la acción preventiva en las empresas, como muestra la reducción de accidentes de trabajo, aparece el riesgo de un retroceso como consecuencia de la crisis económica, porque puede producir recortes en la inversión preventiva. Aun así, las cifras continúan siendo inadmisibles, al superar ampliamente los índices europeos. Reducirlas debe convertirse en una prioridad del conjunto de las estructuras sindicales y de la sociedad vasca e instituciones políticas.

287. Más allá del accidente existen otros riesgos. Mientras se producen enormes esfuerzos por reducir el riesgo laboral al siniestro, se viene olvidando los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales, evitando integrar la vigilancia de la salud en el plan de prevención, posibilitando de esta manera, que los costes del sufrimiento, lesiones y enfermedades producidas, sean externalizadas al conjunto de la sociedad, tratándolas como enfermedades comunes, eludiendo así su prevención y responsabilidad empresarial.

288. Quejarse por la actitud de las Mutuas y Servicios de Prevención, sin orientar la acción sindical, genera frustración e impotencia. La acción sindical específica, con propuestas y coordinación de los representantes sindicales en las instituciones (INSS, Mutuas, Sanidad, Osalan,...) es clave, y debe orientarse a la democratización de las Mutuas, para evitar que estas entidades colaboradoras de la Seguridad Social, sean gestionadas exclusivamente por las organizaciones empresariales.

289. Sin duda, la división y el frentismo sindical a la hora de responder a las muertes en el trabajo, es injustificable. La defensa de la salud de los trabajadores/as requiere la unidad de acción. Pero su actual inviabilidad, no puede condenarnos a la parálisis, y menos porque unos y otros, estén molestos por el liderazgo y protagonismo de CC.OO en la respuesta sindical a la siniestralidad laboral.

290. Tenemos el reto de visualizar las enfermedades de origen laboral.
Es evidente, que las leyes no cambian automáticamente la realidad, tal como se ha comprobado con el Decreto 1299/2006 sobre Enfermedades Profesionales. Curiosamente, la acción de las Mutuas ha posibilitado una reducción importante en su reconocimiento y en su registro. Pese a que la CAPV figura con un índice de incidencia de 120,73 por 10.000 trabajadores/as, triplicando la media estatal de enfermedades profesionales reconocidas. Pero todavía estamos muy lejos de las cifras del entorno europeo, con la particularidad, de que la mayoría de las que se reconocen son enfermedades leves o sin baja, mientras se ocultan los cánceres y otras graves enfermedades, eludiendo su prevención.

291. El Protocolo de Osakidetza, Osalan y Sanidad recientemente puesto en marcha, para comunicar la sospecha de enfermedad profesional, es un paso positivo, pero insuficiente por la nula sensibilización y formación de los médicos de atención primaria en materia de riesgos laborales. Por ello consideramos necesario impulsar un cambio cultural entre los trabajadores/as, generando sospecha sobre la relación causal de las condiciones de trabajo y la enfermedad, promoviendo la acción sindical para su reconocimiento. No podemos olvidar, que las enfermedades profesionales más graves (especialmente los cánceres y otras enfermedades respiratorias), aparecen

décadas más tarde de la exposición. Y, en muchas ocasiones, cuando el trabajador/a se encuentra jubilado, razón por la que se requiere una atención expresa de la Federación de Pensionistas.

292. La exposición a sustancias cancerígenas (la Sílice Cristalina, el polvo de maderas duras, hidrocarburos aromáticos, etc.) debe requerir especial atención sindical. Promover la coordinación con iniciativas y propuestas de los representantes sindicales en las Mutuas, INSS, Osalan, Sanidad y Trabajo resulta necesario para la visualización de las enfermedades, incluso, por la contradicción de las cifras entre unas y otras instituciones.

293. **Es necesario modificar el puesto de trabajo, tras declarar una EEPP.** La declaración de una enfermedad profesional, indica que hay o ha existido un puesto de trabajo que produce una enfermedad. CC.OO. de Euskadi cree necesario actuar sobre este puesto de trabajo, revisando el Plan de Prevención, adoptando las medidas preventivas necesarias, que evite que se produzcan nuevas enfermedades o el agravamiento de la enfermedad detectada, por no adoptar medidas preventivas.

294. **Es objetivo de CC.OO. de Euskadi lograr la actualización anual de las cuantías del baremo de secuelas y su trámite cuando corresponda.** Resulta inaceptable, que no se actualicen anualmente las cuantías del Baremo de secuelas, que recoge la Orden 1040/2005. La congelación de las cuantías supone una burla a las víctimas, conllevando una pérdida de poder adquisitivo. Que algunas Mutuas traten de eludir el pago de dichas secuelas, aprovechándose de la falta de información de los trabajadores accidentados, es injustificable. La acción por la reparación o indemnización por el daño producido, debe ser tan importante como la reclamación de medidas preventivas en las prioridades sindicales.

295. **Hay que reducir los accidentes laborales, creando instrumentos de intervención en la microempresa y las subcontratas.** El objetivo de reducir la siniestralidad, pasa por intervenir en dos ámbitos interrelacionados por sus altos índices de accidentabilidad:

296. - Cerca de 100.000 trabajadores/as vascos, empleados en las empresas que tienen mayor siniestralidad, que son las que tienen entre 2 y 6 trabajadores/as, carecen del derecho a elegir representantes sindicales y delegados/as de prevención, su defensa requiere la articulación en la negociación colectiva, de la creación del Delegado/a de Prevención Sectorial, para promover la prevención en estas u otras pequeñas empresas sin representación sindical.

297. - Necesitamos intervenir desde la empresa principal, para defender similares condiciones de trabajo para los trabajadores/as de las subcontratas, impulsando Comités de Seguridad y Salud conjuntos, que coordinen las actividades preventivas en dichas empresas. Esta actividad requiere una mayor colaboración y planificación entre las Federaciones sectoriales.

298. **CC.OO. de Euskadi propone desbloquear los fondos de la Fundación de PRL.** Resulta inaceptable la actitud del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, cuando rechaza millones de euros, destinados por la Fundación de la Prevención para implicar a los agentes sociales en la prevención. Este rechazo cuestiona y dificulta la elaboración de planes conjuntos con el Gobierno, para reducir la siniestralidad laboral. Estos recursos, pueden ser decisivos para el asesoramiento sindical a los

delegados/as de prevención y las microempresas, así como la promoción e implantación del Delegado/a Sectorial o Territorial de Prevención.

299. **Hay que regular la responsabilidad de servicios de prevención ajenos.** Las ofertas y rebajas de los SPA por sus servicios a las empresas, las sitúan como las responsables de la burocratización de la prevención y el olvido de muchos riesgos, situando por tanto, a muchas pequeñas empresas al “pie de los caballos” tras un siniestro o enfermedad profesional grave. Acordar unos requisitos de calidad sobre los servicios a prestar, con las organizaciones empresariales, posibilitaría mejorar la calidad preventiva, retirando del mercado, a los SPA incapaces de cumplir con dichas exigencias.
300. La escasez de médicos especialistas titulados en Medicina del Trabajo, no pueden justificar las chapuzas o la nula integración de la vigilancia de la salud en el plan de prevención. CCOO de Euskadi, apuesta por un Acuerdo Interprofesional que regule unas medidas transitorias para cubrir el déficit de médicos y que la Administración adopte medidas urgentes, para la formación de especialistas en Medicina del Trabajo.
301. **Democratizar las mutuas.** Resulta inaceptable que estas entidades colaboradoras de la Seguridad Social, continúen gestionadas por las organizaciones empresariales y con fuerte competencia comercial para captar pólizas, primando los resultados económicos, frente a los buenos servicios al enfermo o accidentado. Su democratización requiere la gestión tripartita, es decir, la participación de los sindicatos más representativos en las Juntas Directivas de las Mutuas, como las recién constituidas Corporaciones. Asimismo, la contratación empresarial con una u otra Mutua, no puede reducirse a una competencia exclusiva del empresario.
302. Reclamamos la codecisión, es decir, la decisión conjunta de los representantes de los trabajadores/as y la dirección de la empresa. Mientras la decisión sea exclusivamente empresarial, será difícil lograr un trato más humanista con los usuarios. CC.OO de Euskadi, es firme partidaria de rechazar la gestión y control de la Incapacidad Transitoria por enfermedad común sea gestionada por las Mutuas, por el riesgo de dualización sanitaria y por que priorizan los criterios de rentabilidad económica frente a los sanitarios.
303. Por ello introducirá cláusulas en la negociación colectiva, para la devolución de dicha gestión y control a la Sanidad pública. El crecimiento del absentismo y los días de baja, está estrechamente relacionado con el olvido de la prevención de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales. Su reducción no es posible con medidas coercitivas, sino con la prevención en origen.
304. **Es preciso aprovechar las oportunidades de sensibilización preventiva, para extender la influencia sindical a los alumnos de centros educativos.** Las positivas experiencias de sensibilización preventiva, realizada en diferentes centros educativos, debe de extenderse en colaboración con la Federación de Enseñanza, como inmejorable oportunidad de extensión de la influencia sindical, especialmente en los centros de Formación Profesional, y lograr la certificación a los alumnos de la formación básica en prevención.
305. **Hay que mantener la respuesta a las muertes en el trabajo, lo más unitaria posible.** Salvo en las empresas con Comité de Empresa no parece posible actualmente una respuesta unitaria. CC.OO mantendrá la respuesta en la calle ante cada muerte en el trabajo. Si se produjera cambios en la actitud de otros sindicatos, somos firmes partidarios de la respuesta unitaria. Cuando la

muerte o lesiones graves se produzcan por infracciones preventivas de la empresa, se promoverá la reclamación de Recargos de Prestaciones y la indemnización por daños y perjuicios.

