



3 a 27 > IX Congreso: crónica,  
resoluciones, documentos  
aprobados, nuevo Secretariado...

28 > La nueva ley de  
Seguridad Social,  
un retroceso

29 > Intersindical exige  
la cláusula de  
revisión salarial

30 > Sáhara: un  
pueblo olvidado  
y traicionado

# el Clarión

Nº 19. II Época. Diciembre 2007 - Enero 2008



## DATOS EDITORIALES

*Coordinación:* Joan Blanco, Augusto Serrano  
*Consejo de Redacción:* Secretariado Confederal Confederación Intersindical  
*Diseño y maquetación:* Área de publicaciones Confederación Intersindical (STEs-i)- *Diseño de la portada:* J. Blanco. *Fotografías:* Ricardo Pellicer, Rosa Roig. *Edición y Distribución:* Confederación Intersindical C/ Carretas, 14 7º E y F 28012-MADRID Tel.: 91 532 22 64 - Fax: 91 532 22 80 E-mail: stes@stes.es

Miembro fundador de la Internacional de Educación (I.E.) y afiliado al Comité Sindical Europeo de Educación (CSEE)

La entidad editora de El Clarión sólo se hace responsable de los artículos que aparecen sin firma. Se permite la copia y difusión de los artículos, citando la procedencia.

Publicación Trimestral - ISSN 1576-3862  
Depósito Legal: M-17898-2000 - Imprime: Brontegraf - Tirada: 35.000 ejemplares

## SUMARIO

La intersindical, el futuro necesario, también en el sindicalismo .....3

Una nueva realidad sindical para los trabajadores y las trabajadoras .....4

El IX congreso apuesta por el sindicalismo del siglo XXI .....6

Organizaciones invitadas al congreso .....8

El modelo sindical de la nueva Confederación .....10

Lineas generales de la acción sindical .....16

Las resoluciones aprobadas intensifican el compromiso social .....21

En defensa del transporte por ferrocarril y sus empresas públicas .....27

La nueva ley de Seguridad Social supone un retroceso .....28

La jubilación parcial y anticipada se debe aplicar al sector público .....28

Sin cláusula de revisión salarial para para el personal empleado público .....29

La Intersindical denuncia el acuerdo de negociación colectiva para 2008 .....29

Sahara, más que un problema humanitario, un problema político .....30

Toda la información sobre el congreso (ponencias y resoluciones aprobadas) o sobre la Confederación Intersindical, está en  
**[www.intersindical.es](http://www.intersindical.es)**  
**[www.intersindical.eu](http://www.intersindical.eu)**



# La intersindical, el futuro necesario, también en el sindicalismo



La Confederación Intersindical reconoce la realidad plurinacional, pluricultural y plurilingüística del conjunto de naciones, nacionalidades, regiones y comunidades autónomas del Estado.

Estamos en la misma lucha en la que surgimos hace cerca de 35 años, aunque lo hacemos con mejor preparación, fruto de años de lucha y organización de éxitos y fracasos, y con el convencimiento de que somos millones las personas que no estamos contentas con el mundo en el que nos ha tocado vivir y que queremos cambiarlo.

El IX Congreso de la Confederación de STES-intersindical se convirtió, tal y como estaba aprobado por todos los Sindicatos que forman parte de la Confederación y por el Sindicato Ferroviario (SF), en el Congreso del nacimiento de la Confederación Intersindical.

La nueva organización es una confederación de sindicatos, con representación en todos los territorios del Estado español y en los más diversos sectores, entre los que destacamos la enseñanza, las administraciones públicas y el transporte ferroviario. También es una organización asamblearia y de carácter unitario, que se presenta ante el conjunto de trabajadoras y trabajadores bajo el lema de "El futuro necesario".

La Confederación Intersindical reconoce la realidad plurinacional, pluricultural y plurilingüística del conjunto de naciones, nacionalidades, regiones y comunidades autónomas del Estado.

## Respeto a las decisiones

La Intersindical aspira a cambiar el modelo sindical predominante en el Estado español, un modelo de sindicalismo burocratizado, propenso a los acuerdos a espaldas de los trabajadores afectados..., un modelo que está seriamente cuestionado por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, sobre todo en los centros de trabajo donde más actividad sindical existe, como es el caso de las administraciones públicas y en las grandes y medianas empresas. Las trabajadoras y los trabajadores quieren poder opinar y decidir sobre las cuestiones que les afectan y rechazan que grandes organizaciones hablen por ellos, enterándose de sus decisiones y acuerdos después de tomadas y firmados.

## Una acción sindical reivindicativa

La Intersindical no firmaría nunca acuerdos como el último sobre la negociación colectiva, que han firmado las que se autodenominan "grandes organizaciones" sindicales con las patronales. En este acuerdo se firma una subida para todos

los convenios del 2%, según la subida del IPC previsto por el gobierno y se deja la posibilidad de la cláusula de revisión salarial a lo que en cada convenio pueda firmarse. La Intersindical tampoco hubiera firmado el acuerdo de subida salarial que, para el conjunto de los empleados públicos, se firmó hace tres años y que supone que para el año 2008 se incremente el salario de los mismos en otro 2% y sin cláusula de revisión salarial, cuando la subida del IPC en 2007 rondará el 4'3%.

## El futuro necesario

El lema de nuestro IX Congreso nos compromete a seguir avanzando en la extensión de nuestra Intersindical en otros sectores, a plantear alternativas a las nuevas realidades que están aflorando y a las que puedan aflorar en los distintos ámbitos en los que podemos actuar; sabiendo que los Programas Reivindicativos Electorales con los que nos presentamos a las elecciones sindicales en los distintos sectores, son las bases por las que deben ir nuestras alternativas, que se irán concretando en cada caso y, siempre, con la consulta a los trabajadores y trabajadoras afectados.

## Organizar la Intersindical

Ahora corresponde seguir organizándonos en todo el Estado, buscando la mejor manera de articular las relaciones entre los sindicatos e intersindicales de los distintos territorios del Estado, trabajando para mejorar los servicios públicos, la enseñanza, la sanidad, los transportes, las comunicaciones..., luchando por un mundo mejor y contra las imposiciones de unos pocos.

Estamos en la misma lucha en la que surgimos hace cerca de 35 años, aunque lo hacemos con mejor preparación, la preparación que nos da el bagaje de estos años de lucha y organización de éxitos y fracasos, y con el convencimiento de que somos muchos millones de personas las que no estamos contentas con el mundo en el que nos ha tocado vivir y estamos en disposición de luchar para cambiarlo.

# Una nueva realidad sindical para los trabajadores y las trabajadoras



La nueva Confederación quiere integrar las diferentes realidades territoriales sin renunciar a ser una confederación de sindicatos soberanos que tiene en el territorio el elemento aglutinante básico de la organización sindical.

La constitución de la nueva Intersindical pretende servir también para tener una mayor proyección pública a la hora de hacer valoraciones sobre la situación social y económica, así como influir con ideas y propuestas en el futuro del sindicalismo

Desde hace más de una década las organizaciones sindicales que componen la Confederación de STES-i habían ido desarrollando unas estructuras que sobrepasaban el ámbito de la enseñanza.

Los STES nacieron de los movimientos unitarios y asamblearios de la enseñanza y ello configuró una realidad sectorial interna que, a pesar de ser sectorial, nunca renunció a la acción sindical de carácter social y sociopolítico que conectaba con el resto de sectores productivos.

La configuración de un modelo sindical "a tres bandas", diseñado por la administración, en connivencia con los sindicatos interesados, condujo a una sucesiva pérdida de capacidad negociadora de las mesas sectoriales en beneficio de las mesas generales del conjunto del funcionariado. Con ello se abrió una nueva perspectiva que aceleró la apertura de los distintos STES a nuevos sectores, fundamentalmente en el marco de las administraciones públicas.

Por otra parte, la progresiva burocratización del sindicalismo mayoritario pro-

vocó la aparición de nuevas organizaciones sindicales de carácter sectorial pero unidas, en su mayor parte, por la defensa a ultranza del derecho de los trabajadores y trabajadoras a decidir por ellos mismos en aquellos temas que les afectasen.

En consecuencia, algunos STES acometieron el proceso de intersectorialización con la incorporación de nuevos sectores, dentro y fuera de los servicios públicos. Con ello, la confederación ganó en diversidad y pluralismo, pero lo hizo de manera asimétrica, con sindicatos asentados exclusivamente en la enseñanza conviviendo con procesos de inter-sindicalización mucho más amplios, algunos en el marco organizativo de la confederación y otros fuera de ella.

El balance de esta apertura es positivo y ha supuesto una revitalización de los diferentes sindicatos territoriales, aportándoles una visión más amplia del trabajo sindical.

En el marco confederal, el VIII congreso de la Confederación STES-i de 2003

ratificó el trabajo iniciado años antes con la incorporación de nuevas realidades sectoriales en los distintos sindicatos que forman la confederación, que en este congreso de 2007 se ha concretado y desarrollado para integrar una mayor diversidad por la vía de la incorporación de nuevos sectores y nuevas realidades que ha llegado el momento de coordinar su acción sindical, y de desarrollar las estructuras organizativas internas que lo posibiliten.

Por otra parte, desde 2003 la Confederación de STES-i y el Sindicato Ferroviario trabajaban conjuntamente. La profundización de estas relaciones conducía necesariamente a plantearse la necesidad de converger en el seno de una organización común. Esta posibilidad de confluir con otras organizaciones había sido ya contemplada en anteriores congresos (Los Alcázares en 1999 y Poio en 2003) pero no había dejado de ser una probabilidad lejana a la realidad de aquellos momentos. La nueva organización renovada apuesta por la constitución de una organización de carácter confederal, que reúne organizaciones sindicales presentes en los diferentes sectores productivos, con unas mismas características básicas.

La nueva Confederación quiere integrar las diferentes realidades territoriales sin renunciar a ser una confederación de sindicatos soberanos que tiene en el territorio el elemento aglutinante básico de la organización sindical.

La mayor complejidad de este proceso congresual proviene de una confluencia de realidades que hay que integrar en el funcionamiento confede-

ral. Por una lado, de realidad sindical, con sindicatos sólo de enseñanza conviviendo con otros con presencia en múltiples sectores. Por otra parte, de funcionamiento, de acuerdo con las características organizativas heredadas del momento en que se crearon los sindicatos o adaptadas a la confluencia con otras organizaciones. Para sumar complejidad, la confluencia con organizaciones sindicales que tienen una estructura "estatal" por ser representativas de sectores que se estructuran de esa misma manera.

El IX Congreso ha sido distinto a todos los realizados en los últimos treinta años de existencia en la medida que ha decidido la constitución de la Confederación Intersindical, que se presenta a las trabajadoras y trabajadores como una alternativa sindical intersectorial, asamblearia, unitaria, democrática..., con presencia en todo el Estado e integrada en el sindicalismo internacional, dando un paso muy importante en la lucha por conseguir un sindicato unitario, vocación con la que nacieron los STES. A partir de ahora, la Confederación cuenta con distintos sectores del mundo del trabajo unidos por unos estatutos, por unos principios y fines comunes, y por una forma semejante de funcionamiento, y esto lo pretende realizar reforzando los sectores que ya estaban constituidos en la Confederación y en los Sindicatos confederados, conservando las siglas sectoriales en aquellos ámbitos que se determine, como es el caso de STES-i para la enseñanza, STAS-i para las administraciones públicas, SF-i para el sector ferroviario...

## Influir en el futuro que viene

La constitución de la nueva Intersindical pretende servir también para tener una mayor proyección pública a la hora de hacer valoraciones sobre la situación social y económica, así como influir con ideas y propuestas en el futuro del sindicalismo. Pero haciéndolo sin copiar las estructuras de funcionamiento de otras organizaciones que entienden la acción conjunta como la uniformización del trabajo sindical, con estructuras centralizadas y burocratizadas. Por otra parte, es posible entender de un modo diferente las relaciones entre las distintas nacionalidades y regiones del Estado, y esta convicción la intentamos trasladar a nuestro trabajo sindical.

Es necesario que la nueva Confederación Intersindical y los sectores que en ella se conforman se visualicen cada día un poco más como expresión pública de esa voluntad. Es necesario estar más presentes en todo tipo de movilizaciones, y en la preparación de las mismas, ser capaces de incorporar a todas las organizaciones que comparten un mismo modelo sindical. Para conseguirlo son necesarios personas y materiales, tanto para contribuir a mejorar la sociedad como para ir consiguiendo que nuestra organización sea un referente sindical y político. Pero, sobretodo, para conseguirlo es necesaria la ilusión de saber que con la voluntad construimos la realidad. Una nueva realidad sindical para los trabajadores y las trabajadoras.





# El IX congreso apuesta por el sindicalismo del siglo XXI



La nueva organización es una confederación de sindicatos, con representación en todos los territorios del Estado español y en los más diversos sectores, entre los que destaca la enseñanza, las administraciones públicas y el transporte ferroviario.

En el marco del IX congreso de la Confederación de STES-interindustrial celebrado en Salamanca entre el 15 y el 18 de noviembre, se constituyó la Confederación Intersindical, una nueva plataforma integrada por organizaciones sindicales de todo el estado. Las 300 personas delegadas aprobaron la constitución de una formación conformada por sindicatos de base territorial, que seguirán manteniendo su soberanía y se integrarán en una organización estatal de carácter confederal. Una nueva incorporación fué la del Sindicato Ferroviario, que también se unió al nuevo proyecto que representa la Confederación. De acuerdo con las líneas aprobadas en Salamanca, la Confederación Intersindical "representa otra manera, más participativa, más democrática y menos jerárquica de practicar el sindicalismo". El congreso expresó la responsabilidad que supone para la nueva organización afianzar, mantener, y también incrementar, el apoyo de los miles de afiliadas y afiliados que han protagonizado treinta años de lucha y actividad sindical.