306. **Es preciso abordar de frente la drogodependencia y el consumo abusivo de drogas, impulsando planes de prevención.** Tradicionalmente, la mayoría de los representantes sindicales han mirado a otro lado, ante el consumo abusivo de alcohol y otras drogas o las drogodependencias de compañeros de trabajo o afiliados sindicales, pese a los conflictos que se generan. CCOO considera necesario un cambio, siendo firmes partidarios de abordar de frente la problemática, promoviendo la negociación con la empresa de un Plan de Prevención de Drogodependencias, para el conjunto de la plantilla, insertado en los planes de seguridad y salud, antes que sea demasiado tarde, con la puesta en marcha de sanciones y despidos del enfermo.

307. 8 - LA INDUSTRIA COMO SECTOR ESTRATÉGICO DE LA ECONOMÍA VASCA

308. Durante el ciclo expansivo de la economía, la CAPV ha experimentado un notable crecimiento económico. Ha sido además un crecimiento equilibrado sin tanta dependencia del sector de la construcción como ha tenido la economía española, teniendo también una mayor especialización industrial.

309. En cuanto a la estructura sectorial de la CAPV, nuestra economía se sustenta en el sector servicios (60%), en menor medida en la industria (29,9%), y en la construcción (9,3%). El empleo se concentra en el sector servicios con un 64,8% del total, seguido de la industria con un 23,8% y de la construcción con un 9,8%. Nuestra economía se sustenta principalmente en las actividades terciarias, con escasa creación de empleo en la industria.

310. En pleno cambio de ciclo económico comprobaremos que, más allá de los discursos oficiales que sólo nos muestran la cara amable de los datos macroeconómicos, también hay una economía real mucho menos boyante de la que se puede percibir en esos discursos optimistas.

311. La riqueza relativa no se refleja únicamente en la frialdad de una cifra como el PIB por habitante. Otras variables como los niveles de cualificación de los recursos humanos, la precariedad en el empleo, los déficits de infraestructuras, el endeudamiento familiar, lo mal que se reparte la riqueza con un número de familias vascas por debajo del umbral de la pobreza de casi un 3%, el incremento de la tasa de riesgo de la pobreza que supera con creces la de la UE-25 o la inflación galopante sobre todo en productos básicos como alimentación, vestido o educación.

312. Ahora que estamos en una crisis del sector de la construcción de vivienda residencial que no va a ser compensado por el subsector de la obra civil por muchas obras públicas que se proyecten, es hora de que se apuesta claramente por un cambio de nuestro actual modelo de crecimiento, dando un mayor impulso a nuestra industria.

313. Como hemos visto, a pesar de la positiva evolución de los últimos años, el sector industrial está estancado en su peso relativo tanto en valores de porcentaje sobre el VAB, como sobre el empleo aportado por el sector en relación con la población total ocupada. Por eso, es necesario que, tanto las empresas como las Administraciones Públicas se impliquen en el objetivo de situar a la industria en el centro de nuestro crecimiento económico.

314. Y ello significa poner en marcha medidas concretas para recuperar el peso relativo en términos económicos y de empleo de la industria vasca en el conjunto de nuestra economía. En concreto, desde CC.OO. de Euskadi proponemos:
315. - Acordar, entre el Gobierno Vasco y los agentes económicos y sociales, un plan para el desarrollo de nuestra industria y su internacionalización.
316. - Medidas dirigidas a defender nuestra industria, mediante una política de suelo que impida la recalificación del suelo industrial evitando las deslocalizaciones que sólo tratan de eludir derechos laborales de los trabajadores, burlar las obligaciones medioambientales y situarse en el beneficio a corto plazo.
317. - Realizar mayor gasto en I+D+i, tanto del sector público como del sector privado, incrementando las partidas presupuestarias del Gobierno y de las Diputaciones Forales, reordenando los incentivos fiscales a las empresas que logren una clara apuesta por la investigación y la innovación. Gastamos un 1,45 del PIB en I+D+i muy lejos de la media europea y de lo recomendado en la estrategia de Lisboa.
318. - Una política de suelo industrial es un factor clave de competitividad en un territorio de las características orográficas de la CAPV, evitando los apuestas localistas y provinciales que se han desarrollado hasta la fecha, que ha impedido disponer de patrimonio suficiente para poder hacer una oferta pública de suelo industrial.
319. - Adoptar medidas concretas entre todas las Administraciones que tengan competencia, para la mejora de la movilidad del transporte por carretera y por ferrocarril y la sostenibilidad del transporte público con un plan de acceso sostenible a los polígonos industriales.
320. - Dar ayudas públicas sólo a los proyectos empresariales sustentados en una competitividad basada en el valor añadido de los productos y a las que contribuyan a la diversificación del tejido económico y productivo de la CAPV.

321. 9 - LOS SERVICIOS PÚBLICOS COMO DERECHO DE CIUDADANÍA

322. CC.OO. de Euskadi se reafirma en la defensa de unos servicios públicos de calidad, basados en la universalidad, la igualdad y la eficiencia. Y lo hacemos hoy, como ayer, porque los servicios públicos son, nada más y nada menos que el conjunto de los derechos que derivan del concepto de ciudadanía. Son también un instrumento para la distribución más justa de la riqueza.
323. Los primeros responsables en poner en marcha este modelo de servicios públicos, son las Administraciones Públicas que se legitiman no sólo en el ejercicio de autoridad sustentado en el apoyo electoral, sino en tanto son capaces de hacer realidad la concreción de esos derechos y los medios para su accesibilidad.
324. Pero también lo somos los trabajadores y sus representantes legítimos, que debemos defender el mantenimiento de los servicios públicos de interés

general en la esfera de lo público. Y no sólo por ser un objetivo sindical generar empleo estable y con derechos, que también, sino porque tenemos otro objetivo, no menos importante, que es el de consolidar para la ciudadanía y, por tanto, para los trabajadores servicios públicos de calidad.

325. Para ello, es imprescindible que las Administraciones Públicas no se dejen convencer por los grupos de presión que pueden permitirse acceder a esos servicios en el ámbito de lo privado y no quieren traspasar sus rentas a lo público, lo que sólo es posible incrementando los gastos, en términos de PIB, en los servicios públicos de interés general.

326. En el caso de los sindicatos, hay que interiorizar que la defensa de los servicios públicos debe ir más allá del simple y reiterativo discurso. La acción sindical y la defensa de los derechos de los trabajadores a través de la negociación colectiva, debe compatibilizar los intereses legítimos de los empleados públicos con los intereses generales de la ciudadanía.

327. CC.OO. de Euskadi, no comparte las movilizaciones que no tienen como objetivo ni la defensa de los derechos de los trabajadores y la de un modelo de gestión pública de los servicios, sino el deterioro de la imagen de algunos servicios públicos de interés general, en beneficio de los que se sustentan en el modelo de gestión privada, con los que tienen que competir.

328. CC.OO. de Euskadi defenderá sin duda alguna el modelo de gestión pública de los servicios, compatibilizándolo con la mejora de los derechos de los trabajadores, pero teniendo muy claro que la hará superando las tendencias de atender más a quien preste el servicio que a la naturaleza del propio servicio. Creemos que es el mejor modo de defender el modelo de gestión público de los servicios, por convicción democrática, por nuestra condición de sindicato de clase y por la defensa de nuestros intereses como ciudadanos y ciudadanas titulares de derechos.

PONENCIA DE ORGANIZACION

INTRODUCCION

329. COHESION PARA AVANZAR Y CONSOLIDAR LA ORGANIZACIÓN

KOHESIOA ERAKUNDEA FINKATZEKO ETA AURRERA EGITEKO

330. CC.OO. de Euskadi, tiene que estar preparada para dar respuesta a las demandas actuales de los trabajadores y trabajadoras, así como a las que puedan surgir en el futuro inmediato, motivadas por las nuevas realidades que se originan por los cambios económicos y productivos en este país.

331. Hoy la realidad es tremendamente cambiante. Sectores que hace años no existían empiezan a tener una relevancia importante en el presente, con tendencia alcista hacia el futuro; otros viven realidades diferentes en un mundo cada vez más globalizado, conviviendo en espacios comunes que hacen necesario soluciones comunes, para así abordar mejor los problemas que los y las trabajadoras padecemos. En definitiva, que desarrollamos nuestra actividad en un mundo social y laboral cambiante, que nos obliga a situarnos organizativamente en un plano dinámico y vivo para así dar una mejor respuesta.

332. Para ello, el desarrollo de las Comarcas debe de seguir siendo un objetivo prioritario que debemos mantener y profundizar, en la medida de lo posible. Consolidar y reforzar los recursos desde las Federaciones y la propia Confederación en este ámbito, nos dará, sin ningún lugar a dudas, mayores cuotas de afiliación y de representación; como también la mejora de la calidad del servicio hacía nuestros representados, pudiendo así competir en mejores condiciones ante nuestros adversarios sindicales.

333. Estas realidades, entre otras, nos deben también de colocar en la necesidad de redimensionar las propias áreas Confederales, situándolas en una dimensión más potente, donde no sirve ya la coordinación, sino que se hace necesario el trabajo en común con equipos estables entre las Federaciones y la Confederación; fomentando valores como la Confederalidad, polivalencia, visión global, transversalidad, estrategia sindical, etc.

334. Es necesario que nuestro trabajo vaya dirigido en especial a las PYMES con el objetivo de combatir la precariedad y eventualidad instalada en las mismas, y con máximo exponente en los jóvenes y mujeres.

335. Potenciar el compromiso y el respaldo de nuestras Secciones Sindicales., en empresas privadas y en las Administraciones Públicas con los trabajadores y trabajadoras de las subcontratas, tiene que seguir siendo un trabajo a continuar realizando.

336. La defensa de la Negociación Colectiva en los diferentes sectores, el control de la contratación, la lucha contra la discriminación y el control de la prevención y seguridad en el trabajo son y serán campos de trabajo a realizar.

337. Pero todo ello, sin perder la referencia de los intereses de nuestra organización en los apartados de afiliación y representación.

338. Por lo tanto, todo el trabajo sindical a realizar en este nuevo periodo, debe estar dirigido al reforzamiento de nuestra legitimación, así como a rendimientos organizativos.

339. Para hacer esto posible tenemos que trabajar en los siguientes puntos:

340. POTENCIAR LA MILITANCIA COMO VALOR AÑADIDO DE LA AFILIACION DE CC.OO. DE EUSKADI

341. En este nuevo periodo de cuatro años que tenemos por delante, esta organización tiene que continuar fomentando en el conjunto de su afiliación la corresponsabilidad que conlleva el ser afiliado a CC.OO. de Euskadi.

342. Este sindicato se compone de hombres y mujeres socialmente comprometidos. Somos muchas las personas que en este sindicato conformamos, del mismo modo, parte de un tejido social y reivindicativo, impulsados por la voluntad de conseguir una sociedad y un mundo mejor.
343. Debemos de ser capaces de visualizar que desde la militancia en CC.OO. a través de la acción sindical, impulsamos iniciativas de gran calado social que necesitan de personas comprometidas con la organización más allá de la mera adscripción afiliativa. Personas que deben estar perfectamente coordinadas y comprometidas con la política general del sindicato, para así conseguir mejores objetivos.
344. Tenemos que ser capaces de transmitir a todos los ámbitos de nuestra organización y en especial a nuestra afiliación, la necesidad imperante de seguir contando con su implicación, trabajo y militancia para lograr en el menor tiempo posible poner al sindicato como primera fuerza sindical de este país, que es el puesto que se merece nuestra organización sindical.
345. CC.OO. de Euskadi, está demostrando en el día a día que es la auténtica alternativa sindical comprometida con los intereses reales de los trabajadores y trabajadoras vascas, y fruto de ello ha sido nuestros resultados de crecimiento en afiliación y representación, en estos últimos cuatro años.
346. Pero para este trabajo que tenemos que desarrollar, es preciso, en primer lugar, que las personas, indistintamente del grado de responsabilidad que ocupen en las diferentes estructuras de la organización, sigan dando ejemplo de ello, con nuestro compromiso y militancia, que se tiene que trasladar en un trabajo constante y permanente, con objetivos ambiciosos, en los campos de afiliación, representación y asistencia a nuestra afiliación en especial, en aquellos servicios que nos demandan, así como al resto de los trabajadores en general.
347. Nuestra afiliación tiene que interiorizar, y sentir, que con su implicación en CC.OO. de Euskadi, tendremos la herramienta transformadora que, desde nuestro ámbito, intervenga socialmente.
348. Necesitamos más afiliación y más representación para que nuestras propuestas lleguen a más personas trabajadoras, y nuestro modelo sindical penetre en el tejido social y laboral vasco con más fuerza aún.
349. CC.OO. tiene la base sólida de su afiliación y representatividad; la posibilidad de intervención legal que el ordenamiento jurídico nos otorga como sindicato más representativo; la voluntad de legitimar nuestros posicionamientos sindicales en las complejas dinámicas sociales que se dan en Euskadi.
350. Y esta legitimación continua, que complementa nuestra presencia organizativa y nuestra cobertura legal, nos la tienen que reforzar los correctos análisis de las estrategias de fondo de patronales y demás centrales; las decisiones oportunas en cada sector y en cada empresa, para hacer compatibles la defensa de un modelo sindical solidario y de clase, con el refuerzo organizativo de CC.OO. de Euskadi.
351. El conjunto de la organización tiene que trasladar a los centros de trabajo para su conocimiento, las diferentes actividades que se desarrollan en las Fundaciones de CC.OO. como son: Forem en la promoción de la formación para los trabajadores y trabajadoras, CITE en la atención a los compañeros/as

inmigrantes, PAZ Y SOLIDARIDAD en el desarrollo de proyectos de cooperación al desarrollo, en Salvador, Chiapas, etc., y la Fundación José Unanue en un continuo trabajo en la realización de debates y estudios de máximo interés social y económico, con el objetivo de potenciar la formación sindical y sociopolítica de nuestros cuadros sindicales

352. Solo con el convencimiento, trabajo y militancia de todos y todas, tendremos los elementos necesarios para poner a CC.OO. de Euskadi en el lugar que le corresponde y que no tiene que ser otro, que en el menor tiempo posible sea la primera fuerza sindical en Euskadi

353. 1 - POTENCIAR LA AFILIACION Y SU FIDELIZACION

354. LA AFILIACIÓN, OBJETIVO PRIORITARIO DEL CONJUNTO DE LA CONFEDERACIÓN.

355. CC.OO. de Euskadi es un sindicato reivindicativo, de clase, sociopolítico, y solidario además nos definimos como independientes, participativos y de masas. Nuestro proyecto sindical necesita por tanto una fuerza organizativa que tenga una amplia base de afiliación. Poder sindical y autonomía son dos piezas inseparables y nuestro poder se basa en nuestra afiliación, la representación y la organización.

356. Sin una afiliación fuerte, nuestra fuerza en las empresas se debilita, nuestra capacidad de interlocución se minoriza y nuestros objetivos se diluyen.

357. Tenemos que contar con más personas afiliadas, en los sectores productivos nuevos y en los más débiles, para ello es necesario afiliarles y dotarles de representación y hacerles ver que sólo desde esta posición es posible mejorar sus condiciones de trabajo.

358. Como un elemento potenciador de la afiliación, debemos constituir todas las SS. registrándolas en el SIGIS, con sus correspondientes responsables de áreas, siendo obligatorio el responsable de afiliación, que será el encargado del seguimiento de la afiliación en su empresa, así como la de las empresas subcontratadas en la matriz.

359. Junto a esto, cada Federación tiene que elegir al responsable del área de afiliación correspondiente, que se encargue de la conexión directa con los delegados de las secciones sindicales, para dirigir, orientar y responsabilizarse de los problemas que éstos trasladen al ámbito federal, igualmente en el ámbito confederal y desde la secretaría correspondiente se cerraría el círculo, para coordinar y planificar con los responsables federales las estrategias y criterios afiliativos.

360. Nuestra acción sindical y nuestra organización y por tanto afiliación es parte del mismo trabajo. Ninguna acción, campaña y/o negociación puede tener una valoración positiva, si no tiene como una de sus consecuencias el incremento de la afiliación y por tanto de la organización.

361. Nuestra idea fuerza es "queremos más afiliación para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras vascos y esto hoy sólo lo puede hacer CC.OO. de Euskadi", porque somos el único sindicato que lucha por la mejora global de las condiciones de trabajo, en ámbitos y en materias. En ámbitos porque gran parte de las decisiones que afectan a los centros de trabajo se toman cada vez más lejos de donde se encuentran éstos

y es imposible que quien realiza y defiende un sindicalismo corporativista y excluyente, sea capaz de entender y menos defender las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores vascos, en los ámbitos que se exceden de la empresa.

362. Intensificar y profundizar en la participación de la afiliación en la toma de decisiones del sindicato. Potenciar las votaciones en temas colectivos, no sólo en la negociación de convenios, también en acuerdos más generales y movilizaciones.