En la Intersindical están representados trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública y privada, de Renfe y Adif, de las administraciones públicas, sanidad, empresas del transporte, el metal, la limpieza o los seguros, entre otras. La Confederación Intersindical reclama al estado que garantice los derechos de la ciudadanía y que respete la plurinacionalidad, la pluriculturalidad y el plurilingüismo. Defiende los derechos de todos los pueblos del estado para conseguir mayores cuotas de gobierno, incluyendo el derecho a la autodeterminación. También proclama el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, a la salud, a una vivienda digna, a una educación pública de calidad, a la salud en el trabajo... Con la aprobación de los nuevos estatutos que apuestan y potencian la inclusión de nuevos sectores, en las distintas comunidades del Estado, y con la elección del Secretariado Confederal, en representación de los sindicatos confederados de todos los territorios del Estado, finalizó el Congreso que prepara la Confederación Intersindical para el futuro.

## Una diversidad enriquecedora

*Rosa Roig*

Como muy bien explicó la representante de la Internacional de la Educación, la brasileña Juçara Maria Dutra Vieira, escuchar durante más de dos horas intervenciones de invitados al congreso podría parecer "aburrido e innecesario, si no fuera una buena muestra de unidad, de globalización". Más de dos horas de saludos en lenguas diversas y confusas, que intentaban aproximarse al idioma de la ciudad del congreso. Acentos que nos hicieron viajar por todo el mundo. Un turco traducido al castellano de Andalucía; un inglés, con un acento griego que parecía catalán, traducido a una versión poco ortodoxa del castellano; un portugués a

medio camino entre el castellano y una nueva lengua en la cual nos entendíamos. Había riqueza y variedad en los participantes de todo el estado, Aragón y Galicia, Catalunya y Andalucía. Tanta riqueza, ¡tanta variedad! Discursos cargados de energía revolucionaria y discursos de circunstancias. Discursos hechos con los pies en la tierra y el corazón en la lucha. La pasión de tantos. Invitados italianos que volvían a escribir el nombre del sindicato, más apropiado, más poético: ellos decían "el sindicato de la sabiduría". Saludos sinceros, de buen vecindario, pero sin afinidades ideológicas, contrastando con palabras institucionalmente correctas pero escasas de contenido. Confesiones

íntimas que buscaban complicidades: alguien que se proclamaba republicano, alguien que se rehacía de las heridas de luchas internas. Y desde Argentina una afirmación: que la justicia es posible, pero se hace esperar.

Al final la voluntad de reconocer la lucha del otro, de los otros, de todos y todas, el reconocimiento del futuro necesario, la alegría de las palabras que nos alientan y nos reafirman en la voluntad de avanzar hacia el nuevo futuro, diferente y necesario, como nos recordaba la compañera brasileña.

En los discursos, la voluntad de defender los servicios públicos, los derechos de los seres humanos. En la organización del congreso, la generosidad de inaugurarlo con las palabras de los invitados. En Salamanca vimos como la globalización se puede construir desde maneras diversas y con formas muy humanas.

## Un nuevo Secretariado Confederal



El IX Congreso ha elegido un nuevo Secretariado Confederal Intersindical, que será el encargado de coordinar los trabajos de la nueva confederación durante los próximos cuatro años.

Así mismo, la acción sindical sectorial (enseñanza, transporte ferroviario, administraciones públicas, sanidad...) será coordinada por los respectivos secretariados de sector, que se elegirán en los procesos organizativos a desarrollar en los próximos meses y que habrán de adecuar las estructuras sindicales al nuevo modelo de funcionamiento confederal.

El nuevo Secretariado lo componen representantes de los distintos sindicatos territoriales, incluyendo a la Comisión de Coordinación Confederal y a la representante de la Organización de Mujeres.

**Andalucía**  
**Aragón**  
**Asturias**  
**Canarias**  
**Cantabria**  
**Castilla-La Mancha**  
**Castilla y León**  
**Catalunya**  
**Ceuta**  
**Euskadi**  
**Extremadura**  
**Galicia**  
**Illes Balears**  
**Madrid**  
**Melilla**  
**Región Murciana**  
**La Rioja**  
**País Valenciano**  
**Organización Mujeres**  
**Comisión Coordinación**

Luis Montilla, José Segovia, Rafael Segovia, José Sánchez  
Manuel García Zamarreño  
Beatriz Quirós  
Ramón Morales, Fernando Pellicer, Dunia Toledo  
Belén González, Esther Sainz-Pardo  
Felipe Moraga, Montse Moreno, Juan Luis Peñuelas  
Jose M<sup>a</sup> Avilés, Juncal Marcos, Pedro Pigazo  
Juan A. Clemente Aparicio, Salvador Duran  
Isabel M<sup>a</sup> Navarro  
Alberto Díaz Urruchi  
Miriam Ruiz  
Branca Guerreiro  
Paulí Aguiló, Biel Caldentey, Sebastià Serra  
Rafael González, Carlos Sanz  
Jose Luis López Belmonte  
Toni Carrasco, Alicia Poza  
Montserrat Pérez  
Vicente Arrones, Joan Blanco, Pilar Gregori, Vicent Maurí  
Isabel González  
Jesús Alegre, Pedro Andreu, Justo López, Amelia Ruiz,  
Augusto Serrano, Begoña Suárez.



Primera reunión del Secretariado Confederal



Juçara Maria Dutra, Brasil



## Representantes de las organizaciones invitadas



Fernando Rodal, Uruguay



Carlos Fuentes, Guatemala



Tito Nenna, Argentina

Representantes de más de 30 organizaciones sociales, sindicales y políticas del Estado español, de Europa y América Latina, fueron los invitados por la organización a participar en el acto de apertura del IX Congreso: Entre el grupo internacional se dirigieron al congreso Juçara Maria Dutra, vicepresidenta de la Internacional de la Educación y Secretaria General de la Confederación Nacional de Trabajadores de la enseñanza de Brasil; Anabela Gaspar, de FENPROF de Portugal; Tito Nenna, de la Central de los Trabajadores Argentinos-CTA; Pino Patroncini, de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro-CGIL; Emirali Simsek, Secretario General

EGITIM SEN, de Turquía; Kostas Kamvacas, Secretario General del sindicato griego OLME; Alessandro Palmi de COBAS de Italia; Carlos Fuentes, de STEG y portavoz de la Asamblea General del Magisterio de Guatemala; Fernando Rodal, de Uruguay, Secretario General de la CEA-Confederación de Educadores Americanos; del Sindicato francés SNES...

Del mundo sindical del Estado Español se dirigieron al congreso Diego Cañamero, Secretario General del SAT-Sindicato Andaluz de Trabajadores; Chema García del STC-Sindicato de Trabajadores de la Comunicación; Rita Gartayre, presi-



Anabela Sotaia, Portugal



Emirali Simsek, Turquía





denta del Sindicato de Inmigrantes Extranjeros Trabajadores en España-SIETE; Ángel García, del Sindicato Cántabro Asambleario del Metal, Javier Ruiz, del CAT-PV; Manuela Ferrer y Nicolás Espadas, de los sindicatos de interinos AFID e INDOMA; Gregorio Alcaine, del CATA de Aragón... Entre los representantes del sector de enseñanza asistieron Fabián Hoyos, de CSI-CSIF; María Díaz, de la Federación de Enseñanza de CCOO; Nicolás Fernández, presidente de ANPE, Miguel Asensio, de FETE-UGT; Anxo Louzao, secretario general de CIG-Ensino;...

De los representantes políticos Emilio Melero, del PSOE; Mario Bedera, de Comisión de Educación del Congreso de los Diputados-PSOE; Agustí Cerdà, diputado en el Congreso de ERC; Javier Alcázar, de Izquierda Unida; comunicados del BNG y de CHA... También estuvieron presentes representantes de organizaciones sociales como Manuel de la Fuente, del Sindicato de Estudiantes; Toni Poveda, Presidente de la Federación Estatal de Gays, Lesbianas, Transexuales y Bisexuales; Francisco Delgado, de Europa Laica; de Ecologistas en Acción...



Pino Patroncini, Italia



Kostas Kamvacas, Grecia



Alessandro Palmi, Italia

## Clausura del Congreso

Especial mención hay que hacer de las delegaciones hermanas que participaron de todos los actos del congreso e intervinieron en el acto de clausura.

En nombre de la delegación de la Intersindical Alternativa de Catalunya intervino Luis Blanco, Amaia Burgoa por parte de la del STEE-EILAS, y Lucy Rodríguez, de la Intersindical Canaria.



Luis Blanco



Amaia Burgoa



Lucy Rodríguez

# El modelo sindical de la nueva Confederación



## El modelo sindical predominante

La aceptación de la lógica de la competitividad y la subordinación al crecimiento económico, por parte de determinados sindicatos (sobre todo los autodenominados mayoritarios) conduce a un consenso general entre sus objetivos últimos y los de la patronal y las instituciones del Estado. Este consenso parece que ha sustituido, en gran medida, al tradicional conflicto entre personas trabajadoras y patronales/aparatos del estado. Supone una institucionalización de las organizaciones sindicales que implica frenar, contener y suavizar los efectos de los conflictos inherentes al capitalismo. Al mismo tiempo, este amortiguamiento de los conflictos y la búsqueda de salidas basadas en el consenso básico de objetivos, entre los que deberían ser antagonistas, está produciendo una importante disminución del potencial de movilización de las clases trabajadoras.

La institucionalización ha supuesto una serie de privilegios: la entrada en organismos públicos, liberaciones sindicales, subvenciones, propiedad de inmuebles, etc., con repercusiones de importancia sobre estos sindicatos. La firma de acuerdos y la toma de decisiones por parte

de los dirigentes, necesita de una capacidad de control del aparato burocrático para que puedan disponer de una autonomía de acción con respecto a la opinión de sus bases. Se utiliza la adhesión inquebrantable a unas siglas para asegurar a los Gobiernos la "Paz Social" con la aceptación de acuerdos sin someterlos a debate entre su afiliación y mucho menos entre los trabajadores y trabajadoras afectados.

La profesionalización de técnicos sindicales en las negociaciones provoca una pérdida de contacto con las bases y crea la conciencia de ser parte del poder. La reiteración en la firma de acuerdos muchas veces no explicados a los trabajadores y trabajadoras, así como su espectacularización en los medios de comunicación produce el reconocimiento de pertenencia a esa clase virtual de "tecnócratas" que gobiernan el país, desligándose de los intereses que representan.

La institucionalización refuerza el poder de interlocución, pero no tiene como consecuencia el fortalecimiento interno con afiliación y con estructuras sólidas en la base. Una legitimación institucional puede devenir en una progresiva deslegitimación social y en una potenciación de una cultura de delegación. En líneas generales se potencia un sindicalismo de gran

La característica principal que define el modelo de La Confederación Intersindical es su naturaleza asamblearia y participativa. La práctica asamblearia es la garantía de hacer un sindicalismo pegado a la realidad.



También hubo espacio para la reivindicación. Concentración en la estación de Salamanca en apoyo al paro de estaciones convocado por el SF



aparato y conciliador, en vez de uno reivindicativo y alternativo.

Otra característica del modelo sindical predominante es que cada vez más su ámbito de actuación se dirige a ciertos sectores de la clase obrera que se encuentran en una situación de mejores condiciones laborales que a los realmente más necesitados. Cada vez tienen más peso en estos sindicatos los trabajadores de las grandes empresas y sobre todo los del ámbito de las Administraciones Públicas: Enseñanza, Sanidad, Administración Central, Local, Autonómica... Mientras que apenas se atiende a los sectores más desprotegidos como los de las pequeñas empresas, los de trabajo precario sobre todo las mujeres, las personas en paro, inmigrantes... En el caso de nuestra organización es algo lógico por el origen sectorial del que procedemos y el mayoritario en la actualidad, pero debemos de ir, en la medida de nuestras posibilidades, interviniendo en la defensa de estos sectores más discriminados si no queremos acabar practicando el mismo tipo de sindicalismo que criticamos en los sindicatos institucionalizados. Por ello es necesario ejercer la autocritica y evitar la autocomplacencia para preservar el análisis objetivo de la realidad.

La persistencia de esta lógica de la institucionalización hace que se acabe evaluando como bueno aquello que beneficia al sindicato y a sus dirigentes, en lugar de que sea bueno para el sindicato aquello que beneficie a los trabajadores.

### Nuestro modelo asambleario

La característica principal que define el modelo de La Confederación Intersindical es su naturaleza asamblearia y participativa. La práctica asamblearia es la garantía de hacer un sindicalismo pegado a la realidad. No obstante, no se debe ocultar que dicho modelo coexiste con una realidad en la que son mayoritarias las actitudes de delegación frente a las de participación. Debemos ver como un problema la escasa presencia y la casi nula participación, en muchas de las asambleas.

El reto que hay que superar es, a partir del reconocimiento de las dificultades por las que atraviesa el modelo participativo, encontrar fórmulas que respeten y potencien los componentes últimos del asamblearismo, como la libre circulación de la información, la participación, el pluralismo y la toma colectiva de decisiones.

No podemos sentirnos satisfechos con



cumplimentar burocráticamente nuestras "obligaciones asamblearias" sino que debemos instar a la participación y al control de la organización desde todos los ámbitos: los centros de trabajo (a través de los representantes de centros) y con el apoyo a las iniciativas de los propios trabajadores y trabajadoras, los foros de discusión en aquellas secciones sindicales de grandes dimensiones y dispersas geográficamente, el esfuerzo por la circulación de la información...

Ser consecuente con la naturaleza asamblearia exige disponer de la suficiente información. Se trata de impregnar de realidad los análisis de los problemas, ser capaces de realizar valoraciones ponderadas de los mismos y ser conscientes de las posibilidades reales de avance. La construcción de un discurso alternativo sólo es posible desde una posición crítica con la realidad, sin caer en dogmatismos.

El pluralismo es un elemento esencial para poder analizar los múltiples aspectos de la realidad, para llegar a elaborar posiciones matizadas, coherentes y complejas, para huir de la unilateralidad y de los esquematismos. Para ello, es necesario crear un clima de confianza para que se puedan defender las posiciones propias con total tranquilidad, en el que se sepan recoger las aportaciones positivas de puntos de vista distintos y en el que desaparezcan los prejuicios.

Debemos clarificar el papel de las asambleas, las de personas afiliadas, responsables últimas de las decisiones del sindicato, y de las asambleas generales de trabajadores y trabajadoras, de participación y consulta. Estas asambleas generales en los centros de trabajo, también deben marcar las decisiones de la organización, siempre que no contradigan principios básicos de la misma y que, en ellas, estén representados los intereses colectivos y no sólo los corporativos de una parte del total de trabajadores y trabajadoras.