363. CC.OO.de Euskadi tiene una potente capacidad de afiliación, somos más de 54.000 afiliados y afiliadas. Por ello, desde las diferentes estructuras del sindicato (Confederación, Federaciones y Comarcas), seguiremos trabajando por un aumento afiliativo así como por su fidelización.

364. Tenemos que concienciar a nuestra afiliación de la importancia que tiene cada afiliado/a en nuestra organización, para poder realizar nuestras apuestas en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

365. Tenemos una responsabilidad básica desde la organización en cuanto que nuestros afiliados y afiliadas visualicen la relevancia de la organización sindical. La importancia de estar afiliado va más allá de la inmediatez de los problemas laborales (principal forma de incorporación al sindicato). Debemos transmitir en nuestra cotidianeidad la importancia de que el sindicato sea fuerte, y eso depende de la afiliación y la representación. Los afiliados deben ver también las ventajas de los servicios que el sindicato, con mucho esfuerzo, les ofrece.

366. La gestión bancaria de la cuota es la más práctica y directa, por lo que tenemos que avanzar aún más en el cobro de las cuotas por banco, siendo necesario para ello la implicación y trabajo especialmente desde las SS. (Responsables de afiliación) de las empresas que tienen descuento por nómina, para su traslado a banco.

367. El desarrollo de planes de trabajo enfocados al incremento afiliativo, por una parte, y de fidelización por otro, tiene que ser una tarea a realizar por toda la organización.

368. Fijar objetivos numéricos de incremento de afiliación en cada ámbito y evaluar los mismos trimestralmente, contribuirá sin duda a un análisis más real sobre el trabajo que realizamos.

369. Las visitas periódicas a las empresas, llamadas de teléfono personales, la atención a nuestros afiliados, la mejora continua del servicio de asesoría y la eficacia a quienes solicitan nuestro apoyo, son nuestras señas de identidad.

370. Mejorar y priorizar nuestra información al conjunto de la afiliación, poniendo las nuevas tecnologías al servicio de ésta.

371. 2 - SEGUIR CRECIENDO EN REPRESENTACION

372. Todo el entramado sindical, desde la negociación colectiva a la representación institucional, e incluso la legitimación social, tiene su base en el resultado de las elecciones sindicales. Esta afirmación en nuestro ámbito se

multiplica por la mayor concurrencia sindical y condiciona en parte algunas decisiones de ámbito político. Todas las transferencias pendientes en lo laboral (formación, políticas activas de empleo, etc.), van a estar condicionadas, además de por criterios políticos y económicos, por el mapa sindical que exista en ese momento.

373. Además CC.OO. de Euskadi, como organización sindical, necesitamos constantemente de la fuerza de la representación para desarrollar nuestras apuestas, tanto en la negociación colectiva como en la defensa de lo público, apuestas dirigidas directamente a la mejora de las condiciones de los trabajadores, trabajadoras y de la sociedad en general.

374. Y con esa legitimación de defensores de los intereses de los trabajadores, CC.OO., ha demostrado que no tiene techo de representación sindical.

375. Somos más de 4.200 delegados/as y hemos conseguido consolidar el 20% de representatividad con el trabajo y esfuerzo de todos y todas quienes componemos esta organización, y esta cota de representatividad debería ser una referencia histórica a corto plazo.

376. Nuestra nítida apuesta por el modelo en la N.C. en la defensa de los convenios sectoriales, como cobertura para aquellos trabajadores que tienen mermada su capacidad de negociación y que sirvan como referencia para mejorar en el ámbito de la empresa, confronta directamente con lo pretendido por otros sindicatos, que coinciden con la patronal intentando desregular la NC. Éste es un elemento diferenciador de gran calado, que tienen que conocer y valorar todos los trabajadores y trabajadoras, que nos tiene que permitir lograr nuestro reto de seguir creciendo.

377. Hoy, además, las elecciones sindicales son un trabajo permanente, no hay un tiempo definido para ellas y cada vez que olvidamos ésto, perdemos espacio que automáticamente ocupan otros. Una base para nuestro trabajo que está definida en el punto anterior, la afiliación, necesita de un complemento permanente, la presencia constante en los centros de trabajo, públicos y privados, lo necesitamos como organización y lo necesitan las trabajadoras y trabajadores vascos más desprotegidos. En los sectores los problemas están ahí, no hay que inventarlos: discriminación, contratación fraudulenta, falta de prevención en la salud, precariedad, calendarios laborales, convenios que no se aplican, etc., son pequeños ejemplos que nos indican, ser bien recibidos. Además siempre podemos ofrecer información general o sectorial, formación, etc.

378. Para avanzar en este reto, más representación, más legitimación, más poder de interlocución frente a la Administración y empresarios, solo hay un camino trabajar día a día en conseguir convencer a los trabajadores que somos LA UNICA ALTERNATIVA SINDICAL REAL DE ESTE PAIS y que MERECE depositar su confianza en nosotros.

379. Esta misma valoración hay que realizarla a nivel federal, en base los recursos humanos que las elecciones sindicales otorgan a cada organización y la utilización de éstos en sus objetivos sindicales.

380. También aquí, como en la afiliación, es clave la estructura organizativa de la que disponemos esté cerca de los centros de trabajo. Descentralizar más las estructuras, confederal pero sobre todo federal, debe permitirnos una atención

más especializada en cada local del sindicato y, en la medida de lo posible, en cada centro de trabajo.

381. El trabajo permanente de EE.SS. tiene que seguir siendo uno de los ejes más importantes de CC.OO., que no podemos olvidar ni un momento. Es nuestra base de trabajo y como tal debemos desarrollarla con objetivos de legitimación y representatividad.

382. Por lo tanto en todas las estructuras del sindicato, junto con la afiliación, será una materia de prioridad absoluta.

383. 3 - FORMACIÓN SINDICAL PARA REFORZAR LA ORGANIZACIÓN

384. El capital humano es lo más importante en nuestra organización, por ello aumentar la capacitación de las personas que conforman las CC.OO. será la más propicia, la más rentable y la que más retroalimenta nuestra organización en su función de transformación social.

385. La formación sindical debe ser un derecho para los representantes de CC.OO. de Euskadi y ha de ser un deber para todas las personas que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato.

386. La formación sindical se debe concebir como una acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las organizaciones.

387. Más allá de una mayor intervención sindical, un segundo objetivo importante es la renovación y movilidad de cuadros sindicales. CC.OO. ha de planificar y anticipar los relevos generacionales. La incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida.

388. La formación sindical, además de posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales, también debe conseguir la extensión de las políticas confederales, al tiempo que debe permitir el flujo de ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las decisiones colectivas.

389. Posiblemente la mayor diferencia entre el sindicalismo de clase y el resto radica en la carga ideológica, o de valores, con la que se produce la intervención sindical en todas sus facetas. Por tanto, la formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical. Esta es la razón principal por la que el sindicato se ha de encargar de su diseño, planificación e impartición. Así, la formación sindical será una función ineludible e indelegable por parte de nuestra organización.

390. CC.OO. de Euskadi se ha significado a lo largo de su historia por su liderazgo sindical en el trabajo por la igualdad de género. El trabajo sindical para incorporar propuestas y mejoras para avanzar en la igualdad de trato y no discriminación requiere por nuestra parte un esfuerzo formativo.

391. Todas las exposiciones anteriores son objetivos que se convierten en razones que hacen de la formación sindical una actividad profundamente confederal. La formación sindical definida como política instrumental ha de

tener un alto contenido confederal para conseguir los objetivos que la organización lo demanda. El modelo de formación se debe asentar en las siguientes premisas:

- 392. - Un sistema de formación sindical integral de delegados y delegadas, y de cuadros dirigentes.
- 393. - Un modelo de formación sindical que asegure la estabilidad con independencia de las fuentes de financiación. Progresivamente la organización debe dotar con recursos propios una parte de la formación sindical.
- 394. - Un modelo de formación sindical estable que permita la cooperación en las competencias de todas las organizaciones a través de un sistema estructurado.
- 395. - Un modelo de formación sindical que incorpore la transversalidad de género.
- 396. - Creación de un área de formación en la que participarán el responsable confederal y los responsables federales con un plan de trabajo común y de forma coordinada.

397. 4 - ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA C.S. DE CC.OO. EUSKADI

398. La Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi, como organización autónoma, que decide confederarse a nivel del Estado con el resto de las organizaciones, desarrolla su política sindical en el marco de la Comunidad Autónoma Vasca y para ello se dota de la siguiente estructura organizativa:

399. CONFEDERACION

400. FEDERACIONES

401. TERRITORIOS, que a su vez se estructuran en las siguientes parcelas de actividad:

402. **BIZKAIA**

403. **CENTRAL:** BILBAO

404. **COMARCAS:** ALTO NERVION - M.IZQUIERDA – DURANGOALDEA - M.DERECHA

405. **ARABA**

406. **CENTRAL:** GASTEIZ

407. **COMARCAS:** VALLE DE AYALA-SALVATIERRA-RIOJA ALAVESA.