En todo sector profesional es inevitable la tendencia a la solidaridad interna y a la defensa de los intereses de cuerpo que pueden caer con cierta facilidad en el corporativismo. Nuestra naturaleza sociopolítica y de clase debe poner un claro límite a estas tendencias en la medida en que entendemos que toda demanda específica debe ser leída en el marco de un modelo que defiende a ultranza los servicios públicos y en el marco de los intereses de los sectores sociales más desfavorecidos. No se trata tanto de establecer un filtro a las demandas que desde las asambleas nos puedan llegar (aunque también) como de extender esta lectura sociopolítica, colectiva, solidaria y de clase, y por lo tanto, compleja y relacional, donde se analicen los asuntos desde la diversidad de situaciones laborales y sociales, en cada uno de los actos que convoquemos.



En este modelo sindical es necesario delimitar las responsabilidades en sus diferentes ámbitos, de tal manera que el ejercicio de la práctica asamblearia no sirva de pretexto para la ausencia de debate y decisión en los órganos sindicales.

### Sindicalismo de gestión / sindicalismo reivindicativo

Un sindicato debe ser capaz de conciliar la reivindicación de soluciones a los problemas laborales con la prestación de servicios básicos que faciliten la acción sindical, al tiempo que contribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Debemos ser capaces de resolver multitud de problemas concretos. En este sentido, como ejemplo, es importante contar con buenos servicios jurídicos o disponer de una prensa sindical -escrita o electrónica- rápida, diversa y de calidad, que sirva para informar y para difundir nuestras propuestas, o garantizar la atención personal.

La formación laboral permanente, especialmente la que tiene que ver con el desempeño del puesto de trabajo, es una responsabilidad de la patronal, pero existe otro tipo de formación que debe ser responsabilidad de la organización sindical: aquella que persigue adquirir una cultura solidaria, crítica y transformadora. Se trata, en suma, de concebir el sindicalismo como un instrumento que genere una

capacidad de respuesta frente a una sociedad cada vez más configurada en torno al individualismo, el beneficio privado, el consumismo y la insolidaridad.

En demasiadas ocasiones, ante la inhibición, en sus obligaciones formativas, de las empresas y las administraciones, nuestras organizaciones se ven forzadas a asumir actividades formativas como única forma de que su afiliación acceda a ellas. En ese caso, debemos garantizar la utilidad y calidad de la formación, que sus contenidos respondan a los valores y líneas de trabajo que defiende la organización, la transparencia y publicidad en la gestión económica y la renuncia expresa a hacer de la formación una fuente de clientelismo o de financiación paralela. La asunción de actividades formativas tampoco puede eliminar de nuestras reivindicaciones la petición insistente y continua de que esta función sea asumida por quien le corresponde: la patronal y las administraciones.

Conviene no confundir los servicios que debemos asumir, con los que se ofrecen desde otras perspectivas sindicales que poco tienen que ver con la información o con la protección de derechos laborales y se parecen más a los que se dan desde las cooperativas de usuarios, seguros, viviendas o vacaciones, desviando trabajo y esfuerzos de las tareas fundamentales que debe marcarse cualquier actividad sindical.

---

La Intersindical es independiente de las distintas Administraciones, de la Patronal y de cualquier organización o institución social, sindical, política o religiosa. Sólo desde una verdadera autonomía puede responder a las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras.

---

Los acuerdos que culminan una negociación no son patrimonio de nadie, ni de la patronal (o administración) ni de las organizaciones sindicales firmantes.



## La negociación

La negociación se ha convertido en el principal (a veces único) cauce para la consecución de mejoras laborales. Ahora bien, la forma de entender la negociación diferencia unos modelos sindicales de otros. Una negociación que niegue el conflicto de intereses y en la que, por tanto, exista convivencia entre la patronal/Administración y los sindicatos conlleva la anulación de la capacidad de movilización y de presión sindical. En la medida que se pierde el vínculo de los trabajadores y trabajadoras con los sindicatos, difícilmente son percibidos por aquellos los resultados concretos de las negociaciones, lo que a la larga redundará en el descrédito de éstos y de su capacidad de incidencia, pero sobre todo de su capacidad real de representación con lo cual, paulatinamente, se abre camino un proceso de sustitución de los intereses generales por los particulares de las cúpulas sindicales o de las propias organizaciones.

Por el contrario, una negociación no sólo debe servir para la consecución de las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, sino también para reforzar el vínculo entre los sindicatos y sus representantes. Para ello deben establecerse desde el principio los mecanismos de seguimiento y de decisión colectiva sobre los resultados y sobre el propio proceso. Transparencia, información y consulta son los compromisos que el sindicato debe asumir al afrontar una negociación. Es necesario recuperar el papel del sindicato como portavoz de los trabajadores y trabajadoras en la negociación, frente al papel que juega el representante burocrático del sindicato.

Los acuerdos que culminan una negociación no son patrimonio de nadie, ni de la patronal (o administración) ni de las organizaciones sindicales firmantes. En tanto que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito, se debe poder actuar de idéntico modo respecto de cualquier acuerdo, haya sido o no firmado por una organización en concreto. No firmar un acuerdo no exime de reclamar la aplicación de sus aspectos positivos, y firmarlo no debe conducir a eliminar toda actitud crítica o a ignorar sus aspectos negativos.

Cuando nos enfrentamos a negociaciones deben quedar claros algunos términos que faciliten la labor de las personas que representan a la Confederación. Es necesario encauzar el debate para que sea posible la existencia de una libre y amplia comunicación de ideas.

Las personas que representan a La Intersindical en las mesas deben saber con antelación cuáles son los límites marcados para inclinarse por una posición u otra. Esto implica toda una labor previa de consulta y decisión, de intentar prever las posibles propuestas o contrapropuestas de las administraciones o las patronales y las posiciones de las otras organizaciones sindicales.

No nos podemos enfrentar a las negociaciones con criterios maximalistas rígidos, sin valorar las diferentes circunstancias, que a largo plazo aboquen fundamentalmente en la frustración. La respuesta final debe darse tras un análisis pormenorizado de qué supone de avance, de si tiene o no contrapartidas negativas, de si se sale reforzado o debilitado de la firma, de si aumenta o disminuye la moral para futuras movilizaciones. En todo caso, siempre hemos defendido la necesidad de consulta a todo el personal implicado y que sean las asambleas quienes decidan de forma mayoritaria la postura a tomar por el sindicato si en el acuerdo que se propone no está claro el logro de los objetivos mínimos planteados por el colectivo.

## Sindicalismo autónomo y plural

La Intersindical es independiente de las distintas Administraciones, de la Patronal y de cualquier organización o institución social, sindical, política o religiosa. Sólo desde una verdadera autonomía puede responder a las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras. Por todo ello,

las relaciones entre La Intersindical, la Administración y la patronal, estarán regidas por una verdadera independencia de criterio e intereses.

No cabe ninguna duda de que existe una relación directa entre la pérdida de capacidad reivindicativa de los grandes sindicatos y su dependencia económica de las subvenciones directas o indirectas. Locales, liberaciones y personal contratado dependen fundamentalmente de recursos ajenos y de que la administración mire para otro lado en la gestión de los fondos recibidos. El dinero entregado para formación permanente constituye, en el ámbito general, el grueso de las subvenciones responsables de vigente amordazamiento y entreguismo de los grandes sindicatos. La Intersindical garantizará, en la medida de lo posible, su funcionamiento sobre la base de las cotizaciones y el trabajo sindical de la afiliación de quien, fundamentalmente, debe y quiere depender. Sin menoscabo de reclamar un trato no discriminatorio cuando realicemos actividades en las que, reglamentariamente, esté contemplada su subvención parcial o total.

No sólo debemos garantizar la autonomía frente a los aparatos del Estado y la Patronal. Renunciamos explícitamente a un modelo sindical "correa de transmisión" de determinados grupos políticos. Incluso de aquellos con lo que coincidamos recurrentemente en las acciones unitarias. Consideramos una riqueza la pluralidad de ideologías políticas, dentro de lo que podríamos denominar izquierda social, que se encuentran en nuestra organización.



Es una mala tradición el hecho de contar con organizaciones sociales que actúan como extensiones de los partidos políticos. Eso acaba determinando la política sindical en función de los intereses partidistas y no de los intereses de las personas trabajadoras. Demasiadas veces un sindicato, u otro tipo de organización social, ha cambiado sus posiciones en función de quien dirigía en cada momento una administración o un gobierno. Eso no es autonomía, eso es sumisión al poder político, aunque sea de "los nuestros".

La pluralidad, la confrontación de ideas, el debate... son asumidos, como aspectos positivos, de forma natural en nuestra concepción organizativa. No pretendemos ser el sindicato oficial de ninguna opción política aunque sí queremos ser la expresión organizativa unitaria del sindicalismo progresista (igualitario, asambleario, reivindicativo, feminista, defensor de los servicios públicos...)

### Un modelo sindical sin profesionales

Frente a la profesionalización de los dirigentes de las estructuras sindicales al uso, La Intersindical apuesta por el control democrático de la actividad de las personas que asumen la representatividad sindical.

La empresa o la administración concreta, en el caso de las empleadas y empleados públicos, deben ser los centros de la acción sindical y de donde salgan las

propuestas y decisiones sindicales. Nos estamos acostumbrando demasiado a que los acuerdos o los desacuerdos sean decididos por las cúpulas sindicales. No hay un trabajo de información y consulta cotidiano en los centros de trabajo. Hasta las huelgas se convocan por fax o a través de los medios de comunicación.

El hecho de centralizar cada vez más los ámbitos de negociación conlleva el fortalecimiento de los niveles superiores de dirección y el debilitamiento de la participación, a la creación de una élite de expertos técnicos sindicales que sustituye, en la práctica, las decisiones democráticas. A los trabajadores y trabajadoras no les queda más que aceptar como buenas las decisiones tomadas por las direcciones sindicales.

Esta forma de entender la práctica sindical se retroalimenta y cuando más tiempo se lleva teniendo responsabilidades más recursos se tienen para seguir en el "puesto", mejor se conoce a los interlocutores de la administración y de la patronal y más consciencia se adquiere de formar parte de los sectores dirigentes del Estado, el País, la Región, la Administración o la gran empresa de turno. Al mismo tiempo se sigue educando en la cultura de la delegación y la pasividad.

La no profesionalización implica la renuncia expresa a obtener privilegios de la situación que, en un momento dado, puedan tener ciertas personas con representatividad sindical.

Esta apuesta no debe significar la falta de formación sindical. Se debe hacer un esfuerzo de formación de cuadros sindicales que, aunque las personas cambien, asegure una continuidad en la acción sindical, y la posibilidad de hacer propuestas argumentadas y análisis serios. Esta tarea no es fácil, pues al contrario que en el otro modelo, se trata de trabajadores y trabajadoras que en un momento de su vida adquieren responsabilidades sindicales más allá de la participación cotidiana en el trabajo y la toma de decisiones del sindicato.

Asegurar la adecuada renovación de los cuadros sindicales y la formación de los mismos debe ser un objetivo a corto y medio plazo. Debemos fomentar las escuelas y encuentros sindicales en contextos que favorezcan la convivencia y la comunicación. No podemos dar por buena la renovación sin calidad. Hay que encontrar el equilibrio entre el nivel de formación sindical de las personas representativas de La Intersindical y su renovación.

### La movilización

La huelga ha sido y es uno de los instrumentos fundamentales de lucha de la clase trabajadora. Sin embargo, dada la experiencia reciente, conviene hacer algunas reflexiones. Los sindicatos mayoritarios están usando la huelga, fundamentalmente, para sus propias finalidades e intereses. Por otro lado, su concepto de la huelga, puesto de manifiesto en la forma de organizarla e impulsarla, deja mucho que desear. Desde su planteamiento, es la cúpula sindical la que decide y convoca y la que considera cuáles son los motivos para ir a la protesta.

Desde actitudes como la que acabamos de describir, la movilización no surge desde abajo, como una demanda y una inquietud de las bases, sino que viene de una decisión tomada desde arriba, desde los comités ejecutivos de los sindicatos.

Desde nuestro modelo sindical la decisión de ir a la huelga, o de realizar cualquier otra movilización en la que se quiere implicar al mayor número de personas, no es fruto de la mente clarividente de unas elites sindicales, sino el resultado de la conciencia y la acción de los trabajadores y trabajadoras. Por ello una tarea fundamental, previa a cualquier otra, debe ser la de informar y concienciar. En el caso de convocatorias unitarias, se debe evitar esta forma sumaria de convocar huelgas y tratar de llevar a los otros sindicatos a procesos asamblearios conjuntos que consigan la mayor implicación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y en la organización de las movilizaciones.

Por otro lado no podemos entender la huelga clásica como único medio de movilización. En estos años hemos impulsado movilizaciones que van desde la concentración en la puerta del centro de trabajo, a la hora del desayuno, la recogida de firmas o los bombardeos de correos electrónicos a determinadas direcciones.

Debemos mantener la mente abierta a nuevos modelos de movilización, cuyo objetivo fundamental, además de conseguir las mejoras que demandan los trabajadores y las trabajadoras frente a la patronal y la administración, es también demostrar el seguimiento y el apoyo a determinadas reivindicaciones. Y más en el caso de las Administraciones Públicas donde no hay una "patronal" a la que una huelga le suponga ninguna pérdida económica directa.

Es muy importante, en las movilizaciones desde los Servicios Públicos, tener en cuenta a la ciudadanía que pueda ser afectada.







tada y explicarle, de forma prioritaria, las razones que nos llevan a realizar las acciones decididas. Nunca deben convertirse en enemigos, más bien al contrario, deben ser un argumento más y un apoyo en defensa de nuestras reivindicaciones.

Ese cuidado no debe confundirse con la aplicación abusiva de los denominados "servicios mínimos", aplicados por gobiernos y patronal que, en la práctica, restringen, cuando no impiden, el derecho a la huelga e intentan criminalizar, ante la opinión pública, a las personas trabajadoras por ejercer este derecho. Los servicios mínimos, es decir, esenciales, deben ser únicamente aquellos absolutamente imprescindibles para asegurar la integridad física y psíquica de la población y no convertirse en justificación para atacar el ejercicio de este derecho.

Otro aspecto a tener en cuenta es que las personas que decidan secundar una movilización deben ser conscientes de qué es lo que apoyan y cuáles pueden ser las salidas del conflicto. Incluso tienen que ser conscientes de que apoyan determinadas movilizaciones que no tienen una solución inmediata. Ser reivindicativos no significa llevar al personal a callejones sin salida, al menos sin su conocimiento y consentimiento.

Tampoco se pueden utilizar las movilizaciones para luego firmar o conseguir beneficios que poco tienen que ver con los motivos iniciales del conflicto. Tiene que haber una relación directa y real entre los llamamientos a la movilización y los procesos negociadores y reivindicativos.

### La unidad sindical

La pretensión de lograr la unidad de los trabajadores y trabajadoras está en el origen del sindicalismo, y se ha manifestado desde entonces como uno de los símbolos más significativos de nuestro modelo. Trabajar por la unidad sindical requiere definir su significado, ya que todos los sindicatos aspiran, de alguna manera, a convertirse en la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras.

Es necesario prestar atención preferente y continuada al logro de acuerdos concretos y formas de unidad de acción con el resto de los sindicatos que compartan unos mismos objetivos. Esto sólo puede realizarse desde el respeto a la representatividad de cada organización. Acordar la unidad de acción implica buscar puntos de encuentro, diálogo y flexibilidad. No resulta factible una unidad de acción en un clima permanente de descalificación y enfrentamiento.

Vincular el planteamiento unitario al componente asambleario implica concebir la unidad sindical como representación unitaria y directa de los trabajadores y trabajadoras en la que convive una diversidad de opciones sindicales.

Trabajar por la unidad sindical implica un máximo respeto al pluralismo existente en La Confederación Intersindical y facilitar los medios para recoger, aclarar y debatir democráticamente las distintas posiciones que aparezcan en su seno para que no se transformen en actitudes sectarias que pongan en peligro esa unidad.

La unidad no debe plantearse sólo ante

posiciones u objetivos específicos en los que se trabaja sectorialmente. La unidad sindical se tiene que hacer patente también en respuestas ante reivindicaciones laborales, generales o que afecten a otros sectores, y reivindicaciones globales que caminen hacia la consecución de un mundo más justo e igualitario.

Desde La Confederación Intersindical debemos potenciar especialmente los marcos de relaciones intersindicales que ya están abiertos entre distintas organizaciones del sindicalismo crítico y reivindicativo. La unidad de acción, en estos casos, debe ser un acicate, en el trabajo por conseguir una alternativa sindical autónoma, confederal, asamblearia y reivindicativa en el Estado Español.

### Sindicalismo feminista y paridad

En un modelo sindical como el que estamos definiendo (sin profesionales) se da una dificultad añadida a tener en cuenta: la conciliación de la vida personal-familiar con la vida sindical. No en balde, la poca gente que hace trabajo sindical en determinados márgenes horarios es, fundamentalmente, personal con los hijos e hijas ya mayores o que no los tiene. El problema se agudiza cuando hablamos de las mujeres.

Nos encontramos con modelos sindicales donde los hombres ocupan la mayoría de los puestos con responsabilidad, y nuestra organización, tampoco es ajena a lo que ocurre en el conjunto de la sociedad.

Mantener formalmente la Organización de Mujeres y definirlas como un sindicato feminista no basta para corregir una realidad que nos dice que, en algunos sectores con una mayoría de mujeres afiliadas, estas no llegan siquiera a ser la mitad de las personas que trabajan en la organización y representan nuestra opción.

Ser conscientes de ello nos lleva a definir políticas activas que posibiliten la formación y promoción de mujeres como cuadros sindicales de la Confederación.

Debe asegurarse la paridad en todos los órganos sindicales, como instrumento de visualización de la realidad de nuestra organización y del conjunto de las personas trabajadoras, de formación sindical específica hacia las mujeres y de corrección de esta situación a todas luces injusta. Asimismo, se buscará la representación paritaria en las Mesas de Negociación y en todos los actos de representación de la Confederación.

# Lineas generales de la acción sindical



## Contra la precariedad laboral

La defensa del empleo estable y digno y la lucha contra las sucesivas etapas de la reforma laboral continuada que está obligando a sectores importantes de la población a trabajar sin derechos, tienen que marcar nuestra acción sindical.

La precariedad aumenta considerablemente las probabilidades de sufrir accidentes laborales o exclusión social y hace imposible el desarrollo de proyectos vitales. Estas consecuencias refuerzan la necesidad de convertir a la misma en otro eje de nuestra acción sindical diaria.

La denuncia de las ETTs y de los contratos basura es otro eje. No podemos permitir que empresas o administraciones donde tengamos presencia, tengan personal en esas condiciones ni dar por bueno que el derecho al trabajo sea un negocio en sí mismo. Nuestra apuesta es por la contratación fija indefinida.

Hay que apostar por la consolidación de los puestos de trabajo. En la empresa privada o en las Administraciones Públicas, existe una apreciable cantidad de trabajadores y trabajadoras que están sometidos a un alto grado de precariedad que supone, muchas veces, la rotación de personas diferentes para un mismo puesto de trabajo. Para conseguir dicha consolidación, La Confederación Intersindical defiende sistemas de selección de personal que, cumpliendo los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, valoren significativamente la experiencia laboral previa del personal temporal. Con esta finalidad, cabe establecer tanto procesos de carácter ordinario como extraordinario, en tanto subsista el actual grado de precariedad.

En cuanto a la participación de los sindicatos en los órganos de selección y de provisión de puestos de trabajo, estamos en contra de que realicen funciones de selección del personal pero sí defendemos que velen por el cumplimiento de estos

principios, ejerciendo únicamente funciones de control.

Mención aparte merece la situación de los trabajadores y trabajadoras de empresas dedicadas a realizar subcontratas, tanto en el ámbito privado como en las Administraciones Públicas, y cuyas condiciones laborales suelen acumular unas características de precariedad mayores aún que el personal temporal de las grandes empresas o la Administración.

Por otro lado, tenemos que estar vigilantes ante las continuas demandas de flexibilización del empleo que hacen las patronales y los poco neutrales organismos internacionales, a pesar de que todas las últimas reformas laborales han ido encaminadas a facilitar cada vez más el despido y a aumentar las subvenciones a la patronal. Lo que se pretende es generalizar la precariedad a todos los empleos, bajo el falso y repetido argumento de la competitividad.

Un modelo social avanzado, justo y solidario conlleva la necesidad de tener unos servicios públicos y gratuitos de calidad que cubran las necesidades de toda la población. La titularidad pública debe asegurar la prestación de dichos servicios en todos los territorios y de forma equitativa y también permitir el control público de su gestión.





Insistimos en solucionar la discriminación laboral que sufren las mujeres, con un elevado índice de precariedad, paro y salarios inferiores a los de los hombres.

No podemos olvidar a aquellas personas que ni llegan a tener contratos precarios, "los invisibles", que carecen de derechos sociolaborales básicos, carne de cañón de empresarios sin escrúpulos y que hoy en día sostienen una parte muy importante del crecimiento económico, de los servicios y de los cuidados.

### La defensa de los Servicios Públicos

Un modelo social avanzado, justo y solidario conlleva la necesidad de tener unos servicios públicos y gratuitos de calidad que cubran las necesidades de toda la población. Hay que potenciar estos servicios, transformando y mejorando sus estructuras en aras de una eficacia que no sólo conlleve la consolidación del nivel de prestaciones existente, sino que las amplíe cualitativa y cuantitativamente. Para ello es imprescindible mantener la titularidad pública de estos servicios como la mejor garantía para la superación de desigualdades mediante la universalización de los mismos.

La titularidad pública debe asegurar la prestación de dichos servicios en todos los territorios y de forma equitativa y también permitir el control público de su gestión. Una gestión democrática que asegure una capacidad real de decisión a la ciudadanía y a los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.

Las corrientes políticas conservadoras, que se extienden más allá de la derecha tradicional, dirigen un ataque al Estado Social mediante su deslegitimación alegando para ello que la gestión pública es deficiente. Hay que advertir que la medida de la eficacia debe obedecer al grado de satisfacción de las necesidades sociales mediante una correcta administración de los recursos.

Los objetivos de la Administración pública no pueden traducirse en un incremento de las ganancias, sino en la redistribución equitativa de los bienes y servicios que se administran. Esta equitativa distribución debe basarse, en todo momento, en el mantenimiento de un sistema de impuestos directos progresivos, donde paguen más los que más tienen, frente al actual aumento de los impuestos indirectos. Así pues, una gestión pública es tanto más eficaz cuanto más claros estén los objetivos políticos y sociales y más y mejores medios intervengan, entre otros, una



formación adecuada de un personal empleado público libre de toda servidumbre partidista.

Hay que hacer especial hincapié en la lucha contra los procesos de privatización que se están dando en los distintos servicios públicos. Estos procesos son de diverso carácter: externalización de servicios o de parte de ellos, concertación de servicios, gestión privada o gestión pública con criterios de rentabilidad económica...

Mucho cuidado hay que tener con aquellas propuestas que, en principio, pueden parecer mejoras laborales, pero que a la postre son flechas envenenadas contra los servicios públicos. Una de ellas es la continuada propuesta de cobrar salarios indirectos en forma de planes de pensiones privados. Otra, los procesos de promoción interna o de prejubilaciones, sin acompañamiento de ofertas de empleo que cubran los servicios que se quedan al descubierto.

### Unas retribuciones que permitan una vida digna

Eje central de nuestra actividad sindical es, sin duda, la reivindicación de aumentar la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras y más cuando en los últimos tiempos se está produciendo una pérdida continuada del valor real de los salarios.

Las Cláusulas de revisión salarial vinculadas a las subidas del IPC en cada territorio, son un buen instrumento para corregir la pendiente bajista de los salarios.

En aquellos casos donde haya pérdida acumulada del poder adquisitivo debemos demandar su recuperación mediante subidas superiores a las del IPC. Defendemos

que estas subidas reales de los sueldos se hagan de forma lineal entre todo el personal de la Empresa o Administración correspondiente.

Consideramos imprescindible que el Sueldo Mínimo Interprofesional suba hasta un mínimo de mil euros, cantidad por debajo de la cual es imposible mantenerse dignamente en cualquiera de nuestras ciudades.

Nuestra reivindicación de salario digno, debe llevar consigo nuestra apuesta más global por el derecho del conjunto de las personas trabajadoras al reparto de toda la riqueza generada (PIB), tanto en salarios directos como en el uso efectivo de los derechos sociales, a través de servicios públicos universales.

### Contra las divisiones entre las personas trabajadoras

El paro, la competencia por los puestos de trabajo, la puja a la baja que fomentan los empresarios, las distintas condiciones que se dan para un mismo puesto de trabajo... generan tensiones.

Es un deber luchar por evitar enfrentamientos entre las personas trabajadoras, en paro u ocupadas, ya sea dentro en una misma empresa o administración o en un mismo sector. Todas estas disputas debilitan enormemente al propio movimiento y desvía las reivindicaciones hacia quienes no son los culpables de las situaciones que casi siempre tienen que ver con la escasez del trabajo en buenas condiciones.

En el Empleo Público, algunas de estas diferencias son provocadas desde la mismas Administraciones (ahora justificadas

con el nuevo Estatuto Básico) y son un objetivo a destruir por nuestra parte: salarios distintos para puestos iguales, reparto injusto de lo que llaman productividades, ofertas públicas muy escasas, falta de transparencia en la promoción, la movilidad o el acceso al empleo, clientelismo político (aunque también existe el sindical) alta tasa de interinidad que mantiene en precario a unas personas y las enfrenta a otras que desean ocupar sus puestos...

No siempre es fácil hallar posiciones que eviten el enfrentamiento entre grupos. Tener criterios generales claros, que puedan ser asumidos por el conjunto de trabajadores y trabajadoras, para ser aplicados en los casos de conflicto, puede ayudar. Y desde luego, evitar cualquier criterio que provoque diferencias y agravios comparativos en cualquier aspecto.

### El reparto del trabajo

Trabajar menos para trabajar todos y todas. La Confederación Intersindical defiende la reducción generalizada de la jornada laboral a 35 horas semanales sin reducción salarial como primer paso para conseguir el reparto del empleo.

Rechazamos las horas extraordinarias en la jornada laboral. El número de horas extras debe servir para calcular el número de nuevos puestos de trabajo que deben ofertarse. En caso de necesidad las horas extras deben canjearse por tiempo libre y no para completar sueldos deficientes en su base.

En la Administraciones Públicas estamos en contra del horario especial de 40

horas. Deben adecuarse fórmulas, para aquellos servicios públicos que deban atenderse en horarios que no sean los comunes de la jornada laboral, asegurando turnos que no superen en ningún caso las 35 horas.

### Democracia y Derechos sindicales

Ante la centralización de la negociación colectiva y la sustitución de los delegados y delegadas por las cúpulas de las grandes organizaciones sindicales, defendemos que haya competencias de negociación real y de gestión, en su ámbito, para las Juntas de Personal y para los Comités de Empresa, representantes directos de los trabajadores y trabajadoras.

Defendemos el derecho a la negociación colectiva para los empleados y las empleadas públicas y el establecimiento por ley de la obligación de la Administración al cumplimiento de los acuerdos.

Estamos contra la centralización de los marcos de negociación y el favorecimiento de las grandes centrales sindicales que provocan la LOLS, la Ley de Patrimonio Sindical, la Normativa de Elecciones sindicales y los Acuerdos Interconfederales entre la Administración y UGT/CC.OO. (también CSI-CSIF en el caso del personal empleado público). Este marco legal encumbra y prima unas opciones sindicales y limita y discrimina a otras.

En este sentido, y en lo que se refiere al personal empleado público, exigimos la derogación de los aspectos incluidos en el EBEP Estatuto Básico de la Función Pública que cercenan o limitan la capacidad de negociación colectiva de miles de personas. Exigiremos la existencia de Mesas Sectoriales en ámbitos como el Sector Docente, el Sector Sanitario y el Sector de Administraciones Públicas, en el ámbito estatal y en el las CCAA.