408. **GIPUZKOA**

409. **CENTRAL:** DONOSTIA

410. **COMARCAS:** DEBA-GOIERRI-IRUN/RENTERIA-LASARTE/UROLA KOSTA

411. Los objetivos son:

412. - Consolidar la estructura básica del sindicato, las federaciones de rama, dotándolas de los medios necesarios para desarrollar su acción sindical,

utilizando cuando sea necesario el FEDOC (Fondo de desarrollo y consolidación organizativa).

413. - Desarrollar nuestra organización y extensión en el ámbito territorial, fortaleciendo y ampliando nuestra red comarcal, mejorando la cualificación de nuestros cuadros a través de la formación para conseguir una mejor respuesta a los problemas laborales y sociales en todos y cada uno de los locales de CC.OO. con el objetivo de acercar el sindicato a los centros de trabajo.

414. - Avanzar en el aspecto organizativo de la negociación colectiva hoy supone comarcalizar, también de forma consensuada entre Confederación y Federaciones, la atención de la negociación en sus diferentes ámbitos. Propiciando, al menos la existencia de un sindicalista, con tareas de extensión sindical y asesoría laboral, a tiempo completo en cada una de las comarcas.

415. - En definitiva, agilizar y mejorar nuestras herramientas para llegar a los centros de trabajo, afiliar/organizar, y conseguir ser el punto de referencia en la actividad sindical.

416. Funciones Confederales

417. La C.S. de CC.OO. de Euskadi tiene como funciones principales las siguientes:

418. A) Planificar y dirigir en su ámbito correspondiente, junto con las federaciones, todo lo referente a la política sindical y a la reivindicación en sus diferentes aspectos como:

- Organización
- Finanzas
- Acción sindical
- Comunicación.
- Formación
- Empleo
- Salud laboral
- Mujer
- Juventud
- Migración
- Otros

419. Para garantizar el desarrollo de las políticas confederales y federales en todos los puntos anteriores, se crean seis áreas funcionales:

420. 1ª- Organización, Finanzas, Afiliación y Servicios

421. 2ª- Acción Sindical y Función Pública

422. 3ª- Comunicación

423. 4ª- Formación y Empleo

424. 5ª- Salud Laboral

425. 6ª- Mujer, Juventud, y Política Social.

426. El área de Organización, Finanzas, Afiliación y Servicios, funcionará en reuniones trimestrales con la participación junto con el responsable confederal, los/as responsables territoriales y los/as responsables de las

referidas secretarías federales, con el objeto de la puesta en común de aquellas acciones que se deban desarrollar para su aplicación en el conjunto del área.

427. El área de Acción Sindical y Función Pública tendrá como objetivo el diseño de nuestras estrategias en los diferentes ámbitos de actuación, marcando las directrices de los objetivos a conseguir. Para su debate, análisis y puesta en común, participarán junto con el responsable confederal, los/as responsables federales en reuniones bimensuales

428. En las áreas de Comunicación, Formación y Empleo, Salud Laboral y Mujer, Juventud y Política Social, participarán junto con el responsable confederal correspondiente, los/as responsables de las secretarías federales, creando un equipo de trabajo común y coordinado, impulsando planes de trabajo anuales, donde se establezcan los objetivos a alcanzar, las acciones a realizar, así como los medios, las formas y tiempos de evaluación. Se elaborará una propuesta con los elementos básicos que sirvan para dar coherencia al conjunto de los planes de cada área. El responsable confederal de área trasladará el plan de trabajo para su conocimiento y aprobación a la C.E.Confederal.

429. Igualmente, se consolidará el Gabinete Técnico con responsabilidades concretas y bajo la dirección de la Secretaría Confederal que determine la Comisión Ejecutiva, con el objetivo de dar cobertura técnica y jurídica a las propuestas del conjunto de la organización.

430. B) Desarrollar, dirigir en su ámbito correspondiente y coordinar con las federaciones cuando corresponda, la negociación institucional ante:

- Gobierno vasco.
- Diputaciones.
- Administración Local.
- Diferentes institutos, transferidos o no.

431. C) Garantizar locales y medios físicos a las Federaciones de rama, mantener y desarrollar por tanto la política confederal de renovación y mejora de los locales en las comarcas y localidades, de forma que permitan no sólo una atención cercana a la afiliación y extensión, también que nuestros afiliados y afiliadas tengan unas condiciones suficientes para que sigan desarrollando su trabajo sindical, básico para el desarrollo del Sindicato.

432. D) Garantizar la dirección y responsabilidad de los servicios que preste el sindicato, compartiéndolos cuando corresponda con las federaciones.

433. E) Dirigir y gestionar el patrimonio confederal.

434. F) Dirigir y gestionar el personal de acuerdo con las federaciones, en lo que afecte a éstas, que presta su trabajo en la C.S. de CC.OO. de Euskadi.

435. G) Elegir a los responsables territoriales y comarcales, que actuarán bajo su mandato.

436. H) Posibilitar que los locales comarcales se puedan abrir a la sociedad, siempre con tutela sindical, de manera que bien gestionados puedan suponer para CC.OO. un bien tangible.

437. Órganos Confederales de Dirección

438. Con el fin de asegurar las tareas de dirección anteriores la C.S. de CC.OO. de Euskadi se dotará de los siguientes órganos:

- Secretario/a general
- Comisión ejecutiva
- Consejo confederal

439. Sus funciones serán definidas por los Estatutos.

440. Federaciones

441. Las funciones de las Federaciones serán las siguientes:

442. A) Organizar y encuadrar la afiliación teniendo como base la Sección Sindical que deberá constituirse además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los Estatutos de la Confederación y desarrollo reglamentario, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las Federaciones.

443. B) Asumir y dirigir en su ámbito, compartiendo todas las tareas de organización, finanzas, política reivindicativa, política industrial y sectorial, formación, salud laboral, comunicación, etc.

444. C) Dirigir y organizar en su ámbito, compartiendo la negociación colectiva dentro de su ámbito de actuación.

445. D) Fijar objetivos anuales, con evaluación semestral, para el incremento de la afiliación y la representación.

446. E) Atender a los delegados y trabajadores de las pymes, junto a los de grandes empresas y sectores, de forma que sea real lo expuesto en puntos anteriores, asegurar que la política confederal y federal llega a los centros de trabajo y responsabilizar a la estructura organizativa del sindicato de ello.

447. F) Gestionar y dirigir el desarrollo y acción sindical de sus secciones sindicales, las cuales se tienen que convertir en uno de los pilares básicos de su estructura, aportando más cuadros a las tareas federales de dirección y extensión.

448. G) Para ello, todas las secciones sindicales de las empresas de más de 250 trabajadores pondrán a disposición de los sindicatos provinciales, o en su caso las federaciones, al menos un 25% del tiempo que disponen tanto los delegados sindicales como los miembros de CC.OO. en el Comité de Empresa y Junta de Personal, para el desarrollo de la actividad sindical.

449. H) Para garantizar su desarrollo sindical, las federaciones podrán articular en torno a un órgano de dirección diferentes equipos de apoyo a las federaciones que se estructurarán en base a las bolsas de horas sindicales, que la federación articulará de acuerdo con el punto anterior.

450. I) Cada federación dispondrá de los medios económicos que le correspondan de acuerdo a la carta financiera y la distribución del FEDOC.
451. J) Garantizar la extensión de las elecciones sindicales, dedicando atención especial a las pymes.
452. K) Definir su estructura organizativa, garantizando la existencia de una persona en cada territorio para que su desarrollo sea equilibrado. Para ello se utilizará tanto el presupuesto federal como el FEDOC.
453. L) Las federaciones, dentro de sus competencias, podrán elaborar y realizar planes de formación consensuados y acordados con la Secretaría Confederal, que se gestionarán a partir de la contratación con FOREM.
454. Cada federación se dotará de los órganos de dirección que considere necesarios y al menos de los siguientes:
455. - S. General
456. - Comisión Ejecutiva, que además de las secretarías y responsables para las áreas tradicionales (Organización, Finanzas, Acción sindical, Salud laboral, Formación, Mujer, Territorial, etc.) tiene que prestar una especial atención al trabajo que debemos desarrollar en las contratadas y subcontratadas, en las diferentes empresas de su federación.
457. Para ello, elegirán una secretaría específica, ó bien integrarán esta responsabilidad en una concreta.
458. - Consejo Federal.
459. N) Entre los diferentes trabajos que deben acometer las Secciones Sindicales, uno de ellos obligatoriamente debe ser realizado hacia las empresas subcontratadas y de servicios y la responsabilidad de esto, será siempre de una persona con los suficientes derechos sindicales para desarrollar su labor.
460. La Sección Sindical de la empresa usuaria debe realizar una acción sindical hacia los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas y de servicios, tendente a unificar las condiciones de trabajo que resulten más favorables. Esto debe llevar a imponer cláusulas en los convenios colectivos de la empresa usuaria que obliguen a la empresa subcontratada y de servicios a cumplir determinados requisitos para que los sea. El objetivo hacia una empresa subcontrada del mismo sector productivo que la usuaria es que se aplique el convenio de la empresa usuaria, cuando menos.
461. Especial importancia tiene esta propuesta en las Administraciones Públicas y empresas públicas.

462. Territorios/Comarcas

463. El desarrollo de las diferentes estrategias sindicales en la negociación colectiva y, sobre todo la necesidad, que como organización tenemos de crecer, tanto en afiliación como en representación, hace imprescindible que

estas estructuras tengan mejores medios y coordinación con las federaciones y confederación, con el claro objetivo de aprovechar esfuerzos y llegar a la totalidad de los centros de trabajo.

464. En este sentido, las federaciones destinarán el máximo número posible de RR.HH. a las comarcas, formando éstos parte de los equipos comarcales y realizando los trabajos que le sean marcados por la comisión de seguimiento y control.
465. Por ello, los responsables territoriales, además de las funciones de representación institucional que definimos en el VI Congreso, tendrán los siguientes campos de trabajo y funciones que periódicamente serán discutidos/evaluados en la Ejecutiva Confederal.
466. Coordinar un equipo de trabajo provincial con la presencia de federaciones y comarcas, que se reúna al menos una vez al trimestre con las siguientes funciones:
467. - Garantizar el conocimiento y extensión de las campañas y objetivos confederales y federales en toda la organización
468. - Organización y relación con federaciones y comarcas en su territorio.
469. - Canalizar todas las demandas de apoyo al trabajo federal, que se tenga que realizar desde la comarca
470. - Formación, que asegure que ésta llega a las pymes.
471. - Coordinación sindical de todos los sectores que nos queden descolgados.
472. El citado equipo debe asegurar que cada sede comarcal que permanezca abierta tiene un responsable y grupo de trabajo que elabore su correspondiente plan de actuación y que al menos permita:
473. A) Visitar periódicamente las pymes de la zona, en coordinación con las federaciones, asegurando que todos los trabajadores tienen al menos información sobre su convenio y los temas que el sindicato considere básicos.
474. B) Fijar objetivos periódicos de aumento de afiliación, evaluando trimestralmente dichos objetivos.
475. C) Asegurar la presencia de CC.OO. en todas las empresas en que se convoquen elecciones, haya o no candidatos.
476. D) Planificar con el equipo de trabajo aquellas empresas y/o sectores de los que puedan responsabilizarse ante la negociación colectiva, de acuerdo con lo ya definido sobre mapas de responsabilidad conjuntos.
477. La cobertura de los medios económicos y humanos para el desarrollo de las comarcas serán presentados al Consejo Confederal por el responsable territorial, previa aprobación por el equipo de trabajo territorial para que el mismo lo apruebe o desestime. Su aprobación quedará supeditada a la evaluación periódica de los planes de trabajo de cada una de las comarcas.

478. Dentro de las evaluaciones se contemplará la posibilidad de utilización de los locales para actividades socio/culturales como elemento de desarrollo e identificación de CC.OO., en las problemáticas propias de los municipios de la comarca, con el objetivo de que CC.OO. sea una referente por implicación en la resolución de sus problemas para los ciudadanos y a su vez permita la proyección pública de los cuadros de CC.OO. en su comarca.

479. Igualmente, los responsables territoriales, al presentar los planes de trabajo con respecto a su Territorio, presentarán al Consejo los equipos de trabajo comarcales con sus correspondientes responsables, para su aprobación.

480. Para un funcionamiento acorde a las diferentes realidades de entramado económico y productivo de los territorios y comarcas, se pondrá en funcionamiento la comisión de seguimiento y control organizativo, compuesta por la Secretaría de Organización Confederal, Responsables Territoriales, Secretarios/as de Organización de las Federaciones ó Responsables Federales Territoriales y Responsables Comarcales, que analizarán, para su evaluación y supervisión en reuniones bimensuales en cada territorio, los planes de trabajo electorales y afiliativos elaborados y desarrollados por los responsables de las comarcas y federaciones. Se aprovecharán las reuniones para trasladar a los equipos comarcales los posicionamientos, estrategias del sindicato, a nivel de las federaciones y confederación.

481. Por último, la Comisión Ejecutiva podrá delegar en cada momento las funciones que considere necesarias en el responsable territorial.

482. Con el fin de acotar los trabajos y responsabilidades organizativas entre las diferentes estructuras, se plasmarán las necesidades de cada una de ellas para su evaluación, con el fin de ver las posibles respuestas organizativas a las mismas.

483. V. AVANZAR EN EL DESARROLLO FEDERAL

484. Son tres las herramientas que podemos utilizar para seguir el desarrollo federal: fusiones federales, código de utilización de las horas sindicales y movilidad de cuadros. Dejando aparte el código vigente desde el VI Congreso, la organización debe avanzar en los otros dos apartados al menos en lo siguiente:

485. Por un lado entendemos necesarias las fusiones entre Federaciones; entendidas éstas, como la adaptación necesaria para aprobar y optimizar mejor los recursos de los que dispongamos y, por el otro, para dar una respuesta a los problemas de los y las trabajadoras en los Sectores, más acorde con la realidad que viven en el día a día.

486. - Consolidar las fusiones, dejando la puerta abierta a nuevas fusiones que se puedan aprobar a nivel confederal, y abrir nuevos campos de colaboración en el trabajo sindical y organizativo entre aquellas federaciones que queden más débiles tiene que ser un compromiso del conjunto de la organización.

487. - Organizar las contratas y subcontratas, situados en los centros de trabajo, de la empresa matriz, coordinando sus acciones en base al punto 1.3

488. - Avanzar en la movilidad de los cuadros sindicales entre federaciones y territorios. Este es uno de los aspectos claves para consolidar organizativamente nuestras estructuras dado el desequilibrio que todavía existe en la distribución de recursos humanos y financieros.
489. - Hacer realidad los puntos anteriores tiene que ver con consolidar una política de formación de cuadros sindicales que nos permita dar respuesta a las necesidades que se puedan plantear en cualquier organización.
490. Planificar cuáles deben ser las estructuras mínimas en cada federación y vincular su desarrollo al FEDOC.

491. VI- ACERCAR EL SINDICATO A LAS MUJERES PARA FORTALECER LA ORGANIZACIÓN.

492. Ante la insuficiencia de la igualdad legal para acabar con las discriminaciones que afectan a las mujeres, CC.OO. ha apostado permanentemente por dos estrategias complementarias: la acción positiva y la transversalidad de género. A la vez que exigimos su puesta en práctica para combatir la discriminación en el ámbito laboral, las hemos ido introduciendo en la propia organización.
493. CC.OO. es un sindicato pionero en la defensa y práctica de ambas estrategias en nuestra acción sindical y en nuestra política organizativa.
494. Las mujeres constituyen un valor insustituible en toda organización democrática para conectar con las nuevas realidades y demandas sociales y laborales, y también para ganar en representatividad y legitimidad.
495. Creemos firmemente que el trabajo realizado por CC.OO. en potenciar la participación activa de las mujeres redundará en el fortalecimiento del sindicato.
496. Continuaremos promoviendo la incorporación de las mujeres a la acción sindical, de forma que con su afiliación contribuyan, no sólo a reforzar el sindicato, sino a la transformación social necesaria para asegurar su acceso al empleo, la igualdad de trato en el mismo y la conciliación de la vida laboral con la personal. Para ello, seguiremos impulsando acciones positivas que favorezcan su participación en la vida sindical y faciliten su acceso a los órganos de dirección y de representación.
497. En este sentido planteamos:
498. - Garantizar la participación de las mujeres en todos los ámbitos del sindicato de forma al menos proporcional a su afiliación en cada ámbito. Y promover el avance hacia una presencia más equilibrada de hombres y mujeres.
499. - Aplicar las políticas de género de forma transversal en todos los ámbitos de nuestra acción sindical y en nuestra organización.
500. - Garantizar la presencia de la Secretaría de la Mujer en todas las federaciones dotándola de medios humanos y materiales.

501. - Abrir un proceso de reflexión acerca de las medidas orientadas a compatibilizar la vida laboral con la vida familiar y personal de hombres y mujeres, partiendo de un diagnóstico de la realidad del sindicato.