La Confederación Intersindical defiende que el porcentaje para la consideración de sindicato más representativo a cualquier nivel (territorial o funcional) sea del 5%. El número mínimo de representantes, para sindicatos de ámbito autonómico, para acceder a la condición de sindicato más representativo a nivel estatal en determinados ámbitos generales de representación no debe ser superior a ese 5% de delegados y delegadas. Así mismo exigimos la reforma de la LOLS y LORS en el sentido de suprimir la exigencia de tener 1500 delegados en una Comunidad Autónoma para tener la condición de más representativo, entre otros aspectos.

Ante la centralización de la negociación colectiva y la sustitución de los delegados y delegadas por las cúpulas de las grandes organizaciones sindicales, defendemos que haya competencias de negociación real y de gestión, en su ámbito, para las Juntas de Personal y para los Comités de Empresa, representantes directos de los trabajadores y trabajadoras.







Defendemos el derecho a la concesión del patrimonio sindical acumulado y la devolución del patrimonio sindical histórico y el derecho a obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos para aquellos sindicatos que sean representativos en función de los criterios anteriores. Nos sentimos tan herederos del patrimonio sindical, cuando no más, que aquellas organizaciones que lo único claro que mantienen son las siglas.

La Confederación Intersindical reivindica unos espacios socioeconómicos propios, en cada uno de los territorios del Estado Español, que deben incluir las negociaciones de convenios autonómicos de sector. Dichos marcos laborales autonómicos favorecen un modelo de negociación más próxima a la realidad laboral y económica de cada territorio, permitiendo extender las mejoras conseguidas en las grandes empresas a aquellos otros colectivos y empresas que no tienen posibilidad real de negociación colectiva. Por ende, dificultaría la implantación de un modelo sindical y de negociación burocratizado, centralizado y alejado de los trabajadores y trabajadoras, en beneficio de un mayor control de éstos sobre sus representantes en la negociación. Con este modelo, habrá una mayor proximidad de los dirigentes sindicales a las circunstancias económicas y sociales, a las necesidades de empleados y empleadas y, por tanto, a sus reivindicaciones concretas, no únicamente a causa de la proximidad física, sino por el conocimiento del contexto social, político y económico de cada Territorio, aspectos todos ellos que afectan el modo y la calidad de vida de la ciudadanía.

### Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Especial importancia debe tener, en nuestra acción sindical cotidiana, la reivindicación de medidas que posibiliten la Conciliación. Estas peticiones tienen que ver por una parte con el carácter feminista de nuestra organización, ya que no es nada nuevo ni aventurado afirmar que muchas de las tareas que tienen que ver con la vida familiar cuidado de personas mayores y dependientes, de niñas y niños recaen fundamentalmente sobre las mujeres, y por otra con la aspiración de conseguir una transformación social hacia un mundo más justo, saludable y solidario en general.

Por esto mismo tenemos que conseguir que no se vea como natural que sean las mujeres las beneficiarias de estas medidas como continuación de su papel en la división sexual del trabajo, sino que, de una vez por todas, se entienda que el ámbito reproductivo debe ser compartido por hombres y mujeres de la misma manera que el ámbito productivo.

Se debe fomentar que los hombres colaboren en igual medida que las mujeres en las obligaciones familiares y que, por ello, se arbitren medidas y ayudas iguales a las que reciben las mujeres.

Se trata de que las mujeres puedan incorporarse al mundo laboral y que se le facilite a los hombres la asunción de tareas domésticas y familiares.

No todas las medidas se pueden conseguir en el ámbito de la Empresa o la Administración donde se trabaja. Muchas de ellas están relacionadas con los servicios públicos necesarios para un correcto desarrollo de la actividad laboral de toda la

población: escuelas infantiles, comedores escolares, residencias de personas mayores, centros ocupacionales...

No sólo forma parte de nuestra vida personal el cuidado de otras personas. También el cumplimiento de nuestros anhelos vitales, de salud, laborales y formativos y para eso también se deben adoptar medidas.

### Salud laboral

La Salud Laboral debe ser un área prioritaria de trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales está lejos de ser cumplida y supondrá buena parte de nuestros esfuerzos el que lo sea.

En el análisis de las condiciones de trabajo ha de ocupar un lugar privilegiado la valoración de los riesgos laborales y las posibles soluciones, tanto a las situaciones de riesgo como a los efectos ya causados por enfermedades y accidentes laborales.

La constitución y actuación de los Comités de Seguridad y Salud, las evaluaciones de riesgos en todos los centros de trabajo (incluyendo las sedes sindicales), la formación en materia de prevención de riesgos laborales, la atención sanitaria directa en los propios centros, la adaptación de los puestos de trabajo, la movilidad por motivos de salud laboral, entre otros asuntos, tienen que ser parte fundamental de nuestro trabajo cotidiano

A otro nivel, se debe conseguir el cambio de orientación del tratamiento de la Vigilancia de la Salud, de manera que atienda el conjunto de daños ocasionados por el trabajo y supere el anacrónico (y raquítico) cuadro de enfermedades profesionales.

Hay que prestar especial atención a los casos de violencia, acoso laboral (mobbing), síndrome del quemado (burnout), etc. tanto a nivel individual, como promoviendo el reconocimiento y la prevención de estas lacras a nivel colectivo.

### Una condición ciudadana plena

Existen personas y colectivos cuyos derechos ciudadanos se ven limitados en la práctica a la hora de ejercerlos. Ello afecta de forma importante a las relaciones laborales, aunque estas limitaciones no son exclusivas de este campo, sino que extienden sus perniciosos efectos a multitud de ámbitos sociales. Así, las mujeres, las personas inmigrantes, las que buscan su primer empleo básicamente personas jóvenes, las que padecen de forma crónica la situación de paro, las personas mayores, las que tienen antecedentes penales, personas con dificultades de integración social, las que tienen algún tipo de adicción o las personas discapacitadas tienen mucha mayor dificultad para integrarse en el mercado laboral y, por lo tanto, poder desarrollar con menos trabas su condición de ciudadanos y ciudadanas.

No nos referimos sólo a derechos laborales, nos referimos a derechos sociales básicos como los reconocidos en la Carta de los Derechos Humanos o derechos democráticos como el derecho a voto de las personas inmigrantes que lleven cierto tiempo en estos territorios.

Perseguimos la igualdad de todas las personas y a rechazar mediante su acción sindical y su participación en plataformas unitarias cualquier forma de marginación, discriminación o segregación.

Asumimos el concepto, propuesto por algunas organizaciones sociales, de una renta básica universal, que permita a todas las personas sin ingresos, por un motivo o por otro, tener cubiertas sus necesidades básicas.

### Los movimientos sociales y nuestras propuestas sindicales

Incorporamos a nuestro discurso sindical reivindicaciones que surgen del modelo actual de producción y consumo y del reconocimiento de las relaciones desiguales entre nuestras sociedades opulentas y las del mundo empobrecido. A veces el movimiento sindical se ha opuesto a otras reivindicaciones populares desde un estrecho margen de miras (defensa de mi puesto de trabajo) y asumiendo peligrosos puntos de vista promovidos desde el desarrollismo, el

militarismo o el racismo (por poner tres ejemplos).

Lejos de querer instrumentalizar los movimientos sociales y respetando su independencia y su pluralidad, al igual que lo pedimos para nuestra organización, la Confederación Intersindical debe ser útil para apoyar, transmitir y aumentar, si cabe, las demandas de aquellos movimientos sociales que luchan por un mundo más justo e igualitario, por un mundo habitable para las generaciones futuras.

Nuestra concepción del sindicalismo nos hace adoptar como trabajo cotidiano la participación en plataformas unitarias, la difusión de convocatorias de las organizaciones sociales, la cesión de infraestructura y el apoyo económico. Debemos ser una organización más en el tejido de una red de movimientos alternativos.

También debemos incorporar a nuestras reivindicaciones sindicales las demandas que provienen desde estos espacios, como la denuncia de la militarización de la producción y de la investigación en el Estado Español. No aceptamos que se creen puestos de trabajo en torno a la fabricación de armas en nuestras industrias o a la investigación armamentística en nuestras universidades y centros de investigación. Pedimos la reconversión civil de todos estos centros en una dirección que atienda las necesidades sociales y ambientales del mundo en que vivimos.

Tampoco aceptamos el mantenimiento de industrias que despilfarran recursos naturales o ponen en peligro el medio ambiente y la salud de las personas. Nuestra acción sindical en empresas de este tipo se basa en la defensa de adopción de procesos de producción no contaminan-

tes y de medidas de seguridad ambiental en aquellas en que puedan aplicarse. En aquellas donde el impacto ambiental sea inherente a la propia actividad, como en las centrales nucleares, debemos luchar para la paralización de la misma y la recolocación laboral.

Estamos en contra del intercambio desigual con otros países del mundo. Denunciamos a aquellas industrias que utilizan mano de obra esclava en países empobrecidos para reducir costes laborales. No queremos basar nuestro crecimiento económico a costa de los recursos naturales y humanos de otros pueblos.

En esa línea, debemos estudiar y promover modelos alternativos de desarrollo, producción y consumo, frente al actual que se basa en la explotación indiscriminada de recursos naturales, primando el beneficio económico, a corto plazo, por encima de las necesidades de la población y del respeto al medio ambiente. Debemos colaborar en la extensión de una conciencia colectiva que priorice la educación ambiental, la utilización de tecnologías limpias y un mínimo consumo energético.

Para aquellas personas que vengan al Estado Español con la intención de mejorar su calidad de vida, huyendo de la pobreza a la que las hemos condenado desde el mundo enriquecido, defendemos la igualdad total en derechos sociales y laborales, entre otros el acceso a cualquier tipo de trabajo incluido el acceso a la función pública o a la participación democrática.

### El internacionalismo

Nuestro modelo sindical no puede considerarse aislado en un mundo globalizado como el actual. La solidaridad internacional, la colaboración con organizaciones sindicales de todo el mundo, el trabajo en cuantos ámbitos sea posible para que esa solidaridad se plasme en acciones, proyectos de colaboración en la lucha por ese otro mundo que creemos posible, han de inspirar nuestro trabajo en el día a día.

Por ello, la Confederación Intersindical promoverá la participación en Foros internacionales, el trabajo de colaboración con las organizaciones de ámbito supraestatal y las acciones de solidaridad concretas que nuestros órganos decidan.

La lucha contra las políticas neoliberales que pretenden la privatización de lo público y la desregulación laboral debe hacerse en un marco adecuado y por ello estas serán referencias obligadas en nuestro trabajo cotidiano.

---

Nuestro modelo sindical no puede considerarse aislado en un mundo globalizado como el actual. La solidaridad internacional, la colaboración con organizaciones sindicales de todo el mundo, el trabajo en cuantos ámbitos sea posible para que esa solidaridad se plasme en acciones, han de inspirar nuestro trabajo en el día a día.





## Las resoluciones aprobadas intensifican el compromiso social de la Intersindical

El marco del IX Congreso de la Confederación Intersindical sirvió también para la presentación de numerosas propuestas de resolución sobre temas que son objeto de reflexión y actuación por parte de los sindicatos confederales. Entre las aprobadas destacan,

### Adhesión al Día de movilización y acción global - 26 de enero 2008

El Consejo Internacional del Foro Social Mundial, ha propuesto un proceso de movilización y debate que culminará en enero de 2009 en Belém (Amazonia, Brasil). Este foro pretende la convergencia de luchas y campañas que emerjan y superen el ámbito local. Este proceso pasará por la celebración de Foros Regionales y Sectoriales durante 2008 y

una semana de Movilización y Día de Acción Global a celebrar el 26 de enero de 2008.

Más de 1.600 organizaciones de todo el mundo, entre ellas la Confederación Intersindical, han firmado el manifiesto de adhesión, comprometiéndose a organizar actividades en la Semana del 26 de enero de 2008.

### Derecho a la negociación colectiva

La ambigua redacción del Estatuto Básico de los Empleados Públicos sobre la convocatoria de Mesas Sectoriales está siendo utilizada por algunas Administraciones para no convocarlas, desviando la negociación a las Mesas Generales, y hurtando la

representación que corresponde a los trabajadores y trabajadoras. La Confederación ha exigido la constitución, de las Mesas sectoriales, por ser donde se sienta la legítima representación de empleadas y empleados públicos.

### Cláusula de revisión salarial

- La demanda de la cláusula de revisión salarial para todos los trabajadores y trabajadoras y su inclusión en los Convenios Colectivos y en los

Presupuestos del Estado, en el caso del personal empleado público, que garantice la estabilidad de los salarios y el mantenimiento del poder adquisitivo.

## Paralización de los proyectos urbanísticos depredadores

Exigencia de paralización inmediata de los proyectos urbanísticos que amenazan con asolar la franja litoral y los territorios isleños. Mientras el derecho a la vivienda sigue sin ser una realidad, numerosos macroproyectos urbanísticos dedicados a segunda vivienda están dejando nuestras costas enterradas en cemento y sin posibilidad de recuperación, acabando con los recursos naturales terrestres y

marítimos.

La Confederación Intersindical denuncia las leyes de suelo de las diferentes CCAA que actúan sin considerar el suelo y los recursos naturales como bien escaso, y los planes urbanísticos de los ayuntamientos que lejos de solucionar el problema de la vivienda contribuyen a la especulación, la corrupción inmobiliaria y el incremento desenfrenado de los precios.

## Jubilados y jubiladas han de organizarse en la nueva Confederación

La potenciación dentro de la estructura de cada uno de los sindicatos de la Confederación de la existencia de una organización de personas jubiladas que contemple la situación de este colectivo, cada vez con mayor peso en la sociedad, es cada vez más necesaria. El colectivo jubilado necesita que el

Sindicato asuma y defienda sus reivindicaciones. Por otra parte, el Sindicato no debe renunciar a sus aportaciones y experiencias en temas como los planes de formación sindicales, asesoramiento pedagógico, trabajo administrativo y de representación en Consejos Escolares...

## El funcionariado jubilado discriminado en los medicamentos

El Ministerio de Administraciones Públicas debe garantizar un trato equitativo y no discriminatorio para los funcionarios jubilados con respecto a los jubilados del Régimen General de la Seguridad Social eliminando la aportación que los funcionarios jubilados tienen que sufragar por la adquisición de medicamentos, que es la misma que la de su vida activa, sin tener

en cuenta su nueva situación con ingresos inferiores y una implacable e inevitable mayor exigencia de tratamientos médicos y farmacológicos por razones evidentes de la edad.

Así mismo, la Confederación Intersindical ha exigido el reconocimiento del derecho a la Jubilación Parcial, con el 100% de las retribuciones a partir de los 55 años.

## Legislación sobre el derecho a la jubilación anticipada

El derecho a la jubilación anticipada y parcial por ley debe ser incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el proyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social.

La discriminación que padece el personal funcionario es doble. Por un lado, con respecto a los propios compañeros y compañeras adscritos al régimen de clases pasivas, que tienen reconocido el derecho a la jubilación anticipada a partir de los 60 años

de edad, con el 100% de la pensión si tienen 35 años de cotización. Y por otro, con respecto al resto de trabajadoras y trabajadores sujetos al régimen de Seguridad Social, que tienen la opción de jubilarse anticipadamente a partir de los 61 años de edad.

Así mismo, la Confederación Intersindical ha exigido el reconocimiento del derecho a la Jubilación Parcial, con el 100% de las retribuciones a partir de los 55 años.

## Contra la violencia fascista

- La denuncia de los ataques y la violencia fascista de determinadas organizaciones y la exigencia a las autoridades

correspondientes de una respuesta contundente a estas agresiones xenófobas, racistas, homófonas y totalitarias.

## Base de la OTAN

- La denuncia de la creación de una base de la OTAN en Zaragoza, que los gobiernos estatal y aragonés han explicado como un avance tecnológico de primer orden que

potenciará la creación de empleo, cuando en realidad se trata de avanzar en la militarización de la sociedad frente a la resolución pacífica de los conflictos.



## La violencia hacia las mujeres no cesa

A dos años de la entrada en vigor de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y a pesar de los esfuerzos legislativos, judiciales y policiales, el número de mujeres asesinadas en nuestro país a manos de sus parejas o ex-parejas no sólo no disminuye, sino que parece ir en aumento. Durante 2007 ya son 64 las mujeres asesinadas por sus parejas. Las expectativas que se habían depositado en la Ley no han dado el fruto esperado y muchas mujeres siguen siendo agredidas en igual o mayor medida y siguen encontrando todo tipo de obstáculos a la hora de ser atendidas. Estamos viendo que estas situaciones de desigualdad y de violencia no se

están corrigiendo sólo con medidas de carácter penal. Es necesario combatir los valores y estereotipos que aún permanecen en nuestra sociedad y sustituirlos por otros basados en la dignidad de todos los seres humanos, sean mujeres o hombres, e insistir en las medidas preventivas de carácter educativo, formando y educando en la igualdad y en una convivencia pacífica y democrática a nuestros hijos e hijas, a nuestras alumnas y alumnos. Sólo de esta manera se construirá una sociedad más justa e igualitaria en la que sea posible la igualdad efectiva y la convivencia pacífica entre hombres y mujeres.

## Contra la precariedad laboral

En el actual mercado laboral español, la subcontratación, la interinidades en las administraciones y la externalización de los servicios públicos están incidiendo negativamente y cada vez de una manera más preocupante en un mantenimiento injusto del trabajo en precario. Esta precariedad, que sigue siendo grave en el sector público, alcanza límites intolerables en el sector privado, y tanto en unos casos como en otros asistimos al abuso de los contratos parciales y temporales, donde la continua rotación de personal en puestos de trabajo estable incumple el justo principio de que a un trabajo estable le debe corresponder un empleo fijo. Ante esta situación, la Confederación

Intersindical ha exigido que todas las Administraciones Públicas pongan en marcha procesos reales de consolidación de empleo de tal forma que la inestabilidad laboral no se prolongue más de dos años, garantizando una valoración adecuada de la experiencia laboral y de la antigüedad en el empleo, el derecho para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación laboral, a una formación continuada que garantice la cualificación, la promoción profesional y un mejor servicio a la ciudadanía y la conversión de los puestos de trabajo externalizados y subcontrados en puestos estructurales.

## La siniestralidad laboral, imparable

1350 trabajadores perdieron la vida en su puesto de trabajo en 2006. En lo que va de año ya se han registrado más de un millón de accidentes y más de 460 personas han perdido la vida trabajando de enero a mayo.

La Confederación Intersindical ha reiterado su denuncia de esta dramática situación y exige que el trabajo no sea causa de muerte o enfermedad para ningún trabajador ni trabajadora. Así mismo, ha exigido el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la adaptación de una nueva cultura preventiva en la que las empresas consideren la seguridad y salud laboral como algo absolutamente prioritario en su estrategia empresarial,

cambiando el modelo económico imperante y sus objetivos últimos de beneficios a costa de cualquier cosa, que es la base fundamental de los factores que inciden sobre la siniestralidad.

El Gobierno y las CCAA deben poner fin a prácticas habituales de los empresarios que provocan condiciones de trabajo penosas y que son las que finalmente terminan en tragedia: la contratación ilegal, la precariedad y temporalidad en el empleo -donde la incidencia es el doble-, el abuso de subcontratas para burlar las obligaciones legales, la falta de formación y las que se derivan del propio modelo económico: presión en los ritmos de trabajo, violencia en el lugar de trabajo...

## Ley de Atención a las Personas Dependientes

Todas las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos deben promover la tramitación y aplicación de las ayudas devenidas de la Ley de dependencia.

Sin embargo, diferentes CCAA gobernadas por el Partido Popular no han enviado los datos referidos a "grandes dependientes" al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, utilizando las políticas sociales en su particular guerra de resistencia contra las propuestas del Gobierno Central, negándose a realizar campañas institucionales de divulgación y no informando de que en 2007 sólo pueden solicitar prestaciones los grandes dependientes. Por otra parte, el personal de los diferentes servicios socia-

les no ha recibido criterios para la elaboración de los informes de dependencia y no disponen de la información necesaria para explicar a los usuarios en qué consiste la prestación.

Las trabajadoras y trabajadores sociales se encuentran en el más absoluto abandono y sin referencias, sabiendo que podrían ayudar significativamente a sus usuarios si se estuviera aplicando la Ley y empleando los fondos económicos destinados a ella.

La Intersindical ha rechazado el uso de los derechos de las personas dependientes en el enfrentamiento partidista y exige la inmediata aplicación de esta Ley en todos los territorios del Estado.

## Colombia: inseguridad democrática

Colombia es uno de los países más peligrosos del mundo para el ejercicio del sindicalismo o la defensa de los derechos humanos. Lo prueban los 750 sindicalistas asesinados en la más absoluta impunidad tan sólo durante el gobierno del Sr. Álvaro Uribe Vélez, o las más de 11.000 personas asesinadas o desaparecidas en los últimos cinco años.

Numerosos organismos nacionales e internacionales han denunciado y condenado la connivencia entre grupos paramilitares y la fuerza pública y el ejército colombiano en la perpetración de muchos de estos crímenes que incluyen masacres, ejecuciones extrajudiciales y desapariciones forzadas. Además de los asesinatos hay centenares de casos que incluyen acoso, amenazas,

torturas y desapariciones, siendo los sectores más afectados los de la enseñanza, incluidos estudiantes, la salud y el agrario. La Ley de Justicia y Paz del gobierno de Uribe para desmovilizar a los grupos paramilitares no ha cambiado la realidad.

La Confederación Intersindical ha acordado solicitar al gobierno español que suspenda su apoyo a la Ley de Justicia y Paz, que revise su política de venta de armamento a dicho país y que ejerza su influencia para instar al gobierno colombiano a que cesen las violaciones generalizadas de los derechos humanos depurando las instituciones que colaboren en las mismas y solicitando que se investiguen, juzguen y, en su caso, condene, a todos los responsables de dichas violaciones.

## La criminalización de las luchas sociales y laborales

En los últimos años la legislación se ha endurecido para las trabajadoras y los trabajadores, entre otras, a través de la aplicación de leyes concebidas en el ámbito de la lucha antiterrorista, aplicadas por los tribunales a los conflictos laborales.

Por otro lado, los cuerpos policiales se dedican a la creación de pruebas contra personas que han sufrido abusos, para justificarlos y evitar sus posibles repercusiones, haciendo aparecer a las víctimas como culpables.

Estas situaciones, hace algunos años inconcebibles, se están generalizando en el mundo laboral con casos como el de Cándido y Morala, Luisito de CGT, piquetes del PCE, protestas de carácter ecológico o estudiantil o incluso compañeros y compañeras de la Confederación Intersindical.

La mayoría de los casos son tan fla-

grantes que se solventan por medio del indulto, o por la entrada en un limbo a la espera de este. Durante años se les tiene a la espera de que el indulto se formalice o de que entren en la cárcel. En el plano sindical, todo ello pretende atemorizar a la clase trabajadora y desmovilizar a los colectivos que luchan en defensa de sus derechos y reivindicaciones.

La Confederación Intersindical se ha comprometido a apoyar los cambios legislativos que corrijan estas situaciones, a defender la aplicación de las máximas garantías procesales en todos los conflictos de tipo laboral o social y a dar su apoyo a los indultos individualizados de aquellas personas que mientras se produzcan estos cambios caigan dentro de procesos en los que han sido injustamente condenados.



## Contra las privatizaciones y en defensa de la enseñanza pública



El desmesurado ritmo de crecimiento del sector privado en Educación supone un caso digno de mención en el contexto europeo, agravado con las últimas leyes en materia educativa que han permitido que los conciertos y la externalización de servicios públicos hayan aumentado en los últimos años de forma alarmante. La LOCE primero y después la LOE han abierto la puerta de par en par a la concertación masiva del primer ciclo de la Educación Infantil y a la concertación de Bachilleratos y ciclos de FP en varias CCAA. El reciente acuerdo alcanzado por PSOE e IU sobre el tramo 0 a 3 no garantiza en ningún caso que las inversiones vayan destinadas a la red pública. También se pierde la oportunidad de regular esas enseñanzas y de que su profesorado pueda integrarse en la red pública.

El total de alumnado escolarizado en centros privados y concertados sigue creciendo en el conjunto del Estado. En muchas CCAA, el abandono político y presupuestario de la Enseñanza pública es moneda común. La deficiencia del sistema público de educación, la cesión de terreno público para construir colegios privados, la masificación de muchos centros educativos y la concentración de alumnado socialmente desfavorecido marcan las políticas educativas de buena parte de las comunidades autónomas.

La escasa inversión en materia de educa-

ción, - en torno al 4,7% del PIB, está lejos de la reivindicada desde la Confederación Intersindical, el 7% del PIB. Dentro de esta escasa inversión, cada vez corresponde menos a la red pública, dada la consideración que los centros privados tienen en el nuevo marco normativo (LOE y LODE). En el caso de la Universidad, el crecimiento de la oferta en Universidades privadas y la extensión incontrolada de la venta de títulos por Internet, junto con la externalización y privatización de numerosos servicios, pone cada vez más a este sector estratégico en manos de patronatos donde las empresas y grandes corporaciones marcan la pauta. La entrada en vigor del Espacio Europeo de Enseñanza Superior puede llegar a suponer un incremento de la competitividad entre universidades que puede abocar al cierre de las más débiles y a la desaparición de titulaciones no "rentables" desde el punto de vista empresarial. La privatización y externalización de servicios como limpieza o comedor y la introducción de criterios de gestión empresarial dentro del sistema público de enseñanza, se están produciendo, lamentablemente con la complicidad de quienes debieran defender los servicios públicos. Los lamentables apoyos que fuerzas sindicales, políticas y sociales han ido dando a las leyes educativas y a sus desarrollos contrastan con declaraciones públicas reservadas para los días de fiesta.

## Carácter educativo de las escuelas infantiles de 0-3 años

La LOE recupera el carácter educativo de la etapa de Ed. Infantil de 0 a 3 años, pero la cesión a las Administraciones Educativas de su total regulación (currículum, requisitos mínimos, ratios y profesionales...), puede ocasionar un tratamiento muy diferente para esta etapa que dificulte unos mínimos de calidad y gratuidad, lo que supondría situaciones

de discriminación.

La Confederación ha reclamado al conjunto de las administraciones públicas del Estado que, considerando el carácter educativo de esta etapa, transfieran a sus respectivas Consejerías de Educación los Centros o Escuelas Infantiles de 0 a 3 años que dependen de ellas.

## Por la homologación sin contrapartidas del profesorado de Canarias

El sindicato STEC-IC y otras organizaciones sindicales, han impulsado un intenso proceso de movilizaciones en demanda de la Homologación sin contrapartidas del profesorado canario con el resto de empleados públicos con igual categoría y titulación, obteniendo un amplísimo respaldo entre los 25000 docentes de Canarias reflejado en el masivo seguimiento obtenido por las cuatro jornadas de huelga y en las manifestaciones celebradas hasta la fecha.

El derecho a la homologación retributiva fue reconocido en el año 1991. Sin embargo, las retribuciones del personal docente se han quedado estancadas en relación al personal del resto de consejerías. La Confederación Intersindical ha denunciado la actitud de irresponsabilidad e intransigencia del Gobierno de Canarias en su conjunto que se ha negado a iniciar un proceso de diálogo, intentando desacreditar y desestabilizar el servicio público educativo.