502. VII - CULTURA ORGANIZATIVA

503. En los últimos Congresos es uno de los temas de reflexión permanente, desarrollar una cultura organizativa que junto, a nuestros principios básicos y programa reivindicativo, permitan que cualquier persona afiliada a esta organización esté orgullosa de ello, cuestión ésta que adquiere para CC.OO. de Euskadi una importancia esencial, en la medida que afianzamos y desarrollamos nuestra independencia y autonomía, en un ámbito de actuación complejo, en el que los análisis que no coinciden con el poder en unos casos, con la oposición en otros, terminan en unos casos en la crítica descarnada o en el intento de arrinconarlos. Tenemos, sin embargo, un amplio margen de maniobra, que nos dan nuestros medios, más de 54.000 afiliados, más de 4.200 representantes sindicales en todos los sectores y rincones de la geografía vasca, nuestro periódico BILTZAR que regularmente llega a los domicilios de la afiliación, además de diferentes publicaciones cada vez más estables. Se trata de aprovechar al máximo estos medios que de forma permanente tiene la organización, para además avanzar más en otras cuestiones.

504. Nuestra capacidad de movilización ante las grandes cuestiones está más que demostrada, pero necesitamos avanzar más en la micromovilización, éste es uno de los temas claves para reforzar la cultura organizativa, para fomentar en el conjunto de la organización ese sentimiento de orgullo de pertenecer a CC.OO.. La solidaridad con nuestra gente, cuando se le sanciona o despide, tiene que ocupar un espacio permanente en nuestra organización, no sólo con la defensa jurídica, también con la denuncia pública y la acción permanente contra quien margina o sanciona.

505. Para ello hay que desterrar el voluntarismo y plantearnos que cada organización planifique un retén con carácter mensual en base a distribuir sus representantes a lo largo del año y saber a quien llamar, ante la necesidad de concretar la movilización. Los responsables provinciales de la confederación coordinarán dichos retenes de tal manera que se produzca una auténtica solidaridad entre federaciones, poniendo cada federación el personal disponible según sus posibilidades. Hay que tener en cuenta que en muchos casos los sectores donde se producen más agresiones, despidos y trabas a la actividad sindical, son los menos organizados sindicalmente y por tanto son los que menos posibilidad de aportar representantes sindicales tienen.

506. Necesitamos, además, avanzar más en otros aspectos, a los que sólo una parte pequeña de la organización tiene que dedicar un gran esfuerzo para desarrollarlos, cuando nos manifestamos en la calle reflejamos una parte importante de nuestra imagen, primero evidentemente por el número, pero también como visualizamos desde nuestras consignas, generalmente marginadas en los medios de comunicación, a nuestras banderas y por tanto la falsa modestia que algunas personas manifiestan para no aparecer en una pancarta, o caminar con las banderas del sindicato, tiene que desaparecer, porque esto forma parte también y de forma importante de la cultura

organizativa. Nadie nos va a regalar espacios para potenciar nuestra imagen, pero al menos nosotros utilicemos todos nuestros medios para ocuparlo.

507. Además el compromiso colectivo y trabajo conjunto de todas las estructuras, federales y territoriales se tiene que manifestar en nuestros retos organizativos más importantes, la afiliación y las elecciones sindicales, esta organización no puede permitir que no se visite un centro de trabajo, en una misma calle, polígono o municipio, simplemente porque el objetivo era otro.

508. Junto a todo ésto, necesitamos planificar y evaluar de forma permanente nuestro trabajo, fijarnos objetivos numéricos y ver a qué distancia quedamos de ellos y por qué. Para que los trabajadores del sindicato puedan realizar su trabajo con eficacia y con una buena gestión de los recursos, dentro de los planes de formación dirigidos a los sindicalistas, deberán ser de periodicidad anual los habituales sobre contratación, seguridad social, negociación colectiva y prevención de riesgos.

509. Además cada federación diseñará planes específicos para sus sindicalistas.

510. Nuestro proyecto, el de CC.OO. de Euskadi, se asienta sobre principios más que necesarios para esta sociedad, pero también muy cuestionados. Somos un sindicato reivindicativo y de clase, es decir para, todas y todos los trabajadores y trabajadoras vascos, realizamos un sindicalismo sociopolítico, porque nuestros intereses se defienden también más allá de los centros de trabajo y fronteras territoriales y defendemos la solidaridad como algo incuestionable en esta sociedad, cada vez más fragmentada.

511. Llevar adelante todo esto necesita un motor y éste tiene también un nombre, militancia, también de ella necesita toda organización que como la nuestra no se resigna a que todo siga igual. Necesitamos crear mas ilusión dentro de la organización y que ésta sea también motor de nuevas iniciativas que ayuden a cambiar una sociedad que no nos gusta.

512. VIII-FINANZAS

513. Ante la realidad sindical y política en la que la C.S. de CC.OO. de Euskadi tiene que desarrollar su acción sindical, para la consecución de los objetivos sindicales y organizativos, la política financiera a aplicar se tiene que orientar al fortalecimiento de las diferentes estructuras de nuestra organización.

514. Los ingresos básicos que obtiene esta organización fluyen principalmente de las cuotas de afiliación, por una parte, y los diferentes ingresos que los agrupamos en el FDOC, con el objetivo de equilibrar las necesidades organizativas que se presentan por otra.

515. Siguiendo las directrices de lo recogido en el párrafo primero, el Consejo Confederal de Euskadi aprobará cada año el reparto del FEDOC, teniendo en cuenta que su distribución y aplicación no deben alterar el funcionamiento organizativo establecido.

516. El cobro y distribución de la cuota es una tarea de la UAR, y el reparto de la misma se efectuará según criterios aprobados en el consejo confederal, previa deducción correspondiente del coste de la póliza del seguro, del total de la cuota es decir:

- 30% Confederación de CC.OO. de Euskadi
- 10% Confederación estatal
- 45% Federaciones de CC.OO. de Euskadi
- 15% Federaciones estatales.

517. CONSOLIDACION DEL FONDO DE SOLIDARIDAD

518. Con el objetivo de seguir fortaleciendo el fondo de solidaridad, se continuará su crecimiento con la aportación del 17% del importe del complemento de cuota, así como con las aportaciones individuales, colectivas y donaciones si las hubiere, en principio hasta el próximo congreso confederal.

519. Las coberturas de aplicación seguirán siendo las recogidas en el reglamento actual, hasta que el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva apruebe las modificaciones correspondientes.

520. DISTRIBUCION DEL COMPLEMENTO DE CUOTA

521. La distribución del complemento de cuota durante los próximos cuatro años, será la siguiente:

522. 17% Fortalecimiento del Fondo de Solidaridad.

523. 17% Financiación de los costes de asesoría.

524. 33% Ingreso a las federaciones de Euskadi.

525. 33% Ingreso a la confederación de Euskadi.

526. COBRO POR BANCO

527. La apuesta por la implantación del cobro de la cuota por banco, como única modalidad, nos debe obligar a que todas las nuevas afiliaciones independientemente de su origen, se realicen por descuento bancario.

528. CENTRO CONTABLE

529. Este centro se encargará de la contabilidad y de la concentración de los recursos económicos, de aquellas estructuras que así lo acuerden, para lograr un mejor desarrollo del conjunto de las mismas.

530. La aplicación de los recursos de cada organización serán competencia de los órganos de dirección de las mismas, siempre que se corresponda con el equilibrio presupuestario.

531. PRESUPUESTOS Y BALANCES

532. Independientemente de las diferentes realidades de consolidación que se den en el conjunto de la Confederación y con el objetivo de que la información sea transparente en materia de presupuestos y balances, por todas las partes, las organizaciones que no consoliden con la confederación, harán entrega de sus balances y presupuestos a la misma para su presentación y conocimiento de los órganos pertinentes.

533. A la hora de la elaboración de los presupuestos, se impondrá el rigor y el equilibrio financiero, para potenciar la buena marcha de cada una de las organizaciones.

534. Cada semestre se elaborarán balances parciales de cada organización, para analizar su marcha y realizar si fuese necesario, las oportunas correcciones.

535. POLITICA DE TRANSPARENCIA

536. Así mismo, en el desarrollo del contrato moral y como ejercicio de la ética y la transparencia de nuestra política de finanzas y del ejercicio de responsabilidades de dirección en relación a nuestra afiliación, todos los miembros de los órganos de dirección, con responsabilidades ejecutivas y de gestión y que pertenezcan a la comisión ejecutiva confederal, presentarán la declaración de sus bienes económicos y patrimoniales al inicio y al final de su mandato sindical.

537. La declaración de bienes se presentará ante la Secretaría de Finanzas y en el plazo de 3 meses después de la elección producida para desarrollar el cargo de dirección.

538. COMPRAS

539. La centralización de las compras, independientemente de su contenido, se realizará a nivel territorial, con el fin de avanzar en la reducción de los gastos.

540. Para la gestión y tramitación de viajes, desplazamientos, estancias, se procurará centralizar la gestión, con el fin de cohesionar entre aquellas organizaciones y personas que lo demanden con el objetivo de abaratar los costes a las partes afectadas.

541. POLITICA DE LIBERACIONES

542. La utilización de los recursos de los créditos horarios, tiene que ser una labor preferente a desarrollar por parte de las federaciones, confederación y SS., con el objetivo de trasladar el máximo de liberaciones posibles a la organización para su aprovechamiento en las diferentes estructuras.