## Por unos medios de transporte menos agresivos para el entorno social y natural



El compromiso en la lucha contra la destrucción del medio ambiente y la degradación de la naturaleza, en especial en aquellos ámbitos en los que la Confederación Intersindical desarrolla la actividad sindical y en los que la preservación del entorno ecológico es una de sus prioridades, obliga a considerar:

- Que una de las más importantes agresiones a nuestro medio natural proviene de las emisiones de gases de efecto invernadero, mayoritariamente por el abusivo consumo de combustibles fósiles.
  - Que del consumo de energía final en el Estado español, casi un 40% pertenece al transporte, superando a la industria (31%), al consumo residencial (17%) y al sector servicios (9%).
  - Que el 99% del consumo de carburantes del transporte proviene de derivados del petróleo y solamente un 1% se cubre con electricidad, que abastece al ferrocarril.
  - Que el 20% de la energía eléctrica consumida proviene de la producción hidroeléctrica y el 80% de fuentes termoeléctricas (incluyendo las nucleares).
  - Que del consumo energético total del transporte, más del 80% es del transporte por carretera, el 13% del aéreo, el 4% del marítimo y el 3% del ferroviario.
  - Que la eficiencia energética del ferrocarril es muy superior a la de los otros modos más utilizados actualmente.
  - Que se deben tener en cuenta otros aspectos, no menos importantes, como son la degradación del entorno natural, accidentalidad, contaminación acústica... y que, junto a los primeros, conforman los denominados costes externos del transporte que permiten cuantificar el impacto sobre la sociedad y el medio ambiente.
  - Que según estudios realizados en Europa, el tren genera 5 veces menos costes externos que el transporte de mercancías por carretera, 3 que el de viajeros por carretera y 2 que la aviación civil.
- Las actuaciones necesarias para conseguir minimizar el impacto del transporte en nuestro entorno son de índole más com-

pleja y deben abarcar aspectos como la política de equilibrio territorial y de asentamientos poblacionales con la correspondiente dotación de infraestructuras y servicios básicos en un entorno de proximidad. Los aspectos anteriormente relacionados son un aspecto del problema y las soluciones representan, en consecuencia, una parte de las mismas, pero atendiendo a la actividad sindical de algunos de los sectores en los que la Intersindical interviene hace necesario incorporar a nuestra acción sindical la defensa e impulso del reequilibrio del actual reparto modal del transporte en los distintos ámbitos, de forma que se potencien los modos menos agresivos para el entorno social y natural a través, entre otras, de las siguientes acciones:

- Impulsar el transporte ferroviario y marítimo para el transporte internacional de mercancías y para el interurbano de viajeros potenciando su desarrollo y aumentando el nivel de integración intermodal.
- Reivindicar el transporte colectivo en el ámbito urbano, mediante la extensión y mejora de las redes de Cercanías ferroviarias, metros y tranvías, de los accesos del transporte colectivo a los centros de actividad sanitaria, educativa, industrial, ocio, etc. y mediante el apoyo financiero y la integración administrativa (consorcios), tarifaria (títulos integrados de transporte) y física (intercambiadores).
- Impulsar los espacios y modos urbanos no motorizados reivindicando zonas peatonales, carriles y aparcamientos adecuados para bicicletas.
- Reivindicar el reparto inversor en infraestructuras y material ferroviario de forma que se mejore y potencie la red convencional, terminando la actual polarización en torno al tren de alta velocidad. Impulsará la electrificación total de la red ferroviaria.
- Reivindicar la "garantía de origen" del suministro eléctrico para metros, tranvías y trenes para potenciar la utilización de las tecnologías más eficientes en generación eléctrica, térmica no nuclear y de las energías renovables.

## Discriminación por maternidad en la normativa de la Seguridad Social

La normativa de la Seguridad Social equipara el permiso por maternidad a una baja por enfermedad, englobándolas en las ILT (Incapacidad Laboral Transitoria). Esto implica que las mujeres no pueden acceder a contratos de trabajo cuando están de permiso por maternidad.

La Confederación Intersindical ha

denunciado la grave discriminación por razón de sexo que supone la aplicación de la normativa de la Seguridad Social en lo relativo al permiso por maternidad y empleo y ha exigido que se deroguen de forma inmediata todos estos aspectos de la normativa de la seguridad social por ser discriminatorios para las mujeres.



# En defensa del transporte por ferrocarril y sus empresas públicas



La Confederación Intersindical propugna la defensa de un modelo alternativo de Servicios Públicos como garante de los derechos de una sociedad más solidaria e igualitaria, al servicio de ella y gestionados democráticamente. Por ello, la Confederación reivindica un sistema de transporte que responda a las necesidades de movilidad de toda la población independientemente de su situación geográfica, su poder adquisitivo, sus limitaciones físicas... y en consecuencia reivindicamos un ferrocarril de calidad que favorezca la cohesión territorial, extienda y priorice la atención a las necesidades de las más amplias capas de población en su actividad diaria, sea accesible económicamente y elimine cualquier tipo de barreras físicas que limiten su accesibilidad.

Es necesario una redistribución del actual esfuerzo inversor público que potencie las actuales líneas de ferrocarril convencional y reapertura de las cerradas (Cierre del arco mediterráneo, Vía de la Plata...) junto con otras nuevas de trazado transversal que conformen una malla de infraestructuras ferroviarias que sea equitativa en los ámbitos geográfico y económico frente a la actual política de inversiones exclusivamente en Alta Velocidad que provoca, entre otros aspectos negativos, un enorme desequilibrio entre áreas geográficas y entre el ámbito urbano y el rural.

El esfuerzo inversor ha de potenciar también el desarrollo de redes urbanas y metropolitanas que presten un servicio

suficiente, asequible y de calidad a la ciudadanía en sus desplazamientos de la actividad diaria, lo que facilitará la redistribución de rentas (disminuyendo la exclusión social) y la disminución de la congestión del tráfico, aminorando las consecuencias de ésta sobre la contaminación ambiental, la disminución del tiempo de ocio de amplias capas de población y la dependencia exterior en materia energética, en contraposición al actual diseño del ferrocarril encaminado a satisfacer las necesidades frecuentes de un menor sector de población (en su mayor parte pertenecientes a las elites del entramado empresarial y productivo) y los desplazamientos esporádicos de solamente aquellos que económicamente puedan acceder.

La reivindicación favorece inequívocamente el interés general y éste debe constituir la máxima prioridad y ser el deber fundamental de los poderes públicos, entendemos que éstos deben acometer su implantación y su desarrollo y responsabilizarse directamente de la prestación de los servicios que conllevan, sin intermediarios ni delegación total ni parcial.

El ferrocarril ha de ser un servicio público de propiedad y gestión pública fortaleciendo, además, la integración de los servicios del transporte por ferrocarril en la gestión de las políticas sociales y de accesibilidad de las distintas administraciones (estatal, de nacionalidad, comunidad autónoma y municipal) para una planificación mas acorde, y una mejor adecuación de las prestaciones, a los problemas específicos de cada ámbito.

El servicio público de transporte por ferrocarril debe prestarse con las mayores garantías posibles de calidad, eficacia y seguridad, y su rentabilidad debe calcularse exclusivamente desde los beneficios sociales que aporta y nunca desde los beneficios económicos que puedan obtener las empresas que prestan dicho servicio. Las actuales empresas ferroviarias deben seguir siendo públicas, invirtiendo la actual tendencia, y han de ser dotadas de los recursos humanos y técnicos suficientes para desarrollarse y prestar más eficazmente su servicio a la sociedad.

El servicio público de transporte por ferrocarril debe prestarse con las mayores garantías posibles de calidad, eficacia y seguridad, y su rentabilidad debe calcularse exclusivamente desde los beneficios sociales que aporta y nunca desde los beneficios económicos que puedan obtener las empresas que prestan dicho servicio.



# Retrocesos sociales y limitaciones a la negociación marcan la acción sindical

## La nueva ley de Seguridad Social supone un retroceso en los derechos sociales

El Congreso de Diputados ha aprobado con el voto a favor del PSOE, PP, CiU i CC la Ley de medidas en materia de Seguridad Social que entrará en vigor el día 1 de enero de 2008. La nueva ley supone un retroceso en los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

El Gobierno, tomando como base el acuerdo sobre medidas en materia de seguridad social suscrito el 13 de julio de 2006 con CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, ha aprobado modificaciones de la Ley de la Seguridad Social que significan un retroceso en la acción protectora de la misma. Los puntos negativos de la nueva ley son varios, entre ellos, podemos destacar algunos como:

- A efectos del cómputo de los años cotizados para la jubilación se incrementa el período de cotización en dos años y medio respecto a la situación actual, pasando a quince años de cotización efectiva.

- Se introducen medidas regresivas en la incapacidad permanente. La base reguladora de la prestación se relaciona con los años cotizados como ocurre con la pensión de jubilación. Incluso se reducen prestaciones a grandes inválidos.

- Se relaciona la edad con la incapacidad permanente, diferenciando las bases reguladoras en función de ese criterio.

- Se endurecen las exigencias para la jubilación parcial.

- Se pospone la jubilación parcial y anticipada en las Administraciones Públicas, retardando sin ninguna justificación la posibilidad de utilizar ese instrumento como factor de modernización y actualización de las plantillas.

- Se gratifica económicamente al empresario y a las trabajadoras y trabajadores para que prolonguen la vida laboral después de los 65 años, dificultando con la

medida el acceso al mercado de trabajo de las personas jóvenes y de otros colectivos. En definitiva, se producen recortes en los derechos de las trabajadoras y trabajadores en una materia tan sensible como son las prestaciones sociales y la jubilación. Además esos recortes se hacen cuando el propio Gobierno reconoce que el crecimiento económico supera la media europea y hay un superávit en el fondo de la Seguridad Social. Los recortes sociales son una clara provocación a las trabajadoras y trabajadores. La paz social que emana de los acuerdos de la llamada Mesa para el diálogo social le está costando muy cara al conjunto de las trabajadoras y trabajadores y supone un paso atrás importante en materia de prestaciones sociales que cuenta con el aval de CCOO y UGT. La Confederación Intersindical que se ha opuesto a la ley aprobada por el Congreso de los Diputados trabajará sindical y políticamente para lograr la recuperación de los derechos que el conjunto de trabajadores ha perdido con esta nueva normativa.

## La jubilación parcial y anticipada se debe aplicar al sector público

La Confederación Intersindical considera que el conjunto de las empleadas y empleados públicos han de tener los mismos derechos que el conjunto de las trabajadoras y trabajadores por lo que piden que se les aplique la jubilación parcial y anticipada sin más dilaciones ni retrasos injustificados.

El artículo 67.2 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que: "Por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial"

Las Cortes Generales han aprobado la Ley de medidas en materia de Seguridad

Social que es la disposición adicional séptima dice: "En el plazo de un año, el Gobierno presentará un estudio sobre la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos... que aborde la aplicación de la normativa reguladora de tales modalidades de jubilación, las condiciones en que esta aplicación no genere problemas de sostenibilidad a los sistemas de protección social y la homogenización, en términos equiparables, de los diferentes regímenes".

La disposición aprobada supone retrasar injustificadamente el derecho a la jubilación anticipada y parcial. Ese fue uno de los motivos de nuestra oposición a la Ley

y por ello, junto con otras organizaciones sindicales, mantuvo durante el trámite de esa ley reuniones con los grupos parlamentarios para intentar que esa disposición adicional se modificara y permitiera una aplicación inmediata de ese derecho. Pero la cerrazón del Gobierno, especialmente del Ministerio de Trabajo, y de las confederaciones sindicales de CCOO y UGT no permitieron cambios sustanciales en el trámite de la ley, ni en ese asunto ni en otros que supondrán recortes en las prestaciones sociales del conjunto de las trabajadoras y trabajadores. Por todo eso, la Confederación Intersindical trabajará e impulsará cuantas acciones sean necesarias para conseguir que se modifique la normativa legal y se posibilite la jubilación anticipada y parcial del conjunto de las empleadas y empleados públicos.



## Sin cláusula de revisión salarial para el personal empleado público

La Confederación Intersindical ha exigido al Gobierno la aplicación de la cláusula de revisión salarial para el conjunto del personal que trabaja en las administraciones y empresas públicas, que suma más de 2,5 millones de trabajadoras y trabajadores. La petición se justifica ante el aumento desbocado del IPC que se ha situado en un 4,3%. Los salarios del sector público han sufrido pérdidas de un 8,4% en la última década, cantidad a la que hay que añadir un 1,3% del último ejercicio presupuestario. En total, se ha perdido en una década un 9,3%.

Por este motivo, la Confederación Intersindical pide al Gobierno español y a los sindicatos UGT, CCOO y CSIF que denuncien el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de

Oferta de Empleo Público para los años 2007-2009 y se negocie un nuevo acuerdo sobre la base de la recuperación del poder adquisitivo.

No se entiende cómo estos sindicatos defienden en el ámbito privado la incorporación de la cláusula de revisión salarial en los convenios colectivos y no hacen lo mismo en la negociación de los acuerdos que afectan a las empleadas y empleados públicos.

Esa política -pactada por CCOO, UGT y CEOE con el beneplácito del Gobierno- de incorporación de la cláusula de recuperación salarial para los convenios colectivos ha supuesto, con datos del mes de octubre 2007, que más de 5 millones de trabajadores y trabajadoras la hayan incorporado en sus convenios. En concreto, el 82% de los nuevos convenios y el 64,25 de los revisa-

dos tienen establecida la cláusula de revisión salarial. Eso supone que el 68,81% de las trabajadoras y trabajadores que han revisado o que tienen un nuevo convenio durante 2007 disponen de la cláusula.

Mientras, ninguna trabajadora o trabajador del sector público ha podido recuperar poder adquisitivo ya que los mismos sindicatos firman cosas diferentes, según sectores, y condenan al personal del sector público a una categoría de segunda.

El acuerdo salarial firmado en 2006 sobre medidas retributivas para los años 2007-09 no contenía ninguna medida que compensara la pérdida de poder adquisitivo. Una vez conocidos los alarmantes datos sobre la inflación UGT, CCOO, CSIF y el MAP tienen la responsabilidad de denunciar ese acuerdo y de negociar uno nuevo. De hecho, la mayoría gubernamental, con el consenso de los sindicatos firmantes del acuerdo de 2006, ha imposibilitado que prosperen todas y cada una de las enmiendas que se han presentado a los Presupuestos Generales del Estado para 2008 en las Cortes Generales.

Cada día se hace más evidente la necesidad de una nueva negociación que acabe con las discriminaciones que padece el personal del sector público en temas como la cláusula de revisión salarial o la jubilación anticipada y parcial. Por todo eso, de no producirse ningún movimiento por parte de los sindicatos firmantes continuaremos con una campaña de información y movilización en el sector público.



## La Intersindical denuncia el acuerdo de negociación colectiva para 2008

Por séptimo año consecutivo se ha firmado un acuerdo interconfederal de negociación colectiva que propone una subida salarial de menos de la mitad de la subida del IPC del año en curso, y sin tener en cuenta la opinión de las trabajadoras y trabajadores afectados por la firma del mismo.

El acuerdo firmado por las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT responde a un modelo de negociación colectiva alejado de los intereses del conjunto de la clase trabajadora y a un marco de negociación estatal alejado de los centros de trabajo y de las empresas, que sirve a la patronal para imponer sus criterios y a las cúpulas sindicales para controlar los procesos de negociación colectiva desde

las direcciones confederales. Por tanto, se condiciona, cuando no se impide, la negociación en otros ámbitos favorables y cercanos a las empresas y a las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores.

La firma del ANC 2008 pone en evidencia la práctica de un modelo sindical burocratizado que no tiene en cuenta la opinión del personal afectado por las medidas que contempla. Tampoco se ha hecho ninguna valoración pública del resultado de los ANC de los últimos años y su repercusión en la mejora de las condiciones laborales y salariales de los 10 millones de trabajadoras y trabajadores afectados.

Pero si la forma no es la más adecuada, el fondo no es mucho mejor. La política de

moderación salarial basada en la previsión de la inflación anual supone que las trabajadoras y trabajadores vuelven a pagar la falta de previsión del Gobierno. En especial quienes no cuentan en su convenio con la cláusula de revisión salarial (el 32% del sector privado y la totalidad del personal del sector público). La pérdida se acumula a la de los últimos años mientras crecen los beneficios patronales y se extiende la precariedad y temporalidad.

Por otra parte, resulta inconcebible que tanto las patronales como UGT y CCOO utilicen como argumento la supuesta "ruptura del mercado laboral" para oponerse al traspaso de competencias en Inspección de Trabajo o en otras materias laborales a las Comunidades Autónomas que han aprobado recientemente la modificación de sus estatutos de autonomía (Cataluña, Andalucía, Valencia, Aragón o Castilla y León) o que las tienen desde hace tiempo (País Vasco).

# Más que un problema humanitario, es, principalmente, un problema político

## Sáhara Occidental: un pueblo dividido y olvidado, silenciado y traicionado

De la pobreza en los campamentos de refugiados del pueblo saharaui a la brutal represión en los territorios ocupados

*Jaime A. Tonda*

En torno a la causa del Pueblo Saharaui se ha generado una de las mayores redes de asociaciones solidarias y organizaciones humanitarias dentro y fuera del estado español. Sin embargo, 32 años después, el Sáhara sigue militarmente ocupado por las fuerzas marroquíes y un muro de 2.720 kms. (sembrado de minas y en el que está concentrado el 90% del ejército marroquí con un gasto diario superior a los 200 millones de las antiguas pesetas) divide a la población saharaui entre los territorios ocupados por Marruecos, los territorios liberados y controlados por el Frente Polisario y los Campamentos de Refugiados situados en el desierto argelino. Todo ello ante la actitud hipócrita del Gobierno español. De este y de todos los que le han precedido desde 1975.

A pesar de las Resoluciones de Naciones Unidas y del Consejo de Seguridad de la ONU que reconocen el derecho del Pueblo Saharaui a la libre determinación mediante referéndum, el Gobierno español sigue colaborando prioritariamente con el Reino de Marruecos y recientemente ha rearmado al ejército marroquí al que ha vendido 1.200 vehículos blindados de Alta Movilidad Táctica (VAMTAC) y 800 camiones militares de distintos tipos, lo que se suma a las 10 patrulleras para vigilancia de costas vendidas en noviembre del año pasado. Así mismo, apoya acuerdos de la Unión Europea con Marruecos basados en la explotación de recursos naturales (como los caladeros de pesca) que no le pertenecen y que han sido expoliados por el Reino de Marruecos a sus legítimos dueños: el Pueblo Saharaui.

El pasado 14 de noviembre se cumplieron 32 años desde la firma en Madrid del Acuerdo Tripartito de 1975, mediante el cual el gobierno español abandonó el Sahara Occidental entregándolo a Marruecos y Mauritania. Los Acuerdos Internacionales establecen que en un proceso de descolonización es el país ocupan-

te (en este caso España) el responsable directo de llevarlo a cabo. El Estado Español es por tanto responsable, jurídica e históricamente, de este proceso inconcluso de descolonización que dejó abandonado al Pueblo Saharaui en manos de otro ocupante, el reino de Marruecos, al que ninguna legislación internacional reconoce soberanía sobre el territorio saharaui que ocupa.

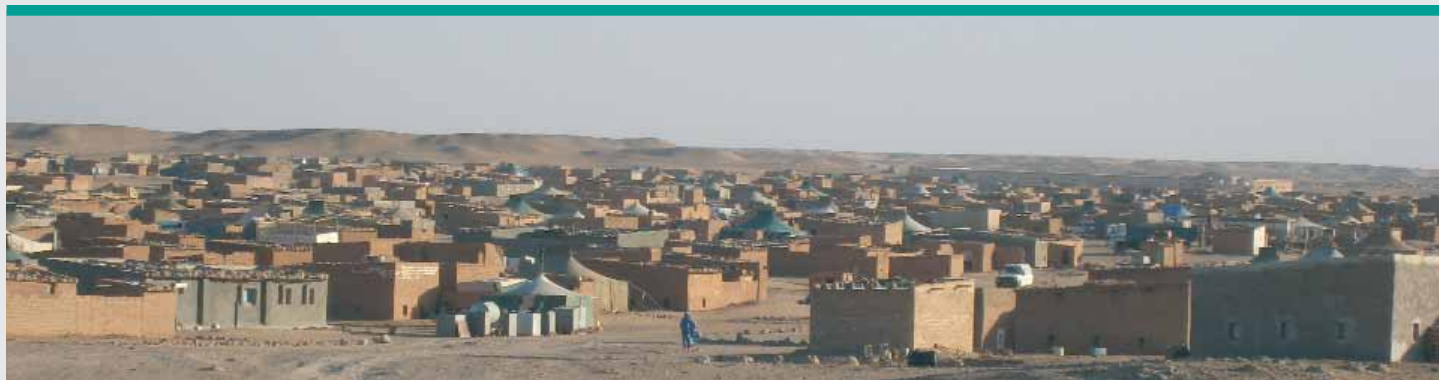
Tras la firma de dichos acuerdos, el ejército marroquí invadió las ciudades y el Pueblo Saharaui fue expulsado de su territorio. Mientras huían hacia el desierto fueron bombardeados con napalm, fósforo blanco y bombas de fragmentación, arrojados desde aviones o helicópteros o enterrados vivos. Hombres y mujeres fueron torturados y violados. Los supervivientes se refugiaron en el desierto de Tindouf, en la Hamada argelina.

Allí establecieron los Campamentos de Refugiados, donde permanecen durante más de 32 años soportando unas condiciones de vida extremadamente duras, con temperaturas superiores a los 50° en verano y muy frías durante las noches de invierno. Un lugar en el que nada existe: la comida, el agua potable, la ropa, las medicinas, todo proviene del exterior.

En los Campamentos no se dispone de una economía de autoabastecimiento y se está utilizando el hambre como un arma contra la población saharaui. La Media Luna Roja ha hecho diversos llamamientos internacionales ya que las reservas alimentarias de los Campamentos están prácticamente agotadas. Mientras, por presiones políticas, el Programa de Alimentos Mundial (PAM) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) están recortando los suministros de alimentos.

Por otro lado, en los territorios ocupados por Marruecos se mantiene una brutal represión contra la población saharaui: detenciones, torturas, cárcel, muertos y desaparecidos. Represión que ha dado





lugar a la intifada saharauí iniciada el 21 de mayo de 2005.

La represión alcanza también a las escuelas e institutos. Muchos saharauis abandonan los estudios en centros públicos por la presión que sufren de las autoridades marroquíes dentro y fuera de las clases y en el patio: policías que se sientan a su alrededor, no les dejan hablar con nadie, revisan los libros para ver si tienen "propaganda", provocan, revisan, controlan sus conversaciones, les pegan y les rompen los vestidos (melhfás) saharauis. Durante las fiestas nacionales saharauis les prohíben vestir con sus trajes típicos o con colores de la bandera saharauí... les rompen los vestidos, les pegan y les detienen. Incluso, intentan sobornarlos llegando a ofrecerles dinero para que digan que son marroquíes. Ahora, tras la desaparición de 542 saharauis desde 1975 y la querrela de asociaciones de defensa de los Derechos Humanos y familiares de presos y desaparecidos saharauis, en España la Audiencia Nacional ha decidido investigar a 13 altos cargos marroquíes por delitos de genocidio y torturas.

A estas alturas del problema, quizá no iría mal recordar algunas declaraciones que demuestran la alta hipocresía que mueve las relaciones internacionales de los poderosos. El 2 de noviembre de 1975, el actual Jefe del Estado Español (entonces Príncipe Juan Carlos) visitó el Aiún manifestando lo siguiente: "Quería daros personalmente la seguridad de que se hará cuanto sea necesario para que nuestro ejército conserve intacto su prestigio y el honor... deseamos proteger también los legítimos derechos de la población civil saharauí, ya que nuestra misión en el mundo y nuestra historia nos lo exigen". Doce días después se firman los Acuerdos de Madrid y el Estado español entrega el Sahara a Marruecos y Mauritania.

Un año después, el 14 de noviembre de 1976, el entonces Secretario General del PSOE, Felipe González, visita los territorios liberados saharauis y afirma: "Hemos que-

rido estar aquí hoy para mostrar nuestra repulsa y nuestra reprobación por el Acuerdo de Madrid de 1975... El Frente Polisario es el guía recto hacia la victoria final, estar convencidos que vuestra República independiente y democrática se consolidará y podréis volver a vuestros hogares. Sabemos que vuestra experiencia es la de haber recibido muchas promesas nunca cumplidas. Vengo no a prometeros algo, sino a comprometerme con la historia: nuestro partido estará con vosotros hasta la victoria final".

Su "compromiso con la historia" es de todos conocido. El de él y el de los diferentes gobiernos que le han sucedido. Basta recordar que en junio del pasado año PSOE, PP y CiU votaron en contra del reconocimiento de la República Árabe Saharaui Democrática (RASD) en la Comisión de Asuntos Exteriores del Congreso al votarse una iniciativa de ERC, apoyada por IU-ICV y CC, que instaba al Gobierno español a reconocerla.

Sobran palabras, faltan hechos. 7 Secretarios Generales de la ONU han pasado ya sin ser capaces de imponer sus Resoluciones. La Asamblea General de la ONU ha aprobado ya 41 Resoluciones reafirmando el derecho del Pueblo Saharaui a su autodeterminación. El 30 de abril de este año, el Consejo de Seguridad de la ONU aprobaba la Resolución 1754 que "Exhorta a las partes a que entablen negociaciones... con miras a lograr una solución política justa, duradera y mutuamente aceptable que conduzca a la libre determinación del pueblo del Sáhara Occidental". El próximo 7 de enero se realizará en Manhest, alrededor de Nueva York, la tercera ronda de esas negociaciones entre Marruecos y el Frente Polisario. Las dos anteriores, celebradas en junio y agosto pasados, fracasaron.

Bajo el lema "Lucha generalizada para imponer la soberanía y la independencia total", se celebra en la zona liberada de Tifariti el XII Congreso del Frente Polisario del 14 al 18 de diciembre... y varios respon-

sables del Frente Polisario ya han anunciado que no se descarta la vuelta a las armas si Marruecos no acepta la autodeterminación, tal y como establecen las Resoluciones de Naciones Unidas.

Cuando se publique este artículo ya sabremos la determinación aprobada en este Congreso, en el que participan más de 1750 delegados, más de 250 invitados y decenas de periodistas extranjeros.

Si después de 16 años de "alto el fuego" de nuevo se reanudara la guerra, habrá que recordar la frase pronunciada por el anterior Coordinador General de IU: "malditas sean todas las guerras y los canallas que las provocan". Y, en este caso, está claro que no será el Pueblo Saharaui el responsable de lo que vaya a ocurrir.

No estamos, como algunos pretenden hacer creer, ante un problema humanitario. Es, fundamental y principalmente, un problema político. Y en este terreno deberían multiplicarse los esfuerzos, las movilizaciones y las denuncias. Centrar el problema en la ayuda humanitaria (que sigue siendo necesaria) es la mejor manera de perpetuar y mantener oculta y silenciada una situación injusta que, además, mantiene la "dependencia" internacional del Pueblo Saharaui al que no se le permite vivir en su territorio y construir su futuro en libertad e independencia.

Frente a esta situación las entidades que apoyan al Pueblo Saharaui deberían movilizar, de manera permanente, todos sus recursos, denunciando la actitud hipócrita de los diferentes gobiernos, exigiéndoles el inmediato cumplimiento de las Resoluciones de Naciones Unidas y el reconocimiento -como han hecho ya otros 76 países- de la República Árabe Saharaui Democrática (RASD).

Las complicidades con el Reino de Marruecos son demasiado evidentes. Las traiciones y el olvido hacia el Pueblo Saharaui también. Sólo un movimiento internacional solidario, combativo y fuerte podrá hacer cambiar la actitud de nuestros gobiernos ante el conflicto saharauí.





educared

Una escuela más con internet.  
Un paso más en la educación  
a través de las nuevas tecnologías.

Con el programa EducaRed, Fundación Telefónica facilita a profesores y alumnos el uso en la escuela de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Con una implantación importantísima en España y Latinoamérica, EducaRed es ya el primer programa del mundo de la enseñanza primaria y secundaria en la lengua española, mediante la creación de distintos portales, desarrollo de contenidos y herramientas en la red, formación de profesores y actividades divulgativas y presenciales.

Fundación Telefónica. Un paso más hacia un futuro mejor.

[www.educared.net](http://www.educared.net)

Más de **11.500**  
colegios en España.

Profesores **irinnovadores**.

Los mejores **recursos**  
**didácticos** en la red.

Fundación  
**Telefónica**

[www.telefonica.es/fundacion](http://www.telefonica.es/fundacion)