543. Debemos aplicar la flexibilidad en este terreno, no siempre es posible la consecución de una liberación total por crédito horario, por lo que trabajaremos también con el objetivo de liberaciones parciales de los compañeros y compañeras para su adecuación a las diferentes actividades del sindicato.

544. IX - IMAGEN Y COMUNICACIÓN

545. La comunicación en el siglo XXI es un importante activo para el desarrollo del sindicato. Por lo que debemos seguir apostando por la potenciación de una comunicación de calidad interna y externa

546. El desarrollo y mejora de la comunicación en todas sus facetas ha sido una constante en estos últimos cuatro años. Una apuesta que hay que seguir manteniendo y afianzando, gestionando los recursos y vinculándolos a objetivos sindicales y a sus resultados.

547. El proceso de cambio de nuestra imagen corporativa (nuevo logotipo y manual de imagen corporativa) se ha desarrollado correctamente, con el objetivo de evitar la dispersión y conseguir homogeneizar a todos los niveles de la organización una imagen sólida, fuerte y unificada, reconocible para el conjunto de los trabajadores y la sociedad.

548. A ello debe contribuir, el nuevo formato de Biltzar, la unificación de imagen y criterios en materiales informativos, documentos, cartelería, etc... así como la imagen común utilizada en la campaña de Elecciones Sindicales. Claros ejemplos de cómo debemos seguir trabajando en esa línea en el futuro en nuestra labor sindical, a la hora de trasladar a los centros de trabajo los mensajes de nuestra organización, CCOO Euskadi.

549. COORDINACION EN LA COMUNICACIÓN

550. Toda la información que se genere en el conjunto de la Confederación tiene que ser canalizada a través del área de Comunicación confederal. Bajo su supervisión se conseguirá mayor homogeneidad, fluidez y eficacia en los mensajes que enviemos como organización.

551. El área de Comunicación confederal estará formado por el/la coordinadora confederal de comunicación (máximo responsable del equipo) y los responsables de comunicación de las diferentes federaciones.

552. MEJORAR LA COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA: APROVECHAR LAS NUEVAS TECNOLOGIAS

553. Deberán establecerse canales de información y coordinación permanente entre las diferentes estructuras con el área de comunicación de cara a facilitar una relación más eficaz con los medios, así como elaborar un "árbol de distribución" de la comunicación interna (señalando claramente emisores y receptores de los mensajes, para lo que es necesario contar con bases de datos actualizadas de los destinatarios: responsables sindicales, de comunicación, secciones sindicales...)

554. El aprovechamiento y la inversión en el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías de la información para mejorar la comunicación hacia dentro y hacia fuera de la organización. Hacer extensivo el uso del correo electrónico, SMS, así como consolidar y aumentar la operatividad de la página WEB como herramienta de comunicación interna (abrir espacios a la participación de la afiliación, delegados y delegadas, secciones sindicales...) y externa, como proveedores de información sindical útil al usuario y ventana al mundo de nuestros mensajes y propuestas como organización social.

555. FORMACION EN COMUNICACIÓN PARA LA ESTRUCTURA SINDICAL

556. Desde el área de comunicación se desarrollarán planes de trabajo formativos en esta materia, para todos/as los/las sindicalistas, con el objetivo de mejorar nuestra acción sindical en materia de comunicación, tanto para trasladar nuestros mensajes en los centros de trabajo, como a la hora de hacer de portavoces ante los medios de comunicación, siendo indispensable el extender en ese sentido el uso de euskera en ambos casos.

557. X- CC.OO. DE EUSKADI APUESTA POR EL EUSKERA COMO ELEMENTO INTEGRADOR, NO EXCLUYENTE NI DISCRIMINATORIO

558. Ante la realidad de una sociedad social y culturalmente plural como la nuestra, compuesta por distintas realidades lingüísticas, en las que tiene una singular relevancia el uso y conocimiento del euskera, CC.OO. de Euskadi apuesta por el desarrollo social del euskera.

559. Euskera, que no es monopolio ni patrimonio cultural de nadie, sino de la sociedad vasca en su conjunto, indistintamente de aquellos que lo conocen y lo usan, como de quienes por diferentes razones no lo hacen.

560. CC.OO. de Euskadi seguirá con sus esfuerzos en las dinámicas potenciadoras del uso del euskera, en el ámbito de las relaciones laborales, en la sociedad y en el ámbito interno de nuestra organización, impidiendo los intentos de exclusión y discriminación por parte de aquellos que pretenden trasladar una imagen equivocada con el euskera.

561. CC.OO. seguirá apostando por la potenciación del uso del euskera, en las diferentes actividades del sindicato (Campañas, Notas de prensa, pegatinas, publicaciones) así como en los ámbitos federales y comarcales.

562. Planes de Euskaldunización:

563. La Comisión Ejecutiva nombrará entre sus miembros un Responsable de Seguimiento del Plan de Euskaldunización, que elaborará un plan de trabajo con iniciativas de profundización del uso del euskera en el interno y externo del sindicato, para su aprobación.

564. Anualmente se elaborará un Plan de Euskaldunización, que recoja las prioridades de las diferentes estructuras del sindicato, para facilitar el aprendizaje oral y escrito del euskera entre los sindicalistas y personal administrativo, teniendo en cuenta las diferentes realidades sociolingüísticas de los territorios y las comarcas.

565. En las nuevas contrataciones se valorará el conocimiento del Euskera.

566. -CC.OO. considera necesario y es partidario de que en la N.C. en las empresas se reivindique el acuerdo sobre planes de normalización lingüística, siempre que se respeten los valores de libertad y pluralidad de las sensibilidades presentes, y siempre que no supongan tratos discriminatorios entre los trabajadores, en materias como la estabilidad del empleo entre otras.

567. ESTATUTOS. MODIFICACIONES.

568. **ARTICULO 4. COMITÉ INTERTERRITORIAL.**

569. La Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi, se constituye y desarrolla a lo largo de los años, primero en la lucha contra la dictadura y posteriormente en la democracia, con el trabajo en común de dos Comunidades, la vasca y la Navarra. Nuestros lazos de unión, no tienen sólo como base la historia, la cultura o la lengua, sobre todo están en el trabajo realizado para construir una organización en defensa de las trabajadoras y trabajadores, donde no existía nada, salvo la oscuridad de la dictadura.

570. A lo largo de estos años la evolución política con la configuración de dos Comunidades que se rigen por Gobiernos e Instituciones propios, así como la evolución social, **hacen necesario que se mantenga el comité interterritorial, como foro de encuentro de las dos organizaciones sindicales, para analizar y valorar nuestra práctica sindical, tanto a nivel institucional como de acción sindical y al mismo tiempo nos permitan un mejor desarrollo organizativo de ambas organizaciones.**

571. **ARTICULO 12. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

572. La conducta de una persona afiliada a la CS de CC.OO. de Euskadi que suponga incumplimiento de los Estatutos o actuación contraria a los fines y objetivos que ésta propugna, **incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias tras la oportuna discusión sobre la misma.

573. **ARTICULO 13. BAJA EN LA CONFEDERACION**

574. Se acusará baja en la Confederación por:

575. d) Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CC.OO. de Euskadi, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.

576. El apartado actual con la letra d) pasaría a e).

577. **III. ESTRUCTURA DE LA C.S. DE CC.OO. DE EUSKADI**

578. **ARTICULO 14. NIVELES DE ESTRUCTURACION**

579. La C.S. de CC.OO. de Euskadi queda estructurada en las siguientes federaciones, que se adecuará, en el caso de fusiones futuras:

1. Federación de Administración Pública (FSAP).
2. Federación de Agroalimentaria.
3. Federación de Comunicación y Transporte.

4. Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA).
5. Federación de Enseñanza.
6. Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA).
7. Federación Minerometalúrgica (FM).
8. Federación de Pensionistas y Jubilados.
9. Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios.
10. Federación de Servicios.
11. Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA).

580. La C.S. de CC.OO. de Euskadi está formada por los territorios de la C.A.P.V. (Bizkaia, Araba y Gipuzkoa). Las normas de funcionamiento están reguladas en el articulado de los presentes Estatutos.

581. ARTICULO 20 EL CONGRESO CONFEDERAL

582. 6. Se articularán los diferentes procesos congresuales (Confederal y federales) adaptando los mismos a los tiempos, de tal manera que no se contravenga lo acordado a nivel confederal y federal superior.

583. ARTICULO 21. EL CONSEJO CONFEDERAL

584. El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección de la C.S. de CC.OO. de Euskadi entre Congreso y Congreso.

a)Composición:

Estará integrado por:

1. El Secretario/a General de la C.S. de CC.OO. de Euskadi.
2. Comisión Ejecutiva.
3. Los responsables comarcales nombrados por la Comisión Ejecutiva.
4. El resto hasta el número que determine el Congreso, serán elegidos por las federaciones.

585. ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CC.OO. DE EUSKADI. FACULTADES DEL S. GENERAL.

586. En relación con el artículo 23, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General tendrá las siguientes facultades: