

Informe de Gestión

9º Congreso Federal

TCM-UGT



Índice

1. CONTEXTO GENERAL DEL PERIODO	3
1.1. Marco internacional	3
1.2. Marco europeo	5
1.3. Marco nacional	7
1.4. Marcos económicos	10
2. LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL DOMINA LOS MERCADOS Y AMENAZA EL MODELO SOCIAL EUROPEO	13
2.1. Acción sindical europea de TCM-UGT	14
3. Balance sectorial. Negociaciones con la Administración Y cambios normativos	22
3.1. Negociaciones con la Administración	31
3.2. Cambios normativos	36
4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	42
4.1. Resultados de la negociación	46
4.2. Desarrollo de la negociación	55
5. FORMACIÓN	63
6. RELACIONES INTERNACIONALES	68
6.1. Relaciones internacionales de ámbito mundial	68
6.2. Relaciones internacionales de ámbito europeo	71
6.3. Otras actuaciones	73
6.4. Campañas y movilizaciones	73
6.5. ISCOD	74
7. SITUACIÓN INTERNA	75
7.1. Representación	76
7.2. Afiliación	77
7.3. Sistema Federal Administrativo	78
7.4. Fiscalidad	78
7.5. Recursos humanos	79
7.6. Presupuestos	80
7.7. Otras Actividades	81
8. UNIATRAMC	82
8.1. Representación institucional	82
8.2. Otras actuaciones	82

1. Contexto general del periodo

1.1. Marco internacional

Los ciudadanos de buena parte del mundo se han convertido durante estos años en actores de la política internacional. Esta afirmación puede resultar paradójica si tenemos en cuenta que la gran mayoría de los análisis políticos y sociológicos hablan de un desdibujamiento de los perfiles ideológicos tradicionales, de la escasa participación de los ciudadanos en la política (medida en términos de participación electoral), e incluso de escaso interés por la política misma.

Además, la política internacional es habitualmente territorio de actuación de los Estados, y un campo de equilibrios, conceptos e intereses complejos en el que resulta difícil orientarse sin un gran bagaje de información previa.

No obstante todo eso, la frase del comienzo es cierta, quizá precisamente porque durante el tiempo transcurrido desde nuestro 8º Congreso Federal la política internacional ha abandonado sus complejos mecanismos de equilibrio, basados en el consenso, el diálogo y el acuerdo, y la violencia y la fuerza han ganado peso como argumento de actuación.

Si nos preguntamos qué ha pasado durante estos años, qué ha cambiado en el mundo, podríamos responder que a la sinrazón del terrorismo se ha querido responder con la sinrazón de la guerra; y que los ciudadanos de buena parte del mundo se manifestaron activamente en contra de ambas cosas, terrorismo y guerra, y en contra de los Gobiernos que –como representantes suyos- estaban tomando decisiones que rechazaban.

Tras la caída del Muro de Berlín y el desmoronamiento de la Unión Soviética como potencia mundial, éramos conscientes de haber pasado de un sistema internacional basado en el equilibrio entre dos grandes bloques de poder, a la existencia de una única gran potencia mundial. Pero fue en la articulación de la respuesta al brutal estallido terrorista que supusieron los atentados del 11 de septiembre de 2001, cuando EEUU planteó políticas de carácter neoimperialista.

Las guerras de Afganistán e Irak se decidieron soslayando a la Organización de Naciones Unidas (ONU), y por tanto al multilateralismo edificado tras la II Guerra Mundial para gobernar la vida internacional. Se volvió a la política de alianzas, configurándose por una parte el “grupo de las Azores”, y por otra el eje franco-alemán.

Las consecuencias de todo esto podemos resumirlas en los siguientes puntos:

- × No tenemos un sistema internacional estable, con mecanismos de actuación regulados y consensuados. La ONU ha perdido protagonismo en el marco internacional. Al hecho de que EEUU y sus aliados ignoraran los mecanismos de la organización, se suman las denuncias sobre casos de corrupción y abusos cometidos por sus funcionarios en varias partes del mundo, así como las acusaciones de corrupción realizadas en EEUU contra su secretario general, Kofi Annan, en relación con el desarrollo del programa “Petróleo por alimentos” en Irak. La ONU está afrontando este año un proceso

de reflexión y replanteamiento sobre los cambios que debe acometer para seguir siendo un instrumento válido en un mundo con una configuración diferente.

× Han retrocedido el respeto a los derechos humanos y las libertades. Desde la situación en la que EEUU mantiene a los presos de Guantánamo, pasando por los abusos de tropas norteamericanas contra presos iraquíes, los asesinatos de periodistas durante esa guerra, las mentiras sobre la existencia de armas de destrucción masiva en Irak sobre las que se justificó la misma, hasta los secuestros y asesinatos de ciudadanos occidentales con los que se pretendía presionar a los estados participantes en la guerra, o la inacabable cadena de atentados terroristas que día tras día producen cientos de víctimas entre la población iraquí. Todos estos hechos, y algunos más que se han venido sucediendo, demuestran esa degradación en el respeto por los derechos y libertades esenciales.

× En un mundo que ha basado su desarrollo económico en la eliminación de fronteras y en el libre comercio, la amenaza terrorista ha obligado al establecimiento de nuevos controles en el transporte internacional. En el transporte aéreo ha supuesto un considerable incremento de costes y más inconvenientes para los usuarios. Las compañías se han visto obligadas a reforzar sistemas como las puertas de las cabinas de las aeronaves, establecer nuevos controles, y contratar más personal de seguridad. Todo eso supuso a las empresas un gasto adicional de 4.000 millones de dólares en 2002, que se sumó a las pérdidas de más de 2.500 millones de dólares estimados por las compañías aéreas por la aversión de los pasajeros a utilizar este medio de transporte y su deriva hacia otros modos.

De esta misma preocupación por la seguridad surge el Código Internacional de Protección Marítima, el ISPS (International Ship and Port Facility Security Code), mecanismo internacional para la protección de los buques e instalaciones portuarias promovido por el Comité de Seguridad Marítima de la Organización Marítima Internacional (OMI), que entró en vigor el 1 de julio de 2004. Dicho código establece una serie de obligaciones a todas aquellas personas dedicadas a la actividad marítima, para proteger y dar seguridad a los buques que operen en tráficos internacionales, a sus tripulantes, y a las terminales portuarias, con objeto de evitar ataques de naturaleza terrorista, polizonaje, etc. Y ha surgido también la necesidad de un documento de identidad para la gente del mar que es debatido en el seno de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), empezando a ser ratificado por los Estados.

× Los ciudadanos de los países participantes en la guerra de Irak se manifestaron en contra de sus gobiernos, pero les ratificaron en las elecciones. Así fue en EEUU, y Gran Bretaña. Sólo en España se ha producido un cambio de Gobierno y un cambio de política. También es cierto que sólo en España se había producido un brutal atentado terrorista como el del 11 de marzo de 2004, pero no existe ninguna posibilidad de saber qué hubiera sucedido en otras circunstancias. Al cierre de este informe de gestión se había sumado un nuevo

y brutal atentando, esta vez en Londres, el 7 de julio, y coincidiendo con la apertura de la reunión del G-8 en Escocia. Un nuevo atentado en el suelo de uno de los países promotores de la Guerra en Irak.

× Se está consolidando un movimiento de reivindicación internacional, en cuya configuración han tenido un papel esencial las organizaciones sindicales. Lo que empezó conociéndose, a finales de los años noventa, como movimiento antiglobalización, y posteriormente en el rechazo a la Guerra en el Golfo, ha ido decantándose en los últimos años de sus aspectos más radicales y violentos para afianzar su carácter reivindicativo en base a propuestas de justicia social y solidaridad mundial. Organizaciones sindicales internacionales como la Confederación Europea de Sindicatos (CES) o las Global Unions (formada por federaciones sindicales internacionales entre las que se encuentra la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte –ITF- de la que nuestra Federación forma parte) están teniendo un papel determinante en la marcha de este movimiento. La última iniciativa abordada es la campaña “Pobreza CERO” que se está desarrollando en todo el mundo durante este año 2005, y con la que se exige el cumplimiento de los objetivos de reducción de la pobreza en el mundo acordados en la Cumbre del Milenio de la ONU del año 2000.

1.2. Marco europeo

El proceso de construcción europea está paralizado, y lo han paralizado los ciudadanos. España apoyó el tratado para la Constitución Europea (CE) en referéndum, pero pocas semanas después lo rechazaban por el mismo procedimiento los franceses y holandeses. Los más importantes partidos políticos españoles, de la izquierda y la derecha, así como las organizaciones sindicales defendimos en nuestro país el respaldo a la CE. La CES también se mostró partidaria de la ratificación, y sin embargo en Francia buena parte de la izquierda y de los sindicatos fueron los promotores del no. Esta disparidad pone de manifiesto la complejidad de situaciones que se están produciendo en las sociedades europeas en los últimos años, y en las que intervienen factores tanto de carácter económico como político y social:

× Tras la casi paralización del crecimiento económico que se produjo en el año 2002 en las principales economías europeas, se está recuperando la actividad a un ritmo más lento del que cabría esperar y eso está incidiendo en los niveles de creación de empleo.

× Por el contrario, la vigorosa expansión de las economías de países emergentes (como India, Corea del Sur, y especialmente China) está sometiendo a una fuerte presión a los mercados mundiales, pero especialmente a los europeos.

× Esas y otras consecuencias de la globalización, como la deslocalización de actividades industriales hacia países con menores costes laborales, están despojando a Europa de una parte de su actividad económica y obligando a un replanteamiento del modelo de crecimiento para basarlo, no en bajos costes de explotación, sino en la especialización de la mano de obra y la creación de

productos de valor añadido. Pero ese cambio de modelo necesita tiempo y la articulación de políticas efectivas que faciliten el cambio.

* Los gobiernos europeos están reaccionando al conjunto de factores señalados tratando de mantener los equilibrios macroeconómicos, y están aplicando políticas de contención del gasto que se centran en el recorte de las prestaciones sociales que configuran el modelo de bienestar europeo. Así se ha hecho por los gobiernos conservador de Francia y rojiverde de Alemania, y en los dos casos están cosechando el rechazo de los ciudadanos.

* La ampliación de la UE con diez nuevos países del Este europeo, que se produjo en mayo de 2004, ha venido a introducir más tensión en este escenario, dado que estos nuevos Estados, con menores costes laborales, se han visto como una competencia económica interna en el propio seno del club europeo. La deslocalización de empresas hacia el Este de la UE, la deriva hacia estos países de los fondos de desarrollo comunitarios por sus menores niveles de vida, los posibles flujos migratorios desde estos países hacia el resto de Europa, sumado a las ya fuertes presiones de la inmigración de otros orígenes en todo el continente, han despertado todas las alarmas de la inseguridad en los ciudadanos europeos. Y estos temores han dado lugar a un rebrote de los radicalismos nacionalistas, de tendencias xenóforas, y de tensiones sociales que tienen su traducción en las elecciones.

A buena parte de los europeos no les ofrece garantías el edificio político que se construye con la Constitución Europea. En una situación en la que su modelo de vida está siendo atacado por tantos frentes, se sienten más seguros y protegidos en sus actuales “casas políticas”, en el sistema de bienestar social tradicional que les garantizaba la actual configuración de sus Estados y sus ordenamientos políticos consolidados.

Algunos analistas señalan que para la izquierda la construcción europea es el último icono ideológico tras unos años de pérdida de referentes y de una obligada aceptación de la inevitable consolidación del modelo económico del neoliberalismo. Esa deriva explicaría planteamientos dispares de los progresistas europeos, desde Blair a los más firmes promotores franceses del no a la CE. Pero quizá, y ateniéndonos a la izquierda continental europea, quizá el problema no sea de contenido sino de tiempos. Quienes no han ratificado el tratado lo han hecho porque la Constitución Europea era menos de lo que ya tenían; quienes lo hemos ratificado éramos conscientes de su imperfección pero aceptábamos ese paso porque era uno más que sumaba hacia el objetivo final.

A la paralización del proyecto constitucional se ha agregado la incapacidad de los líderes del Consejo Europeo para aprobar los próximos presupuestos de la Unión. En el desconcierto de la parálisis, y coincidiendo con el semestre de presidencia británica de la UE, Tony Blair plantea la insostenibilidad del modelo europeo. El neoliberalismo reinante en los sistema productivos parece haber hallado el momento propicio para introducirse en el modelo de bienestar y protección social que todavía sostienen los Estados.

1.3. Marco nacional

El escenario político de nuestro país ha vivido dos etapas bien diferentes durante este periodo de gestión. Al retroceso democrático que supusieron los años de la segunda legislatura del Gobierno del PP, con mayoría absoluta, ha sucedido un Gobierno del PSOE en minoría y un avance en el terreno electoral de los partidos nacionalistas, que hasta el momento le han dado soporte parlamentario.

Clausuramos nuestro 8º Congreso Federal en Cáceres y nuestro primer trabajo fue, junto con el resto de la organización, preparar la oposición al “Decretazo” de recortes de prestaciones por desempleo con la huelga general del 20 de junio de 2002. El éxito de la huelga no sólo consiguió que el Gobierno retirase la práctica totalidad de las medidas contenidas en el “Decretazo”, sino que se convirtió en el cauce legítimo de muchos ciudadanos para expresar su descontento con la marcha de las cosas.

Y es que, si la actuación del Gobierno del PP durante su primera legislatura fue de cierta moderación y diálogo, las actitudes y políticas cambiaron de manera radical tras conseguir la mayoría absoluta en las elecciones del año 2000, hasta el punto de que en nuestro informe de gestión al Comité Federal reunido en Córdoba a principios de 2004, hablábamos de un retroceso democrático en nuestro país.

El PP estaba practicando un fundamentalismo duro y excluyente cuyo objetivo parecía ser colocar al resto de la oposición política en una especie de extrarradio del sistema, y desacreditar así ante la opinión pública cualquier planteamiento diferente al suyo. Algo muy parecido a lo que hoy siguen haciendo en la oposición. Así se explicaba la soledad del PP en la ventura iraquí, la radicalización institucional del conflicto vasco, el crecimiento del nacionalismo catalán, o la falta de apoyos con la que el Grupo Parlamentario Popular sacó adelante la mayoría de las iniciativas legislativas.

El Gobierno trabó y condicionó el normal funcionamiento de las instituciones democráticas con las más variadas fórmulas. La perversión de los resultados electorales en las elecciones a la Comunidad de Madrid (caso Tamayo y Sáez), la conculcación de la independencia judicial (no sólo a través de los nombramientos que le corresponden al Gobierno, sino con decisiones como la eliminación de la fiscalía anticorrupción, la modificación del estatuto fiscal, el establecimiento del sistema de juicios rápidos sin dotación económica), la utilización de la Jefatura del Estado, la sucesión de modificaciones legislativas destinadas a responder a necesidades puntuales de los intereses de partido, o la patrimonialización de los medios de comunicaciones fueron algunos de esos procedimientos.

Ese marco político de erosión de las libertades y del espacio democrático no era el más adecuado para el desarrollo de nuestra actividad sindical. Nuestro trabajo requiere un amplio marco de libertades en el que sea posible la negociación, la participación y la reivindicación, pero también la denuncia, la crítica y el recurso a cuantos mecanismos creamos convenientes utilizar para el cumplimiento de nuestros objetivos. Si tenemos que desarrollar nuestro trabajo en un contexto

como aquél, en el que se reconocen nuestras capacidades y derechos pero se nos limitan en el día a día, es difícil sacar adelante nuestras propuestas.

El clima político interfería en nuestro margen de actuación y tuvimos que conjugar nuestro trabajo con un esfuerzo de implicación en la recuperación de mayores espacios de libertad. Nuestro compromiso se materializó en una campaña aprobada por el Consejo Confederal celebrado en Bilbao el 21 de enero de 2004, con la que UGT hacía un balance crítico de la legislatura y apostábamos por un cambio basado en una serie de propuestas con unos objetivos claros: la transformación del modelo productivo de nuestro país, y la construcción de un modelo social de progreso.

La ciudadanía pareció durante muchos meses no percibir la situación que acabamos de describir, o al menos no reaccionaba ante la misma. La impresionante movilización social que se produjo contra la guerra de Irak, incluso las movilizaciones estudiantiles contra la Ley de Calidad de la Enseñanza, parecían haber dado paso a una situación de desánimo generalizado.

Sin embargo, el brutal atentado terrorista que conmocionó Madrid y casi todo el mundo el 11 de marzo de 2004, y la forma en la que el Gobierno de Aznar actuó en esos días, supusieron un revulsivo para los ciudadanos. A día de hoy, con la Comisión parlamentaria para la investigación del 11-M cerrada, todavía no se ha alcanzado un espacio mínimo de consenso sobre aquellos acontecimientos, y posiblemente tendremos que esperar a que el tiempo acabe aportándonos una perspectiva clarificadora. Lo que sí es cierto es que nunca sabremos cuál hubiera sido el resultado electoral sin aquel atentado, pero la realidad es que los ciudadanos votaron un cambio de política y de estilo de gobernar, y era el cambio que nuestra organización había venido defendiendo desde mucho antes.

En el primer año y medio del Gobierno socialista de Zapatero se ha producido un cambio sustancial en el clima político y, en resumen, la siguiente evolución general:

- * Inmediatamente después de la toma de posesión se ordenó la retirada de las tropas españolas de Irak, y con ello se daba un giro a la política exterior española hacía los posicionamientos tradicionales en el periodo democrático. Esta reconducción ha producido un deterioro en las relaciones con EEUU en cuya reparación se han invertido esfuerzos diplomáticos.
- * Las elecciones generales del 14 de marzo de 2004 no sólo dieron una victoria suficiente a los socialistas, sino que también supusieron un avance considerable de los nacionalistas, especialmente los catalanes. Si a esto añadimos la nueva victoria del PNV en las elecciones vascas, apoyado por un nuevo partido nacionalista radical, y la renovación del Gobierno de Galicia con la victoria socialista de Touriño, pero en obligada coalición con los nacionalistas del BNG, tenemos un panorama político con fuertes tensiones de carácter nacionalista que están presionando una reforma constitucional y de los estatutos de autonomía.

Nuestra Federación ha mantenido que estamos ante un debate complejo y no exento de dificultades, pero que puede ser la ocasión para la modernización de

algunos aspectos de nuestra ordenación política si quedan al margen visiones limitadas por los entornos más próximos y los egoísmos partidistas. Debemos recordar que UGT es una organización sindical cuya identidad es la defensa de la libertad, la democracia, la modernización económica, y la justicia social para el conjunto de la clase trabajadora. Debemos evitar, por tanto, que estas reformas supongan un debilitamiento del papel institucional de los sindicatos. El desarrollo del Estado de las autonomías debe realizarse en compatibilidad con la existencia de un marco estatal de relaciones laborales, homogéneo y solidario para todos los trabajadores. Defendemos la unidad de un sistema fiscal compatible con los sistemas autonómicos, el mantenimiento de la “caja única” de la Seguridad Social, así como un nivel y condiciones homogéneas en las prestaciones sociales actuales o futuras.

✱ El primer año de Gobierno socialista ha tenido también un marcado carácter social en la mayoría de la actividad legislativa promovida por el Ejecutivo. Se han sacado adelante proyectos emblemáticos de carácter social y que suponen un gran paso hacia la modernidad de hecho de nuestra sociedad. De los 22 proyectos de ley que han sido aprobados en este tiempo (más allá de la Ley de Presupuestos Generales del Estado –esta vez sin ley de acompañamiento-, y de la Ley Orgánica para la ratificación del Tratado de la Constitución Europea) han destacado el que permite el matrimonio de gays y lesbianas, la reforma de la ley del divorcio, y la ley integral contra la violencia de género. También han tenido una gran repercusión la modificación del Plan Hidrológico Nacional, y la regulación del comercio de los gases con efecto invernadero. La ley del carné por puntos la abordamos más extensamente en otro punto.

Sin embargo las medidas de carácter económico han tenido mucho menos debate social: el impulso a la televisión digital terrestre, la ley de tasas y beneficios fiscales de acontecimientos de especial interés público, la de horarios comerciales, la ley de supervisión de conglomerados financieros, la de saneamiento y liquidación de entidades de crédito, y la de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, son medidas prácticamente desconocidas para la mayoría.

No obstante, para nosotros es de especial trascendencia el proceso de diálogo social abierto entre el Gobierno y los agentes sociales prácticamente recién comenzada la legislatura, el 8 de julio de 2004, cuando se firmó la “Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable, y cohesión social”.

Fruto de ese acuerdo ha sido la reforma del Reglamento de la Ley de Extranjería, el incremento de la pensiones mínimas en 2005, el aumento de un 6’6% en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), con cláusula de revisión y el compromiso de que alcance los 600 euros al final de la legislatura.

También se ha aprobado ya el decreto de extensión de convenios y la recuperación de la facultad de los convenios colectivos para establecer la edad de jubilación anticipada obligatoria, así como la ley que trasponga la Directiva sobre Sociedad Anónima Europea.

Entre las materia incluidas en ese proceso de diálogo se están tratando también la regulación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), la

revitalización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud y la Inspección de Trabajo.

Mención aparte merecen la negociación para una reforma del mercado de trabajo en la que se aborde la temporalidad, la descentralización productiva, el papel de los servicios públicos de empleo, y las políticas de igualdad. Los desencuentros con la patronal en este campo están empezando a ser tan fuertes como en el caso del SMI.

1.4. Marcos económicos

Durante estos años la economía mundial ha pasado de una suave ralentización del crecimiento en el año 2001, a la contracción de la actividad económica en 2002 por las consecuencias del 11-S, y una progresiva reactivación en 2003 y 2004 que, no obstante, no se ha producido con la misma intensidad en todas las zonas.

La economía más pujante en el año 2002 fue la de EEUU, con un crecimiento del 2,4%, y con algunos desequilibrios importantes como los problemas de recuperación en el mercado de trabajo y un desequilibrio presupuestario que situó los niveles de déficit próximos al 5% del PIB. En 2003 su recuperación económica se fue afianzando, basada en buena parte en los estímulos monetarios y fiscales que recibía el gasto de las familias y empresas, y en el fuerte crecimiento del consumo público.

China ha sido el gran protagonista de estos años por sus niveles de expansión económica y comercial. En 2004 se convirtió en el tercer mayor exportador mundial (tras Alemania y EEUU). Por ejemplo, la demanda de petróleo crudo en China aumentó un 15,6% en 2004, su producción de hierro aumentó un 24%, y sus importaciones de mineral de hierro un 40%.

El alto precio alcanzado por el petróleo en 2004, y que continua esa tendencia en 2005, es uno de los elementos de riesgo de una posible desaceleración de la economía y el comercio mundial*. Que dicha desaceleración no sea demasiado intensa dependerá de que se reduzcan los persistentes desequilibrios de una economía mundial excesivamente dependiente de EEUU y de China. La sostenibilidad del creciente desequilibrio externo de la economía estadounidense, su elevado déficit fiscal y las tensiones en los mercados cambiarios por la depreciación del dólar y la política cambiaria China son también riesgos de futuro.

La economía japonesa se ha mantenido débil durante todo el periodo, mientras que en América Latina se ha pasado de un crecimiento casi nulo en 2002, a una recuperación en 2003 y 2004, por una mejora de las condiciones financieras y la relajación de las políticas monetarias, así como por el tirón exportador que supone el crecimiento de EEUU.

La Unión Europea ha sido la zona con mayores problemas para recuperar el ritmo. En 2002 la situación era de estancamiento (con crecimientos medios del 0,4%), una tendencia que mejoró débilmente en 2003. Las principales tensiones

* Según el análisis realizado por el Consejo Económico y Social en su "Memoria 2004. Situación socioeconómica y laboral"

de la economía europea derivaban de los problemas de Francia y Alemania para la recuperación y de sus niveles de déficit. En noviembre de 2003 el Ecofin (ministros de Economía de la UE) decidió, contra la opinión de la Comisión, no aplicar las sanciones previstas en el Pacto de Estabilidad a estos dos países, lo que introdujo muchas incertidumbres para la credibilidad de las políticas económicas comunitarias.

En 2004 se recuperó un cierto dinamismo, se pasó de un crecimiento impulsado por la demanda externa en la primera mitad del año a un crecimiento basado en la ligera reactivación de la demanda interna, que compensó parcialmente el parón de las exportaciones derivado de la pérdida de competitividad de la economía comunitaria vinculada a la apreciación del euro, que no obstante sirvió para amortiguar el encarecimiento del petróleo.

Los tipos de interés se mantuvieron muy bajos en los países de la eurozona, y esa laxitud de la política monetaria estuvo acompañada en algunos Estados (como Alemania, Francia o Grecia) de déficit fiscales nuevamente superiores al 3%. Esto dio lugar a una reforma del Pacto de Estabilidad, que hace sus condiciones más flexibles y adaptables a las circunstancias de cada país manteniendo el compromiso general con el rigor presupuestario.

España ha crecido por encima de la media comunitaria durante todo el periodo, aunque también nuestra actividad económica se vio debilitada, y en 2002 registramos el peor dato de crecimiento de PIB (2'2%) de los últimos diez años. Nuestro crecimiento ha estado basado en el fuerte tirón del consumo privado y en la expansión del sector de la construcción. Nuestra inflación sigue en niveles superiores a las previsiones y a las medias comunitarias, y tras el estancamiento en la creación del empleo en 2002, se reactivó ligeramente en 2003.

En 2004 la economía española mostró una suave recuperación, resultado de la contraposición de la fortaleza de la demanda interna y los desfavorables resultados del sector exterior, y creció un 2,7%, dos décimas más que el año anterior, pero todavía por debajo de las previsiones oficiales.

El dinamismo en el gasto en consumo privado respondió a factores como el mayor nivel de empleo, el abaratamiento de los créditos al consumo, y el posible "efecto riqueza" generado por la revalorización tanto de los activos bursátiles y financieros como de los inmobiliarios, que de manera conjunta consiguieron compensar el posible efecto negativo que sobre la demanda habría tenido el encarecimiento de la cesta de la compra. El consumo público, por su parte, avanzó más de lo esperado, un 4,9%. Fue pujante el gasto en inversión destinado a la construcción, que incluso creció más que en el ejercicio anterior; pero lo más destacable fue la recuperación de la inversión en bienes de equipo, que acabó los dos últimos trimestres del año creciendo a tasas cercanas al 10%.

El ímpetu mostrado por el gasto de consumo y de inversión fue sofocado por una demanda externa que contribuyó, de nuevo, negativamente al crecimiento de la economía española (el sector exterior restó 1,7 puntos al crecimiento).

A pesar de los esfuerzos realizados en I+D, España ocupa todavía una débil posición comparativa respecto a los demás Estado de la UE, de modo que en 2003 dedicó el 1,1% de su PIB al gasto en este terreno.

La tasa de paro (datos previos a la reforma del sistema de la Encuesta de Población Activa) se redujo en 2004 en 5 décimas respecto al año anterior, tras dos ejercicios sin mejoría en este indicador, y se situó en el 10,8%. El crecimiento del empleo alcanzó el 2,1%, tres décimas por encima del registrado para 2003. Los costes laborales unitarios se desaceleraron una décima como consecuencia de la moderación en el crecimiento de la remuneración media por asalariado (un 4% frente al 4,3% de 2003), y a pesar de que la productividad se desaceleró una décima, debido fundamentalmente al crecimiento de la ocupación, que aumentó un 2,1%. Si se descuenta el efecto de la inflación, se observa que los costes laborales unitarios en términos reales descendieron un año más en el conjunto de la economía, casi un punto porcentual.

2. La globalización neoliberal domina los mercados y amenaza el modelo social europeo

El actual presidente de turno de la UE, y primer ministro del Reino Unido, Tony Blair, lo dijo en el “Financial Times” justo después de la paralización del proyecto de Constitución Europea: (...) No creo que Europa deba renunciar al modelo social; deberíamos contar con un sólido modelo social, pero que se adapte al mundo actual”.

Pero lo cierto es que la reforma del modelo la inició la Comisión hace casi dos años con la puesta en marcha de dos propuestas de directiva con las que se pretende eliminar la limitación de la jornada laboral semanal a 48 horas, y realizar la liberalización de los servicios de interés general en el mercado interior, con la denominada “Directiva Bolkestein”. Las organizaciones sindicales europeas han desplegado una gran actividad de oposición a ambas propuestas.

La Comisión Europea propuso en 2004 modificar la directiva de ordenación de tiempo de trabajo con el argumento de acatar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia europeo sobre las guardias médicas (los jueces dictaminaron que dichas guardias deben considerarse tiempo de trabajo).

Hace 10 años el Reino Unido logró introducir una excepción a las 48 horas en la normativa europea mediante la denominada cláusula op-out, que permite superar ese tope de horas mediante convenio colectivo o acuerdo individual entre empresario y trabajador. La reforma promovida por la Comisión, y rechazada por el Parlamento Europeo (PE) en primera lectura, se centraba en tres puntos:

- × Permitía a los Estado la aplicación de la op-out de manera indefinida, aunque en condiciones más estrictas que las actuales (exigía su aceptación en los convenios y no de forma individual). La Eurocámara exige su aplicación sólo durante un plazo transitorio de 36 meses, ya que considera que la op-out contradice de forma flagrante los objetivos y las disposiciones de la directiva y los principios fundamentales de la protección de la salud y la seguridad. Asimismo, el PE señala que la propuesta de reforma de la Comisión contradice todas las pruebas que indican que el tiempo de trabajo sin limitaciones entraña un grave riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, así como para la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente en el caso de las mujeres.
- × Para la Comisión no debe considerarse tiempo de trabajo las guardias inactivas. La Eurocámara dice que sí lo es, pero permite que sean computadas de forma diferente a la hora de calcular el tiempo de trabajo semanal.
- × La Comisión propuso ampliar de 4 a 12 meses el tiempo de referencia para calcular la duración media máxima de la jornada semanal (es decir, podrá haber semanas que se trabaje más y otras menos) para dar la misma flexibilidad a todas las empresas independientemente de si hay o no acuerdo colectivo. El PE acepta la extensión del cálculo, pero exige una ley o reglamento previo si no hay acuerdo colectivo, así como la consulta al trabajador o su representante.

Tras el pronunciamiento del PE, la Comisión ha reformado su propuesta con la supresión con carácter general del llamado op-out a los tres años de entrada en vigor de la directiva, aunque prevé la posibilidad de hacer excepciones cuando Bruselas lo considere necesario para el país afectado. De esta manera, los países interesados podrían prolongar ese régimen. El proceso legislativo europeo continúa y será necesario también continuar con la presión sindical.

Con la Directiva Bolkestein la Comisión pretende liberalizar la prestación de servicios transfronterizos, creando así un mercado único en Europa que elimine las supuestas barreras entre los Estados miembros. La Comisión ha ignorado con esta directiva las reflexiones que en relación con los servicios de interés general se estaban haciendo en los correspondientes Libro Verde y Libro Blanco aprobados en 2003 y 2004.

La Directiva ha cosechado el rechazo de algunos de los Estados miembros, y una importante respuesta social y sindical. La CES ha pedido que se cuente con los interlocutores sociales de ámbito europeo para modificarla profundamente, porque tal y como está en la actualidad dará lugar a un dumping social. La propuesta establece que una empresa de un país determinado puede concursar a la adjudicación de un servicio en otro país de la UE y que puede llevar con ella a sus trabajadores, reconociéndoles los derechos laborales, sociales y las condiciones de salario del país de origen. Con esto se romperá la cohesión social y la armonización de derechos.

En nuestra opinión, la Comisión debería haber empezado por proponer una directiva que definiera los principios fundamentales de los derechos públicos, estableciendo las condiciones que garanticen su financiación pública y el acceso generalizado a los mismos. Porque el ámbito de aplicación de la Directiva Bolkestein son todos los servicios, salvo los que ya cuenten con un proceso de liberalización específico.

2.1. Acción sindical europea de TCM-UGT

Nuestra Federación ha desarrollado una amplia actividad en el ámbito europeo durante este mandato, a través de los comités de diálogo sectoriales y de las actuaciones organizadas tanto por ETF como por UNI-Europe, ya que se han producido importantes iniciativas en relación con nuestro sector de actividad.

En el sector aéreo, la Comisión abogó por la instauración de un marco jurídico claro para las relaciones bilaterales entre la UE y los terceros países, así como por el reparto de las competencias al respecto entre las autoridades de Bruselas y los Estados miembros. Con esa iniciativa, adoptada en 2003, que prolonga las sentencias del Tribunal de Justicia por las que se condenó la celebración –por ocho Estados miembros- de acuerdos de “cielo abierto”, la Comisión reclamaba un mandato global que le permitiera negociar con los terceros países acuerdos comunitarios que incluyan cláusulas estándar para todas las compañías aéreas de la UE, con el fin de evitar discriminaciones.

En 2004 se aprobó un reglamento para proteger a las compañías aéreas europeas, sujetas a las normas de la competencia, frente a prácticas desleales de las compañías subvencionadas de terceros países. El PE y el Consejo adoptaron,

además, un conjunto de reglamentos dirigidos a la creación del mencionado “cielo único europeo” mediante el establecimiento de normas comunes sobre gestión del tráfico aéreo en toda la UE. Asimismo, establecieron disposiciones relativas a la seguridad de las aeronaves de terceros países que utilizan los aeropuertos comunitarios, con el objetivo de conseguir una aplicación uniforme de los controles y seguimiento a escala europea.

La Comisión inició el proceso para la adopción de normas comunes de delimitación del tiempo de vuelo de las tripulaciones de las aeronaves, y determinó que las ayudas que la compañía de bajo coste Ryanair recibía de Bélgica eran ilícitas en parte (autorizó las que favorecen el desarrollo regional y que son limitadas en el tiempo) y podían crear distorsiones inaceptables. Finalmente, el PE y el Consejo adoptaron un nuevo reglamento que refuerza los derechos de los usuarios del transporte aéreo en los casos de overbooking.

En 2003 la Comisión presentó un “Programa de acción europeo para la seguridad vial” con el objetivo de reducir a la mitad el número de víctimas en la carretera en el año 2010, la elaboración de una propuesta de directiva marco sobre la seguridad en las infraestructuras y la creación de un observatorio de la seguridad vial. Algunas de estos objetivos y medidas han sido adoptados por el Gobierno español.

La determinación política en este sentido se reafirmó en octubre de 2003, cuando los ministros de transporte de la UE, de los 10 países de la ampliación, los del Espacio Económico Europeo, y de la Asociación Europea de Libre Comercio, adoptaron una “Declaración sobre la seguridad vial” en la que asumen el objetivo de reducción de un 50% en la siniestralidad, sobre todo mediante la puesta en común de los datos sobre accidentes, una mejor aplicación de las normas y controles de seguridad, y una convergencia progresiva de las normas de circulación en Europa.

Una segunda cuestión se refería a la aplicación de tasas por el uso de las infraestructuras que Francia y Alemania han ido implantando progresivamente en estos años. Esta es una medida contemplada en el Libro Blanco del Transporte de la UE, en el sentido de sustituir progresivamente los impuestos que actualmente gravan al transporte por instrumentos más eficaces que integren los costes de infraestructura en los costes externos.

Nuestra Federación defendió que este tema necesitaba una regulación marco en el ámbito comunitario que permitiera un progreso armonizado y coherente del conjunto europeo. Establecer tasas por el uso de las infraestructuras es una medida que podría ser muy rentable para los países situados en el centro geográfico de Europa, pero que perjudicaría claramente a los países periféricos. Además, la aplicación de estas tasas supone un incremento en los costes del transporte.

En este sentido, la Comisión propuso en 2003 una modificación de la Directiva 1999/62/CE, relativa a la aplicación de gravámenes a los vehículos pesados de transporte de mercancías por la utilización de determinadas infraestructuras. En abril de este año 2005, el Consejo de Ministros de Transporte de la UE alcanzó un acuerdo político sobre esta reforma, que debe pasar al PE, y en la que se permite

un uso flexible de las tarifas de peaje para actuar contra la congestión o la contaminación (fijar tarifas 0 a determinadas horas del día o gravar más a los camiones más contaminantes); se abre la posibilidad de aplicar incrementos de hasta el 15% en algunos peajes, cuyos ingresos deben destinarse a inversión en proyectos prioritarios que formen parte de las redes europeas de transporte; y se establecen unos principios comunes para el cálculo de los nuevos sistemas de peaje.

También en materia de infraestructuras, la Comisión decidió dar un impulso al crecimiento económico comunitario con un plan de inversiones en proyectos que afectan a más de un país y que configuran un paquete de 56 grandes obras, entre las que figuran 31 de transportes, y 8 de tecnologías de comunicación. Entre estos proyectos figuran el AVE Madrid-Lisboa, el Figueras-Perpignan, y el eje de alta velocidad Vigo-Oporto.

El plan en su conjunto se presupuestó en 62.000 millones de euros, financiados a razón de unos 10.000 millones anuales, 4.000 de los cuales quiere la Comisión que sean procedentes de la financiación privada. Como consecuencia de la ampliación a 25 Estados de la UE, ha sido necesario actualizar las orientaciones de este plan de desarrollo de la Red transeuropea de transportes, y para algunos proyectos se ha aumentado hasta en un 20% el porcentaje de la ayuda comunitaria. Desde el punto de vista de nuestra Federación, este era un plan imprescindible, que llegaba un poco tarde y que puede verse comprometido por la situación de parálisis actual en el seno de la UE.

Otras medidas del ámbito del transporte por carretera que nos afectan más directamente son:

- × Directiva 2003/59/CE, relativa a la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o viajeros por carretera.-

Los Estados miembros tienen de plazo hasta 2006 para la trasposición a las legislaciones nacionales de esta norma que obliga a todos los conductores profesionales a la realización de cursos obligatorios de formación con el objetivo de mejorar la seguridad vial. Desde nuestra Federación hemos iniciado los contactos con la Administración para la trasposición de esta directiva, pero todavía no nos han transmitido un calendario concreto. Nuestro objetivo era vincular esta disposición con otras, como la trasposición de la directiva de tiempos de trabajo, e incluso la ley del carné por puntos, intentando así ser coherentes con el planteamiento comunitario de dar un tratamiento global a las cuestiones relacionadas con la seguridad vial.

Según esta directiva, para los conductores que estén en activo en 2006 las empresas estarán obligadas a darles una formación continua equivalente a 35 horas cada 5 años, que podrán ser impartidas por módulos en periodos inferiores de 7 horas anuales. Para que los nuevos conductores puedan acceder a la profesión, además de la obtención del carné correspondiente, tendrán que realizar obligatoriamente un módulo de formación de 300 horas.

× Reglamento 3821/85, sobre implantación del tacógrafo digital.-

A finales de junio de este mismo año, el Consejo de Ministros de Transportes de la UE decidió retrasar hasta el 1 de enero de 2006 el uso obligatorio del tacógrafo digital, ante los innumerables problemas técnicos que se han producido en muchos Estados. En España, no obstante, la trasposición ya está hecha, mediante la Orden del Ministerio de Fomento 1190/2005, y entrará en vigor el 5 de agosto de 2005.

El nuevo tacógrafo puede ayudar a un mejor control y cumplimiento de los tiempos de conducción y descanso, ya que tiene una unidad digital que registra automáticamente las actividades de los conductores y conservará la información durante un año. Además, cada conductor debe disponer de una tarjeta personal, en la que quedarán grabadas su identidad y sus actividades durante los últimos 28 días.

× Modificación del Reglamento CE 3820/85, relativo a los tiempos de conducción, a las pausas y tiempos de descanso de los conductores profesionales.-

Las presiones de los diferentes actores implicados, tanto Estados, como patronales y sindicatos del sector, han hecho muy complicada y larga su modificación. No obstante, en el Consejo de Ministros de Transporte de abril de 2005 se alcanzó un acuerdo político cuyos términos básicos son:

- El tiempo de conducción semanal máximo será de 56 horas.
- En cada periodo de 24 horas el conductor gozará de un tiempo de descanso diario de al menos 11 horas consecutivas, o 12 fraccionadas en un periodo de 3 y otro de 9 horas.
- Se establecen dos tipos de descanso semanal: uno ordinario de al menos 45 horas consecutivas, y uno reducido de 24 horas. Estos últimos no podrán tomarse en dos semanas consecutivas, y deberán ser compensados en las tres semanas siguientes. Podrán tomarse tanto en la sede de la empresa como en otro lugar.
- Las pausas dependerán del periodo de conducción: 15 minutos de pausa por cada 90 de conducción; por cada 30 minutos adicionales de conducción, 5 minutos adicionales de pausa. El máximo de conducción serán 4 horas y media, al que le corresponderán 45 minutos de pausa.
- Quedan excluidos de la aplicación de esta norma los trabajadores autónomos, los autobuses urbanos y los vehículos ligeros. Y se incorpora un régimen de sanciones que puede ser aplicado en cualquier Estado miembro (principio de extraterritorialidad).

Nuestra Federación, en consideración a nuestra condición de país periférico, se ha manifestado en contra de la obligatoriedad de efectuar el descanso semanal reducido fuera del lugar de residencia y fuera del domicilio habitual del trabajador. Esta obligatoriedad consideramos que va en contra de la de la vida familiar del trabajador.

× Homologación de los permisos de conducir a escala europea.-

Este será previsiblemente un trabajo largo y complicado. La reforma de la Directiva 91/439/CEE, en primera lectura en el PE, busca, por un lado impulsar la libre circulación de ciudadanos comunitarios, y por otro contribuir a una mayor seguridad vial. La falta de armonización en los periodos de validez de los carnés es el motivo principal por el que actualmente son válidos y están en uso más de 80 modelos de permisos distintos. El resultado es un casi nulo control de los permisos de conducción y la facilidad de falsificación. No obstante, hay una fuerte oposición de muchos Estados sobre la entrada en vigor de una normativa de homologación.

Nuestra Federación ha formado parte del grupo de trabajo europeo para combatir la inseguridad en el transporte público. En noviembre de 2003, en Nápoles, se celebró una Conferencia sobre “Buenas prácticas y diálogo social para combatir la inseguridad en el transporte público” en la que presentamos una ponencia denunciando la inseguridad y las agresiones que tienen que soportar en algunos casos los trabajadores de los transportes públicos locales. Esta reivindicación, así como la necesidad de una mayor construcción de áreas de descanso dotadas de servicios y seguras en toda la UE, han sido materia de trabajo en el seno de la ETF.

Por lo que respecta a las comunicaciones, en el año 2004 la presidencia holandesa de la UE planteó la revisión general de la Agenda Europea en materia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (*Rethinking the European ICT Agenda*) con el fin de poder conseguir los objetivos definidos en la Cumbre de Lisboa, que no eran sino situar a Europa a la cabeza de las sociedades del conocimiento en el año 2010. Ese liderazgo se pretendía fundamentar en la competitividad y la cohesión, y exigía actualizar las redes y servicios de telecomunicaciones, las tecnologías de la información, e incrementar el porcentaje del PIB dedicado a I+D (Investigación y Desarrollo). La revisión constató que son más importantes las aplicaciones que las capacidades de red o la multiplicidad de servicios a implantar, y que tales aplicaciones serán tributarias de las demandas reales de los ciudadanos y los negocios, más que de las ofertas de operadores y fabricantes.

las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) se ven como un factor decisivo y cada vez más determinante en el crecimiento del PIB, del empleo de calidad, y de la productividad. Consecuentemente con ello la Comisión Europea está finalizando la nueva estrategia comunitaria para el sector TIC, denominada *i2010 – The European Information Society*. Esta nueva iniciativa reemplazará al actual programa *eEurope 2005* y tendrá una vigencia de cinco años (2006-2010).

En el ámbito ferroviario, en abril de 2004 se aprobó el denominado “segundo paquete ferroviario”, un corpus legislativo en el que se incluyen medidas como: ampliación de los derechos de acceso a la infraestructura para incluir los servicios nacionales de transporte de mercancías por ferrocarril (cabotaje), definición de los elementos esenciales de los sistemas de seguridad, creación de una Agencia Ferroviario Europea destinada a proporcionar apoyo técnico a los trabajos sobre

la interoperabilidad de las redes y la seguridad, y ampliación progresiva del campo de aplicación de la interoperabilidad.

En la actualidad se tramita ya el “tercer paquete ferroviario”, que incluye medidas para asegurar el cumplimiento de los derechos de los viajeros, aumentar la calidad en los servicios de transporte de mercancías, abrir a una mayor competencia los servicios de transporte internacional de pasajeros, y permitir un mayor reconocimiento de las cualificaciones profesionales de los conductores y del personal de seguridad en los trenes.

Respecto a esto último, se ha dado un paso importante en la acción sindical europea ya que la Comisión Europea ha elaborado la propuesta de directiva sobre condiciones laborales de los trabajadores asignados a los servicios de interoperabilidad ferroviaria transfronteriza basándose en un acuerdo alcanzado entre la patronal europea del sector CER (Comunidad Europea del Ferrocarril) y los sindicatos ETF y ETUC. Este acuerdo se firmó en enero de 2004 tras nueve meses de negociaciones, y establece los estándares europeos en relación con los descansos y tiempos máximos de conducción. La propuesta de Directiva ha recibido el respaldo del Consejo de Ministros de Transporte, y con ella se completa el marco jurídico comunitario sobre ordenación de tiempos de trabajo, establecido en la directiva 93/104/CE, y modificada por la 2000/34/CE. El objetivo es asegurar que el acuerdo se aplique, no sólo a los actuales operadores ferroviarios, sino también a los que se incorporen a partir del 1 de enero de 2006, cuando se produzca la liberalización del transporte ferroviario internacional de mercancías.

La catástrofe del Prestige, sumada a la anterior del Erika, impulsó la adopción de nuevas medidas de seguridad en el ámbito de la UE. El Parlamento y el Consejo adoptaron el Reglamento 1726/2003, que pretende mejorar la limitación del transporte de productos derivados del petróleo en los petroleros de casco único, con un plan que prevé la introducción acelerada de normas en materia de doble casco o de diseño equivalente para los petroleros de casco único.

Asimismo, adoptaron la Directiva 2003/24/CE por la que se modifican las reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje, y la Directiva 2003/25/CE sobre prescripciones específicas de estabilidad aplicables a los buques de pasaje de transbordo rodado. Además, se modificó el reglamento constitutivo de la Agencia Europea de Seguridad Marítima con el objeto de darle la competencia jurídica y los medios necesarios para luchar contra la contaminación provocada por los buques y especificar su papel en los ámbitos de la protección marítima y la formación de la gente del mar.

Nuestra Federación trabajó también en las consecuencias de la ampliación de la UE, y las condiciones de incorporación de los trabajadores marinos de los nuevos Estados a las flotas de bandera comunitaria. La disyuntiva que se planteaba en este caso es que, según el Tratado de Roma existe la libre circulación de trabajadores entre los países de la UE; todos los ciudadanos europeos que trabajen en la UE fuera de su país de origen deberán tener las mismas condiciones laborales y económicas que los nacionales del país en el que desempeñan su labor profesional.

En las reuniones del Comité de Diálogo Social del Transporte Marítimo siempre hemos defendido esa posición, chocando de pleno contra la mantenida por los armadores y ante la indefinición de la Comisión.

Para los armadores, un tripulante de un barco de pabellón de un país comunitario no adquiere la nacionalidad de pabellón del buque, ni la residencia cuando es contratado. Por tanto sus condiciones de trabajo deben estar referidas a su país de origen, no al de pabellón del buque. Nuestra Federación puede entender la moratoria hacia los tripulantes de los nuevos países que se han incorporado y que todavía no forman parte de las tripulaciones de los países de pabellón de la UE, pero consideramos que tendría que ser aplicado a los que actualmente desempeñan sus labores en los buques de bandera comunitaria. La posición de los armadores es de velada amenaza de cambio de los abanderamientos a fuera de la Unión.

Un ámbito mayor que el europeo han tenido los trabajos de la Conferencia Técnica Marítima de la OIT celebrados en 2004 en Ginebra, y en los que participó nuestra Federación. Las conferencias marítimas de la OIT son las únicas conferencias sectoriales existentes en esta organización. El carácter tripartito de las mismas, con representación de gobiernos, armadores y trabajadores, es lo que da fuerza a esta modalidad exclusiva de unificar criterios de derechos para los marinos de todo el mundo.

Las conferencias marítimas, históricamente, han venido elaborando convenios para las gentes del mar que han supuesto un claro avance de las condiciones de los marinos a bordo, tanto en las flotas nacionales como en las que utilizan pabellones de conveniencia.

La Conferencia Técnica Marítima celebrada en Ginebra era preparatoria de la Conferencia Marítima de la OIT –aplazada para 2006- y su objetivo era unificar en un único convenio refundido los convenios existentes.

Sus trabajos fueron muy dificultosos. Las cuestiones más espinosas, y sobre las que no se alcanzó un acuerdo fueron:

- Los armadores pretendían que la aplicación del futuro convenio no se extienda a todos los trabajadores de un barco, eliminando su aplicación a los capitanes y jefes de máquinas, y eliminando el carácter de marino a los cocineros.
- También pretenden (y algunos Gobiernos lo apoyan) la imposibilidad de que las inspecciones de los buques que se realicen en los puertos incluyan la inspección de las condiciones en las que se encuentra la tripulación (laborales, habitabilidad, manutención, etc.). Esto supondría una regresión del Convenio 147, Marina Mercante, Normas Mínimas, que junto con el Memorándum de París son los instrumentos básicos de la vigilancia sobre el estado de seguridad de los buques y sus tripulantes.
- Los trabajadores abogan por un sistema que haga posible disponer de Seguridad Social contributiva (pago de armadores y trabajadores) en su Estado de residencia o en el Estado de pabellón del buque cuando éstos lo garanticen. Las coberturas generales que deben garantizarse por medio de

la Seguridad Social y a quien competen siguen siendo materias no acordadas y aplazadas a la Conferencia.

En materia de pesca, la reforma de la Política Pesquera Común (PPC) se produjo esencialmente en los años 2002 y 2003. En 2004 la Comisión presentó una propuesta de Fondo Europeo de la Pesca (FEP) con el fin de facilitar la aplicación de medidas destinadas a garantizar una pesca sostenible y la diversificación de las actividades económicas en las zonas pesqueras. Este fondo sustituye al IFOP.

También en 2004 se crearon los consejos consultivos regionales, que refuerzan la participación de los distintos agentes en la evolución del sector. Nuestra Federación participó como miembro activo en la reunión de constitución del Consejo Consultivo Regional de Aguas Occidentales del Sur, que tuvo lugar en octubre de 2004 en Madrid. Además, participamos en las reuniones preparatorias de los Consejos de Ministros de Agricultura y Pesca de la UE que convoca el Ministerio español de Agricultura y Pesca.

Finalmente, hay que señalar que la derrota de la primera propuesta de Directiva sobre acceso al mercado de los servicios portuarios supuso un éxito importante de las movilizaciones realizadas por los trabajadores del sector en toda Europa, canalizadas a través de la ETF, y en las que nuestra Federación participó de manera activa. Entre esas movilizaciones hubo varias convocatorias de huelga, entrevistas con parlamentarios europeos, y manifestaciones masivas como la que tuvo lugar en el puerto de Róterdam a finales de septiembre de 2003.

Fue un largo proceso de tramitación, con posturas enfrentadas entre la Comisión y el Consejo por un lado, y el PE por otro. Uno de los principales puntos de divergencia era la inclusión de la autoprestación o autoasistencia (que las tripulaciones de los buques realicen labores de estiba y desestiba a su llegada a puerto), lo que provocó que la Directiva acabara en el Comité de Conciliación Comunitario del que salió un texto (que recogía la autoprestación) finalmente rechazado por no más de 20 votos en la Eurocámara. En 2004 la Comisión promovió una nueva propuesta de Directiva con parecidos contenidos, lo que ha vuelto a comenzar el proceso de respuesta de los sindicatos europeos.

3. Balance sectorial. Negociaciones con la Administración y cambios normativos

Los problemas del sector aéreo mundial no concluyeron con las nefastas consecuencias del 11-S. El año 2003 fue un año de profundos cambios, un año malo para las cuentas de resultados, el peor de la historia de la aviación según algunos analistas.

A la Guerra en Irak, la inestabilidad en Venezuela, el incremento del precio del petróleo y el enfriamiento de la economía en EEUU y Alemania, se unió la inesperada neumonía asiática (SARS) y, de nuevo, este conjunto de factores exógenos incidieron en las cuentas de resultados de las compañías aéreas que acababan de atravesar la crisis del 2002 con grandes caídas de la demanda, y fuertes pérdidas económicas en la mayoría de las empresas. Se pone a prueba la capacidad de reacción y recuperación de las empresas, en un entorno nuevo, no sólo de plena competencia, sino en el que los Estados, sean o no accionistas, no pueden acudir en ayuda de las empresas para cubrir pérdidas, lo que provoca la desaparición y quiebra de compañías aéreas que parecían sólidas: la japonesa JAS, las europeas SWISSAIR y SABENA, la americana TWA, son empresas que han desaparecido. Otras como AIR CANADA, AVIANCA y HAWAIIAN se encuentran en estas fechas en suspensión de pagos. Las gigantes americanas como US AIRWAYS, AMERICAN AIRLINES o UNITED AIRLINES se mantienen gracias a la ley de quiebra americana.

Las compañías aéreas hicieron frente a esta situación con medidas de reducción: reducción de capacidad y guerra de rutas, reducción de las comisiones a las agencias de viajes, de servicios abordo (o cobro por los servicios), de tarifas (o modificación de la estructura tarifaria), de empleados (congelación de contrataciones, bajas forzadas, jubilaciones anticipadas), reducción y congelación de salarios, congelación de promoción y progresión, y reducción de beneficios sociales.

Es un periodo en el que el mercado se ve afectado por fuertes bajas de precios, que intentan animar a la demanda y que hacen disminuir los ingresos de las compañías. Los datos de resultados de 2003 indican pérdidas: LUFTHANSA perdía 980 millones de euros, KLM 403 millones, SAS 153 millones, AIR FRANCE 18 millones, BRITISH AIRWAYS 26, ALITALIA 510 millones de euros. Únicamente IBERIA cerró el ejercicio de ese año con un saldo positivo de 146 millones de euros, gracias a una buena capacidad de respuesta en la gestión de costes.

Es en este periodo en el que se produce la irrupción en el mercado europeo de las llamadas operadoras de bajo coste. Empresas que funcionaban casi exclusivamente en el Reino Unido (RYANAIR, EASYJET, VIRGIN EXPRESS), y que la desregulación del transporte aéreo de 1997 les permitió iniciar su expansión al continente.

Siguiendo el esquema de la americana SOUTHWEST AIRLINES, estas compañías reducen considerablemente el precio de los billetes eliminando costes y los extras que caracterizan a las compañías tradicionales:

- Uso de internet para reducir los costes de distribución
- No se emiten billetes
- Maximización de los activos (máxima utilización de la flota)
- Modelo de servicio simple (no hay comida gratuita, no hay asientos preasignados, etc)
- Uso eficiente de los aeropuertos, tiempo de escala mínimos para conseguir una mayor rotación de los aviones
- Utilización de prácticas antisindicales.

Las operadoras de bajo coste, que en algunos casos –como Ryanair- reciben ayudas económicas para operar en aeropuertos secundarios (que se mantienen gracias a las tasas que las compañías aéreas pagan a los aeropuertos principales), están creando un nuevo consumidor que no está dispuesto a pagar más por lo que quiere recibir. En esta nueva versión del servicio se basan muchos de los cambios por los que está atravesando la industria, entre ellos el pago del servicio a bordo.

En 2004 el sector registró según datos de la OACI (Organización de Aviación Civil Internacional) un crecimiento del 14%, siendo más intenso el incremento de las compañías asiáticas debido, fundamentalmente, a la recuperación de la demanda tras el descenso de los años precedentes. En el ámbito europeo este crecimiento fue menor. Los datos de la AEA (Asociación de Aerolíneas Europeas) reflejan un aumento del tráfico del 9%, como consecuencia del reducido incremento mostrado por las principales economías del continente y la fuerte competencia de las compañías americanas y asiáticas y las operadoras de bajo coste europeas.

No obstante, a pesar de este crecimiento de la demanda, el sector aéreo es su conjunto tuvo pérdidas por valor de 4.800 millones de dólares, según la IATA (Asociación Internacional de Transporte Aéreo).

Especialmente relevante es la situación del sector en EEUU, donde AMERICAN, DELTA, CONTINENTAL y NORTHWEST sumaron pérdidas de 7.200 millones de dólares (DELTA 5.200 millones). UNITED AIRLINES y US AIRWAYS, bajo la protección de las leyes de quiebra (esta última ha conseguido autorización para hacer uso hasta junio de 2005 de los fondos del Consejo para la Estabilización del Transporte Aéreo).

Este marco, que ha provocado la desaparición de miles de puestos de trabajo y de importantes reducciones salariales, es en el que los sindicatos americanos piden que se considere la posibilidad de volver a regular las aerolíneas, o de debatir como estabilizar una industria tan vital para el interés nacional como para justificar la intervención del gobierno.

Frente a esta posición de vuelta a la regulación, hay instituciones que defienden los beneficios de la liberalización del mercado (Escuela de Negocios de Wharton), y proponen como solución para salir de la crisis la liquidación de algunas empresas como medida que permita retirar capacidad suficiente en el sector y que las compañías obtengan beneficios.

Dos son los motivos que se apuntan como causantes de esta situación: la escalada del precio del combustible, y la disminución generalizada del ingreso medio por pasajero (consecuencia de la fuerte competencia generada por la sobrecapacidad de la oferta).

En España, las compañías aéreas, particularmente IBERIA y AIR NOSTRUM, ha sido capaces de actuar con rapidez y establecer planes de gestión de sus costes que, al menos por el momento, les han permitido presentar resultados positivos. IBERIA cerró el ejercicio del 2002 con un beneficio después de impuestos de 159 millones de euros, que fueron 146 en 2003, y 220 millones de euros en 2004.

No obstante estos resultados, de los que los trabajadores de la compañía han obtenido un importante incremento consolidado en sus nóminas derivados de los acuerdos de mejora de resultados y participación en beneficios conseguidos hace unos años, las previsiones para los próximos años apuntan la misma tónica.

El desarrollo de las infraestructuras ferroviarias (fundamentalmente el AVE), el precio del combustible (el acuerdo de precio tasado finalizó en el primer semestre de 2005), la disminución del ingreso unitario, la incorporación al mercado de nuevas compañías que compiten en el mismo mercado que IBERIA, hacen necesaria una nueva definición de la estrategia empresarial, en la que reivindicamos una participación activa.

AIR EUROPA, que en su momento atravesó una profunda crisis, ya anunció resultados positivos en el año 2003, y ha conseguido en junio de 2005 la inclusión en el programa de asociados de SKYTEAM, alianza en la que se integrará de manera definitiva en 2006, una vez haya acreditado el cumplimiento efectivo de los requisitos exigidos en materia de operaciones, tecnología y producto.

SPANAIR arrastra pérdidas desde el año 2001 que la han obligado a sucesivas ampliaciones de capital que, a su vez, han derivado en un cambio en el accionariado. En la actualidad es propiedad de SAS (95%) y TEINVER (Gonzalo Pascual, 5%). Parece que la recuperación se apunta en el último ejercicio.

En el sector del transporte por carretera se ha producido una confluencia en el tiempo de viejos problemas estructurales no resueltos con la aparición de otros nuevos:

- × Si ya durante nuestro anterior congreso apuntábamos el crecimiento de un sector logístico, en este momento ya es un ámbito de actividad consolidado en el que el tradicional transporte de mercancías por carretera es sólo una parte. La consolidación en el mercado, no obstante, no ha supuesto que la logística tenga aún un tratamiento diferenciado y específico en muchos ámbitos de la administración, y las propias empresas –en buena parte los agentes más dinámicos del mercado- están reclamando espacios de interlocución específica con las administraciones, tanto nacional como europea, que les permita tener interlocutores ajustados a la dimensión de su actividad.
- × Junto a esa nueva realidad convive el tradicional transporte de mercancías por carretera, en el que los pequeños autónomos tienen una importante parte de la actividad, y que continúa siendo un sector desestructurado, con sobrecapacidad de oferta, muchas veces con la utilización de prácticas de

competencia desleal, y necesitado de una profunda modernización en los aspectos sociales. Las actuaciones orientadas a la modernización del sector – planes PETRA y PLATA, los incentivos a la jubilación anticipada, e incluso los proyectos de reforma del sistema de tarjetas- no han supuesto avances significativos.

✱ En estas condiciones, el sector está sufriendo fuertes sacudidas por cuestiones de carácter general como el aumento del precio del petróleo, la instauración de sistemas de tarificación por el uso de las infraestructuras en algunos países europeos, la ampliación de la propia UE hacia el Este, o la deslocalización de empresas a zonas como Portugal que hacen su actividad en España. A través de las tradicionales organizaciones empresariales del sector, éste se muestra contrario a las políticas comunitarias incluidas en el Libro Blanco de la Unión Europea, rechazando los incentivos al reequilibrio modal de la actividad mediante el destino de mayores recursos a la creación de infraestructuras de transporte alternativas a la carretera. En estas condiciones, es poco probable esperar que estas patronales compartan los objetivos de modernización y transformación hacia la intermodalidad del sector.

En el sector de las comunicaciones han aparecido un gran número de participantes en la carrera por la competencia, bien operadores de telefonía fija, operadores de telefonía celular, operadores de cable, empresas y organismos proveedores de servicios/contenidos audiovisuales, ... Todos han tratado de desarrollar ventajas competitivas en el sector aprovechando la eficiencia de la tecnología y eligiendo sus respectivos segmentos de negocio.

Los principales grupos y operadoras han dirigido sus esfuerzos al reajuste de sus dimensiones, recortando plantillas, reduciendo endeudamiento y concentrando su presencia societaria en los aspectos esenciales del negocio, desprendiéndose de activos no directamente vinculados a su actividad, lo que ha redundado tanto en un descenso del número de operadoras como en pérdidas globales de empleo.

Las empresas han abandonado sus participaciones adquiridas en segmentos no directamente relacionados con su actividad, potenciando la búsqueda de acuerdos y asociaciones con otros agentes, principalmente proveedores de servicios y contenidos, marcando una clara apuesta por la extensión del uso de la banda ancha, la movilidad y la convergencia entre telecomunicaciones y tecnología de la información. Así la provisión de contenidos, herramientas y utilidades toma primacía sobre la voz o la mera conectividad a internet, lo que significa el abandono del mercado tradicional basado en la proporción meramente de acceso y la lucha por el cliente, buscando más su faceta de consumidor que de usuario.

Ello entraña un relevante cambio estratégico de cara a los escenarios que se prevén, caracterizados por la extensión del uso de la banda ancha (datos), tanto en ubicaciones fijas como en movilidad, y la progresiva convergencia entre telecomunicaciones y tecnologías de la información.

El empleo ha sido el gran perjudicado en todo el proceso liberalizador y los posteriores ajustes de cada una de las empresas al mercado en competencia. El

empleo en empresas dedicadas a la fabricación de equipos y componentes ha descendido ligeramente, en tanto que en las operadoras ha sufrido un brusco recorte sólo en parte compensado por el crecimiento de la contratación en el sector informático. Las conclusiones son claras: la pérdida de empleo se ha generalizado en las empresas manufactureras y en las operadoras tradicionales, sobre todo de telefonía fija, tradicionales “caladeros” de la ocupación en el sector (recuérdense los ERE de ONO, AUNA, TELYCO, AVANZIT, Telefónica de España, y SEIRT), en tanto que el empleo generado se ha atomizado y diluido entre las pymes dedicadas al suministro de informática y servicios, siempre más proclives a la precariedad laboral y a la excesiva movilidad, debido al exceso de oferta.

Además, el empleo se ha trasladado de las operadoras de telefonía fija a, fundamentalmente, empresas de telemarketing, móviles, cable, comercialización y proveedores de internet, conllevando en el proceso la desaparición de un tipo de empleo con determinados niveles en materia de derechos sociales o laborales, y su sustitución por una modalidad de subempleo con una pérdida significativa de derechos (autónomos, contratos temporales, por obra o servicio determinado, ...).

Las ganancias de las empresas de telecomunicaciones se han disparado en estos últimos años, generando una actividad creciente en otros ámbitos de actuación en los que no estaban presentes hasta ahora. La inversión en capital productivo se ha localizado preferentemente en la telefonía móvil y el cable. Las empresas han construido sus beneficios sobre la reestructuración de la deuda, financiando a más largo plazo y aprovechando tipos de interés más bajos, la segregación de actividades y la venta de patrimonio, preferentemente inmobiliario, el saneamiento mediante el desprendimiento de activos superfluos o no directamente ligados al núcleo central de la actividad, la concentración y fusión de empresas buscando más racionalidad y mejor posicionamiento dentro del mercado, la mejora y concentración de la inversión en el desarrollo de infraestructuras de banda ancha para un rápido despliegue de internet, y acudiendo a mecanismos de reestructuración y reducción de costes laborales.

Si con las medidas citadas las empresas buscaban el saneamiento económico y la recuperación de la confianza de los inversores a cambio de dejar en el camino el ahorro del pequeño accionista y el empleo, con la reorientación de sus estrategias persiguen un nuevo posicionamiento en el mercado, huyendo del estancamiento detectado en su actividad tradicional. Esto se detecta en dos fenómenos incipientes: la primacía en términos de ingresos de la telefonía móvil sobre la fija, y el afianzamiento de la banda ancha y el cable como vía de acceso a internet sobre el acceso tradicional, con la apuesta por contenidos que superen la mera conexión.

Asimismo, se observa la tendencia a la superación de la oferta tradicional, esbozándose la aparición de nuevos usos tecnológicos de consecuencias difíciles de pronosticar, como es la comercialización de acceso a voz, datos, audiovisual a través del suministro eléctrico tradicional (tecnología PCL), el lanzamiento de contenidos audiovisuales a través del ADSL (Imagenio), los

incipientes pasos en voz sobre IP (internet), aún pendientes de regulación administrativa, la aparición de datos en telefonía móvil (mensajería multimedia MMS, soportada sobre GPRS) y el previsto lanzamiento de la tercera generación de móviles UMTS.

Todo esto ha configurado un hipersector muy dinámico, con un abanico en ofertas de empleo que se expanden y diversifican constantemente y con unos subsectores y empresas que no guardan relación entre sí, por lo que las condiciones laborales no son sólo heterogéneas según el subsector, sino que en el seno de un mismo subsector podemos encontrar una gran disparidad de condiciones, introduciendo una enorme dificultad en nuestra búsqueda de la homogeneización de condiciones laborales.

El uso (o abuso) por las operadoras de la organización de la producción en red, mediante la utilización sistemática de subcontratas, de consultorías y servicios especializados, de trabajadores temporales, en todos los niveles de cualificación, conduce a que en el sector sea cada vez más común que cada tarea conlleve una contraprestación o un salario de forma cada vez más individualizada.

El tipo de empleo cambia en función de la vida operativa y rentable de cada aplicación. No sólo nos encontramos con empleos precarios, sino que estos son efímeros, porque lo son en función también del tipo de especialización o producto. Esta exigencia entra en contradicción con el requerimiento por las empresas de nuevas cualificaciones y la pretensión de una mayor formación de los trabajadores.

Esto hace que la principal preocupación de las operadoras más solventes esté apuntando su competitividad no tan sólo hacia los costes laborales reducidos, sino también a la empleabilidad operativa de sus recursos humanos, lo que está conduciendo a estrategias de formación y retención de los más cualificados.

Si algo está significando este nuevo marco para los trabajadores es que la actual dinámica del mercado está conduciendo a una difícil integración en la marcha de los negocios y, al mismo tiempo, que desde el empresariado se limite la negociación colectiva a unos mínimos de condiciones laborales.

En el sector ferroviario la actividad está oficialmente liberalizada desde la entrada en vigor, a primeros de este mismo año, de la Ley del Sector Ferroviario, aunque algunos de los desarrollos normativos necesarios para el nuevo escenario se han venido produciendo en los meses posteriores. Ya hay varias empresas que han solicitado a Fomento las autorizaciones y habilitaciones necesarias para actuar como operadores ferroviarios.

Lo más significativo, no obstante, han sido, tres cuestiones:

- × Algunas empresas de ámbito europeo, pero también españolas, proponen la configuración –a partir básicamente de infraestructuras ya existentes- de una red propia para las mercancías ferroviarias, que permitiera el desarrollo de esta actividad sin tener que compartir las infraestructuras ni someterse a las prioridades del transporte de viajeros. Las tendencias apuntan hacia la configuración de un sistema ferroviario acondicionado a la mayor seguridad y rapidez, de forma que el transporte de viajeros por este medio resulte

competitivo con otros modos, especialmente la carretera, en distancias medias. Para el transporte de mercancías por ferrocarril la velocidad no es una prioridad, pero sí la capacidad y al cumplimiento de los tiempos previstos. Por tanto, se ha producido durante estos meses algún grado de confusión en torno a los proyectos del Ministerio de Fomento de establecer una red mixta de viajeros y mercancías con velocidad alta. Todavía no hay decisiones concretas.

× El Gobierno aprobó este año 2005 un plan de dinamización económica en el que se incluían medidas para varios sectores. En materia ferroviaria se preveía la desinversión de RENFE-Operadora en otras empresas del sector. Desde nuestra Federación, y a través de nuestra representación y contactos institucionales, tratamos de conocer más en profundidad esta línea de actuación, difícil de entender a nuestro criterio si se pretende la configuración de operadores logísticos españoles con capacidad de actuación en el contexto europeo. Precisamente en Europa, donde los procesos de liberalización están más avanzados en algunos países, lo que se está produciendo es la tendencia contraria: las operadoras ferroviarias tradicionales están tomando participación en otras empresas, del sector o complementarias, aprovechando al máximo las potencialidades de su fondo de comercio, y superando la orientación exclusivamente acarreada. A cierre de este informe no se ha concretado de manera efectiva esa decisión del Gobierno.

× La planificación realizada por RENFE-Operadora para la unidad de negocio de mercancías ha sido motivo de preocupación para nuestra organización, dado que en las informaciones que hemos recibido de la compañía encontrábamos ciertas lagunas de planteamiento, lo que nos llevó a valorar muy positivamente el plan estratégico de la empresa para los próximos años, con esa salvedad.

Durante este periodo de gestión también vivimos algunas situaciones de crisis en el sector ferroviario. En los primeros meses del año 2003 se produjeron una serie continuada de accidentes ferroviarios que comenzaron el 4 de enero con el descarrilamiento de un TALGO en Tobarra (Albacete) en el que se produjeron 2 muertos y 32 heridos. A ése sucedieron al menos otra docena de incidentes con descarrilamientos y colisiones que alcanzaron su máximo punto de gravedad el 3 de junio, con el choque de un TALGO y mercancías en Chinchilla (Albacete) que se saldó con 19 muertos y un gran número de heridos.

Desde el primer momento, como consecuencia de los fallecidos en el accidente de Tobarra, los medios de comunicación centraron su atención en la seguridad del transporte ferroviario y nos demandaron información y opinión sobre el tema. Nuestra primera actuación fue evitar que se creara alarma social y que pudiera quedar en entredicho la seguridad por este medio de transporte. Al servicio de ese objetivo pusimos la política de comunicación de la Federación. La segunda línea de actuación fue realizar una investigación pormenorizada, por tramos y líneas, sobre la situación en que se encontraban las infraestructuras, constatando que no se estaban realizando las inversiones necesarias en el mantenimiento de

las mismas, y que en algunos tramos la dejación por parte de la dirección de la empresa estaba siendo considerable. No obstante, hay que precisar que no todos los accidentes que se produjeron tenían como causa el deterioro de las infraestructuras.

Trasladamos los resultados de nuestra investigación a la dirección de RENFE por los cauces sindicales habituales en la compañía, y la situación mejoró sensiblemente tras la habilitación de partidas específicas para el mantenimiento y modernización de algunos tramos de la red convencional. El accidente de Chinchilla, el más grave de todos los sucedidos en muchos años, no tuvo como causa nada diferente al error humano, aunque sí fue motivo para descubrir que algunas partidas de inversión previstas desde hacía años para la modernización del tramo no se habían ejecutado.

En el caso de la puesta en funcionamiento de la línea AVE Madrid-Zaragoza-Lleida-Barcelona-Frontera francesa nuestro trabajo puede decirse que fue a la inversa. Cuando comenzó la primera tanda de viajes promocionales (en la última semana del mes de febrero de 2003) la Federación era plenamente consciente de que la línea no estaba en condiciones para realizar la explotación comercial, y trabajamos para dar a conocer esa situación con rigor y responsabilidad, contribuyendo al conocimiento público de la situación y a que se asumieran las responsabilidades que correspondían a la ejecución de un proyecto que estaba siendo un fraude porque no tenía las condiciones mínimas de una línea AVE.

Los responsables del Ministerio de Fomento de entonces pretendieron marcar cuantas diferencias pudieron con la línea AVE de Sevilla, un proyecto realizado por Gobiernos socialistas que el PP se encargó de denostar cuanto pudo, pero que la realidad de su funcionamiento ha venido a demostrar su éxito. Esa obsesión por marcar distancias les llevó a hacer tabla rasa con todo lo existente (tecnología probada, sistemas de circulación eficaces, técnicos conocedores del sistema, etc.) e inventarse un nuevo ferrocarril. En la actualidad, aunque la línea funciona con normalidad, no lo hace aún en los estándares que se comprometieron, con lo que siguen arrastrándose las consecuencias de aquella mala gestión.

Los datos de actividad internacional en el sector del mar indican que durante el año 2004 se transportaron más de 6.500 millones de tm, lo que supone un incremento del 6,7% respecto al año anterior. Algunas previsiones indican que este año las toneladas de mercancías transportadas crezcan un 4,4%, y un 4,5% en 2006.

La demanda mundial de petróleo crudo registró el año pasado el mayor incremento de los últimos 26 años, un 3,4%. La demanda de transporte marítimo de crudo creció un 7,6%, la de los principales graneles un 7,7% (un 40% de las tm transportadas correspondían a mineral de hierro), y en la partida de otras mercancías continuó el aumento en la demanda de transporte de gas natural (9%).

A mediados del pasado año los armadores del Área Económica Europea (UE 15 más Noruega) controlaban el 66,6% de su capacidad en el extranjero. Las flotas griega y alemana, las más importantes de la UE, operaban mayoritariamente sus

capacidades en otros pabellones. Los principales registros abiertos utilizados por los armadores de UE-15 eran Liberia (17,7% de la flota), Malta (14%), Chipre (14%), y Panamá (13,5%).

Según datos de este mismo año, las navieras españolas controlan un total de 300 buques, 8 unidades menos, pero un 14% más de tonelaje. La flota que opera bajo otros pabellones es de 112 buques (un 20% más en GT), y la flota bajo pabellón nacional era de 188 buques (un 9,4% más), lo que quiere decir que el 63% de los buques y el 55% del tonelaje de las navieras españolas opera bajo pabellón nacional. En número de buques inscritos en el Registro Especial de Canarias y controlado por navieras extranjeras continúa aumentando y asciende a 12 unidades.

En cuanto a la edad, en 2004 la flota en pabellón español tenía una edad media de 15,5 años, frente a los 17 de 2003. En la flota inscrita en el Registro Especial la tendencia de rejuvenecimiento es todavía más acusada, con una media de edad de 14,8 años. Las flotas más jóvenes son las de buques gaseros, de productos o quimiqueros, y petroleros que oscilan en una media de entre 5 y 8 años.

En cuanto al tráfico portuario español, registró un aumento del 7,7% en 2004. Tres puertos superan ya los 35 millones de toneladas de mercancías movidas:

- Algeciras, con un total de 61 millones de tm, un 8% más, y el 59% corresponde a carga general.
- Barcelona, con un total de 40 millones de tm, un 14,8% más, y el 62,2% es carga general.
- Valencia, con 37 millones de tm, un 7% más, y un 81,3% correspondiente a carga general.

Nuestra Federación ha continuado con el trabajo de regularización de las tripulaciones no comunitarias en buques inscritos en el Registro Especial de Canarias, y se puede decir que el número de trabajadores no comunitarios en buques nacionales es mínimo, no sobrepasando los 200. Se han venido realizando actuaciones ante lo que considerábamos una mala interpretación por parte de la Administración de la disposición decimoquinta de la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante (1997), que buscaba la forma de validar las titulaciones y certificaciones de especialidad de los extracomunitarios. Presentamos un recurso contencioso administrativo contra el Real Decreto 2062/1999, solicitando que no se refrendaran los títulos ni certificados, sino que se homologaran, pero no obtuvimos el respaldo de los tribunales.

En el Reglamento de la Ley de Extranjería aprobado por el anterior Gobierno se hacía una excepción al criterio general, eximiendo del necesario permiso de trabajo y residencia a los trabajadores extracomunitarios enrolados en buques abanderados en el Segundo Registro de Canarias. Esta situación fue aprovechada por algunas empresas navieras para reducir costes con estos trabajadores. Con el nuevo Gobierno, y mediante el diálogo social, se ha reformado ese Reglamento de Extranjería y ha desaparecido la mencionada

excepción, por lo que a partir de ahora los trabajadores deben tener permisos de trabajo y residencia y homologación de títulos.

Respecto a Salvamento Marítimo, se han introducido algunas mejoras en la estructura y organización de los servicios, pero el sistema no se ha modernizado. El esfuerzo de modernización y dotación de infraestructuras, medios y organización, debe mantenerse y ampliarse en el futuro, teniendo en cuenta las mayores exigencias en materia de seguridad. Situaciones como la inmigración ilegal exigen la adopción de medidas que permitan a Salvamento Marítimo incrementar su eficacia y mejorar las condiciones en las que se presta el servicio.

Los planes formulados por el actual Gobierno en la campaña electoral, relativos a una reordenación de las estructuras en este ámbito no se están materializando, dándose continuidad a las preexistentes y con ellas a sus desajustes e ineficiencias. Dentro de la política de desarrollo de la propia Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima se confirma que el movimiento de empleo se ralentizará o incluso parará. Y la dirección sigue sin tener claras las competencias en cuanto a control del tráfico marítimo y la lucha contra la contaminación. En el segundo semestre de 2005 está previsto abordar el Plan Nacional de Salvamento, para cuya configuración se han abierto mesas de debate en las que nuestra Federación participará y dará traslado a estas reivindicaciones.

Finalmente, no podemos dejar de recordar el hundimiento del Prestige, el 19 de noviembre de 2002. La marea negra que provocó, y a la que se contribuyó con una gestión nefasta de la crisis por parte del Gobierno, está considerada como la segunda peor catástrofe de esta naturaleza (después de la del Exxon Valdez en Alaska).

3.1. Negociaciones con la Administración

Nuestra Federación viene manteniendo desde hace años unas relaciones institucionales normalizadas con los ministerios con competencias en nuestro ámbito de actuación: Fomento, Industria, y Agricultura, Pesca y Alimentación. Durante estos últimos años, por razón de los asuntos que se han venido planteando, las relaciones han necesitado ser más frecuentes con el Ministerio de Fomento, y también han resultado más tensas e irregulares. Durante los años del último Gobierno del PP, si bien es cierto que discrepábamos con los responsables de Fomento en muchos planteamientos, también es cierto que mantuvimos una gran fluidez de comunicación y conseguimos sacar adelante muchas de nuestra propuestas.

Con el cambio de Gobierno se produjo un, para nosotros inesperado, bloqueo de los cauces de interlocución, que se han ido sorteando por diversos procedimientos pero que es justo reconocer que han dificultado nuestra labor. Muchas de las reivindicaciones que hemos tenido que plantear han salido finalmente adelante con el recurso a las medidas de presión.

Así ha sido, por ejemplo, en el caso del handling. La Directiva 96/67 CE del Consejo, relativa al acceso al mercado de asistencia en tierra en los aeropuertos de la UE, estableció el marco común regulador de la prestación de estos servicios. El Real Decreto 1161/99, por el que se incorpora al ordenamiento

español esa directiva, establece que los requisitos exigibles para el ejercicio de los servicios de asistencia en los aeropuertos de interés general se liberaliza, con algunas excepciones, el régimen de prestación de dichos servicios, se regulan los supuestos en los que en razón del espacio disponible, la capacidad, la seguridad y demás condiciones propias de un aeropuerto, el número de asistentes o usuarios que presten servicios de asistencia ha de quedar limitado, y se encomienda a AENA la gestión de las infraestructuras aeroportuarias que por su complejidad, coste económico o impacto en el medio ambiente, deban mantenerse bajo la responsabilidad de la autoridad aeroportuaria. Ambas normas son el marco legal que afecta tanto a las compañías aéreas que solicitan asistencia (autohandling), como las empresas que optan en los concursos que convoca AENA a una licencia como operador de rampa.

Desde marzo de 2001, fecha en la que finalizan las primeras concesiones otorgadas en el año 1994 (todas las de IBERIA y la de Eurohandling en Las Palmas), la situación de las concesiones de handling a terceros era de prórroga. Prórroga derivada de la ausencia de un convenio sectorial que determinara las condiciones laborales mínimas en el sector, así como los mecanismos de garantía de empleo y mantenimiento de las condiciones de trabajo en caso de pérdida total o parcial de la actividad de un operador en beneficio de otro.

Con las negociaciones del convenio prácticamente en vía muerta, los nuevos responsables del Ministerio de Fomento deciden a finales de 2004 poner en marcha el proceso de elaboración de los pliegos de condiciones para las nuevas adjudicaciones de licencias. El handling en nuestro país supone un jugoso negocio de más de 700 millones de euros en el que quieren entrar muchas de las grandes empresas españolas, especialmente de la construcción y los servicios (algunas ya están presentes), y Fomento parecía dispuesto a dar curso a esos intereses aumentando el número de licencias por aeropuerto.

La actitud del Ministerio de Fomento, negando a los sindicatos una información clara y precisa sobre el proceso, y ante el peligro de vernos abocados a una situación que supusiera pérdidas de empleo y condiciones laborales, nos llevó a convocar huelga en todos los aeropuertos a finales de abril y principios de mayo de 2005. Finalmente, pudimos desconvocar la movilización tras conseguir la firma de un compromiso de la patronal (ASEATA) de tener cerrado el convenio antes del 1 de junio, y el compromiso de AENA de establecer como condición para los operadores, autohandling o handling a terceros, del cumplimiento del convenio.

En el transporte por carretera la representación de los trabajadores está en una posición de clara desventaja respecto a la patronal del sector, que utiliza el Comité Nacional de Transporte por Carretera (CNTC) más que como un órgano de participación institucional como instrumento de presión política.

En el mes de junio la patronal, especialmente CETM (sometida a una fuerte presión interna después de su escisión) y utilizando como instrumento el CNTC, dio un ultimátum de negociación al Ministerio bajo amenaza de cierre patronal convocado para finales de mes, si no se adoptaban medidas compensatorias por el aumento del precio del petróleo. El Ministerio reaccionó a la presión, y el resultado fue la aprobación por el Consejo de Ministros, a finales de ese mismo

mes, de un “Plan de mejora de las condiciones de transparencia y la competencia en el sector del transporte por carretera”. Según ese plan se crearán cuatro mesas de trabajo interministeriales para abordar reformas sobre fiscalidad, relaciones laborales, competencia desleal, e infracciones. Para nuestra Federación, y así lo trasladamos a Fomento, esta decisión supone la apertura de un proceso de negociación que excede a la incidencia en el sector del precio del gasóleo, y supone abordar cuestiones básicas de ordenación de esta actividad que tienen una incidencia directa sobre los trabajadores y sus condiciones laborales, razón por la que reclamamos nuestra participación en el proceso.

A cierre de este informe habíamos recibido respuesta favorable a nuestra participación en las mesas donde se tratasen cuestiones que nos afectasen, solamente, por lo que la prudencia nos aconseja esperar a ver su materialización efectiva. No obstante, estos acontecimientos nos ratifican en las consideraciones que hemos venido haciendo públicas durante todo este mandato sobre lo caduco, desfasado y desequilibrado del actual sistema de representación de los agentes del transporte por carretera para la interlocución institucional. Un sistema que deja fuera a los representantes de los trabajadores y a los agentes más dinámicos, y que es utilizado como forma de presión política en las claves más reaccionarias.

En el caso de la liberalización del transporte ferroviario, nuestra interlocución con Fomento ha sido un proceso largo y lleno de tensiones, porque es bueno recordar que nuestra Federación ha desarrollado un trabajo de muchos meses, tanto con el Gobierno del PP como con el del PSOE. Hemos venido elaborando propuestas y posicionamientos desde mucho antes de que resultara aprobada la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, y todavía hoy seguimos participando en el desarrollo normativo de sus contenidos.

Nuestro posicionamiento se articuló siempre en base a seis cuestiones básicas:

- × Defendíamos un modelo de integración vertical (holding) frente al de separación institucional de la operación de transporte y la gestión de la infraestructura, que fue la opción del Gobierno del PP, la que quedó reflejada en la Ley, y la que asumió el actual Gobierno.
- × Resolver el problema de la deuda de RENFE. Las empresas resultantes del proceso, RENFE Operadora y ADIF, debían afrontar una situación de competencia sin este condicionante. Una de las primera decisiones de la Ministra de Fomento fue la asunción por el Estado del grueso de la deuda.
- × Defendíamos una gestión integrada de la red (convencional y de alta velocidad) y conseguimos sacar adelante el planteamiento frente a los que defendían su separación y la configuración de dos gestores ferroviarios.
- × Reparto de los activos de la antigua RENFE de forma que la operadora resultante dispusiese de recursos de viabilidad empresarial. Nuestra presión fue especialmente intensa cuando el Mantenimiento Integral de Trenes no figuraba en el reparto de activos, lo que nos hacía pensar en una liquidación del área de actividad. Finalmente conseguimos su adscripción a la Operadora.

- * Articulación de Contratos-Programa entre las nuevas empresas y el Estado y elaboración de planes de empresa que configurasen un proyectos empresarial sólido.
- * Consideración de las actividades profesionales del ferrocarril en los términos de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional. Y finalmente, que el Convenio de RENFE se convirtiera en pluriempresarial.

Con el equipo del Ministerio de Fomento durante la anterior etapa nos encontramos con improvisación, falta de seriedad y falta de capacidad para el desarrollo de la Ley ferroviaria, creemos que debido al tendencioso y poco riguroso asesoramiento con el que contaban. No obstante, en una reunión en la que participamos, además de UGT y CCOO, responsables del Ministerio, de RENFE, y del GIF (antecesor del ADIF) quedaron en evidencia tanto la inviabilidad económica como las ineficiencias operativas de los planteamientos que se estaban haciendo y avanzamos en una posible resolución.

Tras las elecciones generales teníamos esperanzas de que el trabajo conjunto que habíamos desarrollado con el Grupo Parlamentario Socialista durante la tramitación de la Ley llevase a modificaciones en la norma sobre las que habíamos estado de acuerdo. Sin embargo, lo que nos encontramos fue simplemente la decisión de retrasar durante unos meses la entrada en vigor del nuevo marco normativo, y una ruptura del modelo diálogo y de relaciones laborales que llevaba funcionando en el sector desde la época de la transición.

Al final, y después de habernos visto obligados a convocar huelgas en RENFE para finales de octubre, principios de noviembre y principios de diciembre, el 18 de octubre el Ministerio de Fomento firma un documento en el que se compromete a:

- * Asegurar el carácter público de las empresas resultantes de la liberalización, asunción por parte del Estado de la deuda histórica de RENFE, establecimiento de una política de cánones por el uso de las infraestructuras razonable, y un solo gestor para las dos redes, convencional y alta velocidad.
- * Tutela ministerial que garantice una adecuada separación de los activos de RENFE, y para la articulación de los correspondientes contratos-programa con el Estado; creación de una comisión de coordinación ADIF-Renfe Operadora presidida por el Secretario de Estado de Infraestructuras para garantizar la normalidad de las operaciones; y tutela ministerial para la participación de los trabajadores en el proceso de negociación que les afecte y para el respeto a las condiciones laborales consolidadas.
- * Garantías sobre la permeabilidad de trabajadores entre las dos empresas en el periodo transitorio, nueva clasificación de categorías con las financiación necesaria, y convenio pluriempresarial.

Pese a los problemas conseguimos sacar adelante el 70% de nuestras alegaciones durante el proceso.

Alegaciones al PEIT y al Plan de Convergencia

Nuestra Federación ha elaborado y presentado al Ministerio de Fomento un documento de alegaciones al Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte (PEIT) presentado por el Gobierno a finales de 2004, en el que se incluyen nuestras principales valoraciones respecto a las propuestas incluidas en el Plan, que se pueden resumir en:

- * El PEIT es, en nuestra opinión, un intento de elevar la política de infraestructuras y transportes a la consideración de política de Estado. Esta política es decisiva para el desarrollo económico y social de cualquier país, requiere planificación a largo plazo y grandes esfuerzos financieros, por eso es necesario afrontarla desde la planificación, el debate social, el consenso con las diferentes Administraciones y agentes, y ejecutarla con el máximo de transparencia. Entendemos que la decisión del Ministerio de Fomento de presentar el PEIT y someterlo al debate social y parlamentario es acorde con esa necesidad de concitar el máximo consenso en torno a una política que afecta al conjunto de la sociedad.
- * Compartimos los ambiciosos objetivos y opciones estratégicas del PEIT, que se pueden resumir en una apuesta por la seguridad, la intermodalidad, la interoperabilidad, la sostenibilidad, el desarrollo tecnológico y la eficiencia energética; pero discrepamos sobre algunas de las medidas que se plantean para alcanzarlos. Es un plan demasiado abierto, en el que muchas de las propuestas son formuladas de manera confusa, sin la precisión que sería necesaria en un documento de esta envergadura.
- * El PEIT no incluye compromisos concretos sobre proyectos de infraestructuras, ni sobre dotaciones económicas concretas para la mismas. Respecto a la financiación, no se plantean fórmulas distintas a las que ya aparecían en el Plan Director de Infraestructuras (PDI) del año 1994, pero echamos en falta un compromiso claro con el carácter público de las dotaciones infraestructurales y la transparencia en sus sistemas de financiación y desarrollo, haya o no participación del capital privado.
- * Compartimos las medidas planteadas para una gestión del sistema de transportes desde criterios de seguridad, calidad, y eficiencia. Pero consideramos indispensable incorporar, con el mismo grado de relevancia, la formación de los trabajadores y la aplicación y vigilancia de la normativa vigente o futura en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, el impulso previsto a la configuración de operadores logísticos de dimensión europea hacen imprescindibles medidas destinadas a la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores de los diferentes modos.
- * El Plan tiene una carencia básica en la articulación de un modelo de participación de los agentes en la política de transporte. Los actuales instrumentos de participación institucional no se corresponden con la realidad del sector, y por tanto se requiere un nuevo modelo de representación que se ajuste a la realidad y facilite la participación y corresponsabilización de todos en el logro de los objetivos.

Por otra parte, el Gobierno, a través del Ministerio de Industria, ha puesto en marcha la elaboración de un Plan para el Desarrollo de la Sociedad de la Información y de Convergencia con Europa, encaminado principalmente a paliar la brecha tecnológica existente con los países de nuestro entorno, cifrada en unos menores ratios de PC por habitante, un menor número de conexiones a internet, menos accesos de banda ancha, menor densidad de líneas telefónicas fijas, bajo índice de uso de comercio electrónico y páginas web de empresa, y escasa incidencia de los e-servicios al ciudadano por parte de la Administración.

En la Comisión Permanente del Consejo Asesor de las Telecomunicaciones se constituyó una ponencia encargada de la realización de un informe sobre el mencionado Plan de Convergencia. Nuestra Federación, como miembro del mencionado Consejo, presentó un documento de alegaciones en el que postulamos, en consonancia con las conclusiones del Libro Blanco Delors y de la Agenda Europea de Lisboa de 2004, que dicho plan debe contemplar medidas políticas concretas para acercar los ratios españoles a la media europea, resolver las diferencias territoriales entre Comunidades Autónomas y el mundo urbano y rural, así como contribuir a la cohesión social resolviendo la exclusión por razones económicas o carencias formativas.

Entendemos que es necesario el liderazgo e implicación de la Administración, la conformación de un pacto nacional que implique a las Comunidades Autónomas, la dotación de una adecuada financiación que garantice el desarrollo del Plan, la contemplación de un marco asimétrico que reconozca las disparidades territoriales y priorice las zonas más alejadas de los ratios europeos. Y por último, la necesidad de un pacto social que contemple la sociedad de la información como un patrimonio y mejora de condiciones de vida para el conjunto de la ciudadanía, y no sólo para determinados sectores económicos, lo que supone de hecho la participación de patronales, sindicatos y usuarios en el desarrollo de la misma.

3.2. Cambios normativos

Durante este periodo de gestión se han producido importantes cambios legislativos que afectan a nuestro sector, y a los que durante su tramitación hemos dedicado un importante esfuerzo de estudio, así como de elaboración de propuestas que hemos defendido en todos los ámbitos a los que hemos tenido acceso, desde el Consejo Económico y Social, a las mesas de negociación con empresas, patronales o Administraciones, hasta los grupos parlamentarios de las Cortes o las Comunidades Autónomas. También hemos apoyado este trabajo con la realización de multitud de asambleas, la organización de jornadas específicas y con los recursos de que disponemos en materia de comunicación externa e interna.

- * La Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea, era una norma destinada a actualizar una legislación obsoleta en este ámbito, pero que el Gobierno del PP desarrolló con un carácter exclusivamente sancionador, contradiciendo las tendencias de la UE y de otros organismos internacionales en materia de seguridad aérea (por ejemplo sobre quién debe investigar los

accidentes aéreos) y pierde la ocasión de entrar en la ordenación de otras cuestiones importantes para el sector.

La mayoría de los sindicatos del ámbito del transporte aéreo se manifestaron en una rueda de prensa conjunta en contra del contenido de esta norma. Nuestra Federación también manifestó a los medios de comunicación su desacuerdo con la Ley, pero consideramos más adecuado a nuestra estrategia hacerlo fuera de esa plataforma circunstancial.

× Ley de permisos y licencias de conducir por puntos, que modifica la Ley de Tráfico, Circulación, Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo.

El proyecto de ley fue aprobado definitivamente en el Congreso el 29 de junio de 2005, pero a cierre de este informe todavía no había sido publicado en el BOE. Hay que destacar que esta norma ha cumplido su tramitación parlamentaria concitando la máxima unanimidad por parte de todos los grupos. La reducción de la siniestralidad vial se ha convertido en un objetivo prioritario en toda la UE, y el modelo de carné por puntos en nuestro país no es sino una copia de lo que ya está funcionando en otros Estados comunitarios. Nuestra Federación realizó un análisis exhaustivo del proyecto y hemos presentado alegaciones en todas las fases de desarrollo del mismo. Nuestras reivindicaciones se centraban en:

- Distinción entre el conductor profesional y particular
- Reducción del número de infracciones que tenían coste en puntos
- El acortamiento para los profesionales de los periodos en los que poder recuperar los puntos perdidos
- Clarificación de las fórmulas y coste de los cursos de recuperación de puntos

En un primer momento tanto patronales como sindicatos manteníamos valoraciones diferentes. Ante la cerrazón de los grupos parlamentarios a considerar nuestros argumentos sobre la necesidad de establecer una ordenación distinta para los profesionales, así como el hecho de que para este colectivo la pérdida de puntos significa también la pérdida de la habilitación para trabajar, intentamos unir a los representantes del sector. El 4 de abril de 2005, en la sede de la Federación Estatal, conseguimos que representantes de 10 organizaciones patronales más CCOO y nosotros mismos, firmarán una declaración conjunta exigiendo un tratamiento diferenciado para los profesionales.

No conseguimos sacar adelante nuestras reivindicaciones, pero sí logramos suavizar algunas medidas:

- Se redujo el número de infracciones que llevan aparejada la pérdida de puntos.

- Se exime al conductor profesional de esta pérdida en casos en los que la responsabilidad de la infracción no es suya, por ejemplo, en el uso de cinturones de seguridad por los pasajeros.
- Y se han establecido periodos más reducidos de tiempo para que los profesionales puedan recuperar los puntos perdidos.
- * Trasposición a la legislación española de la Directiva 2002/15/CE, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera. – Su objetivo fundamental es el mejorar la seguridad vial, evitar la distorsión de la competencia y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores móviles, y tenía que haber estado incorporada a nuestro ordenamiento el 23 de marzo de 2005.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales inició un proceso de contactos con los agentes sociales a primeros de año, y nos hizo llegar un documento de reflexión sobre los temas que deberían abordarse y que se resumían en:

- Espera para la carga y descarga; acompañamiento de un vehículo transportado en tren o trasbordador; restricciones o prohibiciones de circular.
- Duración máxima del trabajo semanal.
- Pluriempleo
- Pausas
- Trabajo nocturno
- Registro

Nuestra Federación elaboró un estudio jurídico detallado, tanto de la Directiva como del documento de la Administración, pero consideramos que lo más conveniente sería abordar el trabajo mediante la negociación entre las partes implicadas. El Ministerio de Trabajo aceptó la propuesta y se abrió un proceso de negociación entre organizaciones sindicales y patronales, que finalmente resultó infructuoso.

En la última fase del proceso hicimos llegar al Ministerio nuestras propuestas de manera individual, y a cierre de este informe no conocemos el texto final de la trasposición.

- * La Ley 29/2003, de 8 de octubre, sobre mejora de las condiciones de competencia y seguridad en el mercado del transporte por carretera, por la que se modifica parcialmente la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT), tiene pocas repercusiones en el plano social, y no ha supuesto un gran cambio para el dimensionamiento y estructuración empresarial del sector.

Introdujo una nueva y sorprendente clasificación de infracciones y sanciones, ya que sanciona más gravemente no llevar los documentos de transporte, o la falta de emisión en plazo de un parte de accidente, que llevar viajeros en unidades que transportan mercancías peligrosas, o al revés. En cualquier caso, a pesar de incluir en su título “para la mejora de las condiciones de

competencia y seguridad”, la Ley mantiene el mismo criterio existente en la actualidad, sin atender a razones de seguridad en la conducción y de salud de los conductores que aconsejarían que éstos no realizaran operaciones de carga y descarga.

* La Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones, tenía como objetivo la trasposición a la legislación española del nuevo marco regulador europeo en esta materia, fijado en 2002 mediante una Directiva marco y cinco directivas específicas sobre autorización de redes y servicios, acceso a las mismas y recursos asociados, servicio universal, tratamiento de datos para la protección de la intimidad, y competencia del mercado.

La ley española recogió los aspectos más ultraliberales de esas directivas, dando prioridad a la liberalización frente a cuestiones como la extensión del servicio universal y los derechos de los usuarios. Acogiéndose al principio de subsidiariedad, la UE pretendía que los diferentes Estados desarrollaran estos dos últimos temas en función de las condiciones propias de cada país. Sin embargo, la ley española está muy por debajo de lo que se podría considerar un desarrollo progresista de esas cuestiones.

Una carencia fundamental es que no contempla un instrumento de análisis y diseño del marco general de necesidades en materia de telecomunicaciones, de establecimiento de un proyecto de desarrollo futuro sometido a debate social. Cuestiones básicas como la identificación e imposición de obligaciones a las operadoras con poder significativo en el mercado, la cesión de derechos de uso del espectro radioeléctrico, o las condiciones que deberán cumplir los operadores para la prestación de servicios, se dejan para desarrollo reglamentario. Y, finalmente, deja un amplio margen de discrecionalidad para su aplicación, con mucho margen de actuación para las Autoridades Nacionales de Reglamentación, pero sin establecer mecanismos de control sobre las mismas.

* La Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, supone la liberalización de la actividad en este modo de transporte, y la hemos analizado en otro punto de este informe.

* La Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general, respondió al interés del Gobierno del PP en corregir su propia Ley de Puertos de 1997, elaborada para responder a los compromisos contraídos con PNV y CiU que permitieron a Aznar llegar al Ejecutivo.

En esta segunda ley se hace un nuevo planteamiento de los servicios públicos portuarios, abriendo la posibilidad de que sean prestados por entidades distintas a las propias autoridades portuarias. Servicios como el balizamiento de accesos o la limpieza de muelles, y otros como la estiba y desestiba, amarre, practicaje, etc... pueden ser encomendados a terceras personas que no dependan de la administración portuaria.

En cuanto a la estiba, desaparecen las sociedades estatales y se sustituyen por Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE), de capital

exclusivamente privado. Y una tercera cuestión importante es que recoge la autoprestación, ya que el Gobierno dio por supuesta la aprobación de la Directiva de liberalización de servicios y quiso adelantarse.

Durante la negociación de esta ley con el Ente Público Puertos del Estado conseguimos mejorar algunos de los contenidos iniciales, incluyendo cuestiones como la garantía de constitución de las treinta y siete APIE, la subrogación de los derechos de los trabajadores administrativos de las sociedades estatales de estiba, la vuelta a un único convenio colectivo de ámbito estatal y la participación de los representantes de los trabajadores en los nuevos organismos creados por la ley, como son el Observatorio Permanente del sector y sus comités.

Con el cambio de Gobierno se ha puesto sobre la mesa una nueva reforma de la ordenación portuaria, lo que vuelve a poner de manifiesto la utilización sesgada e interesada que se hace de los puertos, utilizando su gestión como moneda de cambio para alcanzar intereses políticos, sin pensar en la importancia estratégica de los puertos y su necesidad de un marco legal estable.

En el periodo de consultas del nuevo proyecto de ley de puertos se recogen, no obstante, aspectos que consideramos convenientes, tales como: la recuperación de la titularidad pública de los servicios, accionariado mayoritario de las autoridades portuarias en las sociedades de estiba, mantenimiento de la exclusividad de la estiba, y mantenimiento de la negociación colectiva en los ámbitos de referencia. Se mantiene la autoasistencia, lo que lógicamente contará con nuestro rechazo.

Más allá de los cambios normativos mencionados, quedan por reseñar dos cuestiones importantes como son la privatización de Trasmediterránea y la de ENAUSA (Empresa Nacional de Autopistas S.A.).

Respecto a la primera, de las negociaciones de UGT y CCOO con la SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales) surgió un acuerdo para el proceso según el cual se exigía al comprador, como requisitos para la adjudicación por un plazo mínimo de hasta el 2 de enero de 2008, lo siguiente:

- Mantenimiento de una participación mínima en la compañía (no inferior al 51% del capital social)
- Mantenimiento de la plantilla fija y las condiciones laborales de Trasmediterránea existentes a la fecha de formalización de la venta
- Elaboración de un plan industrial
- Y creación de una comisión paritaria de seguimiento de ese plan.

La SEPI adjudicó Trasmediterránea a un consorcio encabezado por la constructora ACCIONA (55%), del que también formaban parte la Caja de Ahorros del Mediterráneo, la naviera Aznar, la naviera Armas, y el Grupo Matutes (12%, encabezado por el ex ministro Abel Matutes). Después de hacerse con el 42% de Balearia (empresa que hace directamente la competencia a Trasmediterránea), Matutes pidió a la SEPI reducir su participación en la compañía. Obtuvo una

respuesta positiva, con la condición de que su participación no fuera menor del 5% (se quedó en el 7%), se mantuviera como socio industrial y permaneciera en el consejo hasta 2008. Para nuestra Federación esto fue una operación destinada a revalorizar en un corto plazo lo apostado en Trasmediterránea y obtener beneficios. El ex ministro actuó de mala fe y la SEPI se mostró negligente para hacer cumplir el acuerdo de venta.

La adjudicación accionarial de ENAUSA se realizó con un procedimiento similar, adaptado a las características específicas de la empresa.

4. Negociación colectiva

Las principales líneas de actuación en materia de negociación colectiva, así como los avances obtenidos durante este periodo de gestión se pueden resumir en los siguientes puntos:

× Los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva.- Desde el año 2002 (en que se firma para dar estabilidad a la negociación en un año especialmente complicado por las que podrían ser consecuencias económicas del 11-S, así como por las pretensiones del Gobierno de PP de modificar de manera unilateral el modelo de negociación colectiva), los diferentes ANC han ido consolidándose como el gran marco de referencia que orienta y dirige los criterios negociales. Se fijan en adelante estructura, criterios y contenidos que trasladar a la negociación colectiva, y se hace de manera consensuada, compartiendo esfuerzos, que garantizan estabilidad en el empleo, crecimiento de salarios y competitividad de las empresas.

× Nuevos ámbitos de negociación.- La evolución de los sistemas productivos como consecuencia de la aplicación de nuevos modelos de gestión y de la implantación de nuevas tecnologías, entre otras cuestiones, da lugar a la aparición de nuevas actividades y, por tanto, nuevos ámbitos de negociación colectiva para dar cobertura a estos trabajadores que no están cubiertos por convenios ya existentes, o los existentes no se ajustan a sus necesidades.

El caso paradigmático está en la configuración y consolidación de un sector logístico, que durante este periodo de gestión ha dado lugar también a la configuración de una patronal específica, y una fuerte presión de las grandes empresas del sector por conseguir un tratamiento específico por parte de las diferentes Administraciones, tanto europeas como estatales.

La logística es una actividad que ha crecido en los últimos seis años (fecha de firma del I Acuerdo General de Mercancías), pasando de ser una actividad complementaria del transporte a ser una actividad más compleja en la que el transporte es sólo una parte. La ETF y la ITF están tratando ya monográficamente el sector de la logística, no como un apéndice sino como sector con dimensión propia y carácter dominante.

Por nuestra parte, hemos venido analizando durante este tiempo las posibilidades de que disponemos para afrontar este nuevo ámbito en las mejores condiciones de atención a los trabajadores. Estos trabajos previos nos indican la conveniencia de mantener el Acuerdo Marco de Mercancías para regular la actividad estrictamente de acarreamiento de mercancías, abriendo un nuevo ámbito de negociación específico para la logística.

Con esta opción, además, podríamos obtener una salida al bloqueo que la patronal CETM impone sistemáticamente en las negociaciones y que nos impiden estructurar el sector desde el ámbito estatal. La ruptura que se ha producido en los últimos meses dentro de esta patronal, con la escisión de los empresarios de las grandes empresas internacionales y logísticas, agrupadas ahora en torno a ASTIC y LOGICA, pueden facilitarnos la interlocución necesaria para afrontar esa posible negociación.

× Los problemas de fronteras.- Este es un tema en cierto modo ligado con el anterior porque se trata de establecer en el seno de nuestra propia organización qué organismo debe ocuparse de la acción sindical en ámbitos de nueva configuración tras la implantación de nuevos sistemas de gestión. Lo que no debería ser más que un problema interno que sería relativamente fácil de resolver con criterios de diálogo, sentido práctico y cooperación, se ha convertido durante este periodo en una fuente de tensiones innecesarias para nuestra organización, que ha generado ineficiencia en la acción sindical y que se ha convertido en un largo y penoso proceso que finalmente no ha satisfecho a nadie. Este ha sido el caso del telemarketing, resuelto por la Comisión Ejecutiva Confederal mediante el expediente de Delimitación de Sectores Organizativos (DESEO) 03/03, con el que estas empresas –tradicionalmente atendidas por nuestra Federación- se repartían entre tres federaciones estatales.

Pero también se han dado casos en los que se ha resuelto el problema mediante consenso. Es el caso de los reponedores. En este caso, tras las conversaciones con la Federación de Comercio, y las consultas que de manera conjunta dirigimos a la Secretaría de Acción Sindical Confederal, vimos como este subsector, antiguo convenio de Merchandising, quedaba dentro de la Federación de Comercio, dado que no se correspondía con actividades logísticas.

En cuanto al subsector de las grúas autopropulsadas, las conversaciones entre nuestra Federación y la MCA, y con la mediación de la Secretaría Confederal de Acción Sindical, determinaron que esta actividad debía quedar encuadrado en nuestra Federación.

× Avances en la sectorialización y estructuración de la negociación colectiva en el ámbito estatal.- Este es un objetivo básico de nuestra acción sindical desde hace años, y en el que tendremos que seguir trabajando. Pero durante este periodo de gestión hemos dado pasos importantes hacia su desarrollo con la consecución de algunos convenios, tanto de sector como de empresa, estatales, que permiten vertebrar de manera más conveniente algunos de nuestros sectores.

Así por ejemplo, podemos citar el Convenio del Handling, el Convenio de Helicópteros, el I Convenio de UNIPOST S.A., los avances en la articulación de la negociación estatal de DHL, la consolidación del Convenio de Mensajería (que tras la adhesión de CCOO ha pasado a ser de eficacia general), el de aparcamiento vigilado (ORA) y el que hemos segregado de Aparcamientos y Garajes, el Convenio del Sector del Cable, la configuración del XV Convenio de Renfe como pluriempresarial para las dos empresas surgidas de la liberalización del sector y con vocación de acabar configurando el sector, y el Acuerdo Sectorial Estatal de Azafatas y Personal Subalterno del ámbito ferroviario.

También es importante la evolución que se ha producido en el sector de ambulancias. Además de que se ha consolidado el convenio sectorial estatal, se está produciendo una articulación del mismo con los ámbitos regionales de

negociación del mismo subsector. Ésta es la dinámica que queremos establecer para el desarrollo de nuestra negociación, consolidar previamente los ámbitos estatales de sector para, posteriormente, responder a las necesidades concretas de negociación de los ámbitos autonómicos, pero con un marco homogéneo estatal de referencia para todos.

Si superamos la gran abundancia de “microámbitos” de negociación colectiva que tenemos que atender actualmente, con una ingente cantidad de convenios provinciales, conseguiremos una mayor eficacia en la cobertura de los trabajadores por la negociación colectiva, al mismo tiempo que una mayor racionalidad en la utilización de nuestros recursos.

* El convenio colectivo se convierte en algo dinámico.- La evolución de la negociación ha dado como consecuencia que nuestros convenios ya no son un ente cerrado, que inerva tras su firma, como colofón de nuestros esfuerzos, sino un agente vivo y en transformación que nos permite gobernar las relaciones laborales, avanzar en la coparticipación del control de la actividad productiva, y nos asegura el protagonismo sindical. Este “organismo vivo” permite obviar las vigencias temporales y revitaliza los derechos de nuevo cuño: los de información y consulta, mediante las comisiones paritarias y los observatorios sectoriales.

* Enfermedades profesionales y coeficientes reductores.- La histórica reivindicación de nuestra Federación de reconocimiento de las enfermedades profesionales que afectan a los conductores del transporte por carretera, así como la articulación de mecanismos que permitan la jubilación anticipada, ha dado pasos importantes durante los últimos años.

Conseguimos sentar en una misma mesa a los responsables de este tema de los ministerios de Fomento y Trabajo y Seguridad Social del Gobierno del PP, a los que arrancamos el compromiso de realizar un evaluación económica sobre la incidencia de la posible adopción de una medida de estas características. El cambio de Gobierno ralentizó considerablemente el desarrollo de las negociaciones, aunque encontramos gran receptividad a nuestros planteamientos en la nueva Administración.

Los últimos datos que tenemos a cierre de este informe son los que nos ha proporcionado el Secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granada, y que se resumen en que el coste económico de la implantación de coeficientes reductores para los conductores profesionales es de tal calado que hacen tremendamente difícil su implantación. No obstante, están dispuestos a estudiar de manera conjunta la adopción de medidas de otra naturaleza pero con el mismo fin, mejorar las condiciones de trabajo y salud de este colectivo.

Sí hemos conseguido sacar adelante nuestra reivindicación de que se establecieran coeficientes reductores para adelantar la jubilación a colectivos como los mariscadores, percebeiros, y recogedores de algas, así como a los armadores de barcos hasta 10 toneladas de registro bruto. Además, estamos participando en una mesa de trabajo para intentar aumentar el coeficiente reductor de las tripulaciones de cabotaje.

× Avances en el desarrollo de las políticas de igualdad.-

Vamos consiguiendo avances en el cumplimiento de este objetivo. Durante este mandato hicimos llegar a todas las estructuras de la Federación un documento con ejemplos de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades extraídos de convenios colectivos vigentes en el conjunto de la Confederación. También se han valorado desde esta perspectiva las plataformas de negociación de muchos de los convenios que se negocian en el ámbito estatal. Quizá por esto los datos nos indican que el número de convenios que incluyen cláusulas de igualdad es todavía muy escaso (hemos pasado de un 13,83% en 2003 a un 14,29% en 2005), pero con un importante número de trabajadores afectados por los mismos (un 47,44% en 2003 y un 64,14% en 2005).

× Mejor desarrollo de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.- Nuestros convenios empiezan a reflejar un incipiente desarrollo de esta ley, empezando a especificar cómo aplicar en cada ámbito de convenio las medias previstas en la norma. Así por ejemplo, contemplando la evolución de los años 2003-2005, vemos que el 43,23% de los convenios recogen programas de prevención de riesgos en las empresas; el 40,60% cursillo de seguridad y salud; el 15,04% reconocimientos médicos con revisión ginecológica; y el 12,41% créditos horarios mensuales para los delegados de prevención. Aunque estos porcentajes parezcan escasos, la realidad es que se están incrementando moderadamente con cada nuevos proceso negocial.

× Congelación del proyecto de constitución de una Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el Transporte por Carretera.-

Nuestra Federación planteó y lideró este proyecto como respuesta a las tremendas necesidades en materia de salud laboral que tiene el transporte por carretera, y como mecanismo que nos permitiera una actuación conjunta con el resto de organizaciones sindicales y patronales del sector, dado que esa actuación era imposible en otros ámbitos como la negociación colectiva.

Durante aproximadamente año y medio se realizaron infinidad de negociaciones con todas las partes implicadas. Durante buena parte de ese proceso parecía existir un consenso general sobre lo adecuado de la Fundación, y la Administración se mostró muy receptiva al proyecto y dispuesta a respaldarnos.

El problema surge cuando CETM decide apropiarse del proyecto y transformarlo en un apéndice del Comité Nacional de Transporte por Carreteras, organismo en el que los sindicatos no tenemos representación, y en el que esta patronal actúa como lobby. Desde TCM-UGT no aceptamos este giro, y decidimos seguir adelante sin CETM. El escollo definitivo surgió cuando CCOO decide no continuar sin CETM.

Desde nuestra Federación no estamos dispuestos a perder el trabajo invertido en este proyecto que consideramos muy necesario para el sector y no descartamos buscar otras vías que nos permitan sacarlo adelante.

× Impulso a las cuestiones medioambientales.-

Si ya en mandatos anteriores habíamos asumido el objetivo de avanzar en nuestra consideración sobre los problemas ambientales, en estos años la necesidad se ha hecho todavía mayor como consecuencia del desarrollo en el ámbito europeo y español del Protocolo de Kyoto. Si bien es cierto que el transporte no es un sector afectado por la medida para la reducción de emisión de gases contaminantes, la realidad es que se está trabajando en su inclusión.

El Ministerio de Medio Ambiente está desarrollando trabajos en esa dirección y desde nuestra Federación hemos solicitado nuestra inclusión en el proceso. Asimismo, hemos avanzado, a través de la Fundación para la Biodiversidad, en la programación de proyectos de trabajo que nos permitan disponer de un mínimo de recursos para avanzar en este campo.

4.1. Resultados de la negociación

× Política salarial.-

El objetivo marcado por nuestras jornadas de negociación colectiva era consolidar el modelo basado en la previsión de inflación, incrementos compartidos de productividad, y cláusulas de revisión.

Previsión de inflación y Cláusula.

Como consecuencia de la política de estabilidad presupuestaria impuesta por Bruselas, en las previsiones macroeconómicas del Gobierno se establece sistemáticamente como IPC previsto el 2% anual. Pero, dado que la inflación en nuestro país suele desviarse considerablemente de esta cuantía, hemos tratado de garantizar el poder adquisitivo y el incremento moderado de los salarios mediante el establecimiento sistemático de cláusulas de revisión.

Incremento de productividad

El tercer elemento que manejamos al negociar los incrementos salariales es el incremento de la productividad. El Gobierno también hace previsiones de incremento de la productividad para cada año. Estas previsiones también suelen aparecer en el Plan General del Estado de cada año. En concreto, para el 2006, el Gobierno ha estimado un incremento de productividad del 1,1%.

En consecuencia con el modelo negociador que aplicamos, nuestro objetivo era negociar subidas en el entorno al 3%. Lo que equivale a decir que dicho 3% hay que descomponerlo en dos sumandos: un 2% de previsión de inflación más un 1,1% de previsión de productividad.

El resultado de este planteamiento se resumen en los siguientes datos:

EVOLUCIÓN 2001 /2004 EN LA SUBIDA SALARIAL MEDIA Y EN EL NÚMERO DE TRABAJADORES A CUBIERTO POR CLÁUSULA DE REVISIÓN

	SUBIDA SALARIAL MEDIA		
	% SSM EMPRESA	% SSM SECTOR	% SSM TOTAL
2001	2,92%	3,02%	2,97%
2002	2,70%	4,45%	3,97%
2003	2,34%	3,25%	2,86%
2004	2,35%	2,91%	2,96%

% TRABAJADORES A CUBIERTO CON CLÁUSULA DE REVISIÓN			
	% TRAB EMPRESA CON CR	% TRAB SECTOR CON CR	% TRAB TOTAL CON CR
2001	88,30%	74,86%	80,82%
2002	87,99%	52,88%	62,52%
2003	62,09%	82,80%	73,97%
2004	64,55%	80,12%	74,18%

En los datos precedentes observamos que las subidas salariales medias se mantienen perfectamente en los objetivos del modelo salarial, un crecimiento en torno al 3%, aparte las cláusulas de revisión salarial.

En cuanto a los trabajadores con cláusula, el resultado es que nos situamos en torno a un 75%. Si miramos los datos según sector o empresa veremos como los problemas los tenemos en los ámbitos de empresa, indicador concluyente de que debemos reorientar nuestro esfuerzo.

Estos indicadores sobre trabajadores a cubierto con cláusula de revisión nos permiten ver si nuestros esfuerzos son correctos; no obstante, también deberíamos contemplar como extendemos al mayor número de convenios estas cláusulas de garantía.

Traigamos los datos de nuestro período de gestión:

Convenios , Trabajadores y empresas afectadas CON Cláusula de Revisión

2003		Nº Trabajadores		Nº de Empresas		Convenios con Cláusula de Revisión	
DATOS TOTALES	<i>Total Convenios</i>	% del TOTAL		% del TOTAL		% del TOTAL	
	<i>C. Nuevos</i>						
	Total	89,49%	73.532	92,75%	5.871	52,63%	60
	<i>C. Revisados</i>						
Total	68,12%	148.687	78,13%	17.897	56,04%	167	
TOTAL	73,97%	222.219	81,30%	23.768	55,10%	227	

Convenios , Trabajadores y empresas afectadas CON Cláusula de Revisión

2004		Nº Trabajadores		Nº de Empresas		Convenios con Cláusula de Revisión	
DATOS TOTALES	<i>Total Convenios</i>	% del TOTAL		% del TOTAL		% del TOTAL	
	<i>C. Nuevos Total</i>	56,22%	447	57,35%	2.859	43,23%	67
	<i>C. Revisados Total</i>	76,46%	219.351	84,86%	25.820	58,48%	162
	TOTAL	73,14%	251.032	80,99%	28.679	53,01%	229

Convenios , Trabajadores y empresas afectadas CON Cláusula de Revisión

2005		Nº Trabajadores		Nº de Empresas		Convenios con Cláusula de Revisión	
DATOS TOTALES	<i>Total Convenios</i>	% del TOTAL		% del TOTAL		% del TOTAL	
	<i>C. Nuevos Total</i>	75,76%	25	50,00%	1	50,00%	1
	<i>C. Revisados Total</i>	87,31%	189.771	86,97%	19.462	62,88%	166
	TOTAL	87,31%	189.796	86,97%	19.463	62,78%	167

Al colocar aquí los datos de trabajadores, y convenios queremos dirigir nuestra mirada, hacia cómo trasladamos nuestro criterio de cláusulas de garantía y revisión al hecho numérico de los convenios.

La tendencia es a mejorar, somos capaces de llevar las cláusulas a un número creciente de trabajadores, pero hay un porcentaje alto de convenios que no tienen cláusula, y ese es un efecto indeseado a subsanar. Son los convenios nuevos los peor parados, y aunque vamos mejorando, debemos incidir.

* Empleo y contratación.-

Nuestros principales objetivos eran reducir la temporalidad, causalizar la contratación, y conjugar flexibilidad interna en las empresas -para asegurar el empleo y la competitividad- con seguridad para el trabajador.

Como se deduce del cuadro siguiente, nuestros ámbitos de actuación están marcados por la misma tónica general que afecta al conjunto del mercado de trabajo en nuestro país, donde existe una resistencia fuerte por parte de los empresarios a renunciar a la contratación temporal, que siguen recurriendo a estas fórmulas como garantía de flexibilidad y capacidad de actuación a corto plazo.

No obstante, el 23,2% de temporalidad en nuestros sectores es un buen dato si se compara con otros sectores de actividad en los que la contratación temporal supera los umbrales del 30%. En nuestro ámbito se mantiene más o menos estable el porcentaje durante los últimos años.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD

%	2000	2001	2002	2003	2004
TOTAL	25,5	22,9	23,6	23,1	23,2
Hombres	22,4	19,2	20,5	20,2	20,4
Mujeres	36,1	35	33,4	31,9	32,1

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa)

La temporalidad por sectores y subsectores es la siguiente:

Aéreo 17 %

Carreteras y Urbanos 28 %

- Mercancías 30 %
- Viajeros 23 %

Comunicaciones 4 %

Ferrovianos y Sº Turísticos 17 %

- Empresas ferroviarias 2 %
- Agencias de Viajes 26 %
- Alquiler de coches 30 %

Mar 29 %

- Transporte marítimo 30 %
- Pesca 23 %
- Acuicultura 40 %

Puertos, Aduanas y Consignatarias 18 %

- Puertos 2 %
- Estiba 10 %
- Empresas marítimas 22 %

El **85,3%** de los contratos realizados en el conjunto de la Federación son temporales (el 46'8% son del tipo eventual por circunstancias de la producción).

Veamos ahora datos del resultado del uso de las cláusulas de contratación en nuestros convenios, que debían favorecer la estabilidad, y los ajustes internos mediante la movilidad funcional, para evitar los ajustes traumáticos externos de empleo.

%	Cláusulas de Contratación 1	c. de duración máxima de contratos temporales 2	C. de clasificación profesional por categorías. 3	C. de clasificación profesional por grupos. 4	C. de polivalencia funcional. 5	C. de destino preferente a trabajadores minusválidos. 6	C. sobre implantación de nuevas tecnologías. 7
2003	41,02	10,19	41,99	16,99	23,30	1,94	1,70
2004	39,81	89,12	47,92	15,74	21,76	2,31	2,08
2005*	41,73	6,77	52,63	16,17	24,06	3,38	2,26

* (primer trimestre)

Observamos que utilizamos de manera irregular cláusulas que causalizan la contratación temporal (1 y 2). Sin embargo, las que indican movilidad interna en nuestras empresas, para favorecer la empleabilidad, tienen ya alguna implantación (3, 4,y 5)

Aquellas que indican adecuación de puestos de trabajo a trabajadores con alguna minusvalía, demuestran muy poca, mas bien ninguna, utilización, y aquellas que permiten con su uso adaptabilidad de nuestros empleos, capacidad formativa, y por ende competitividad de nuestras empresas, muestran resultados preocupantes. Es necesario tomar conciencia de su necesidad por las características de nuestros sectores (6 y 7).

* Jornada laboral.-

El 96% de los ocupados en el sector trabaja a tiempo completo y sólo el 4% a tiempo parcial.

La jornada media semanal es de **40'5** horas: 47 los autónomos (jornada estimada, ya que muchas de las actividades que realizan estos trabajadores, como las labores administrativas, no suelen considerarse como jornada) y 38'9 horas de jornada media semanal pactada en convenios colectivos para los asalariados. La media nacional está en 38'2 horas.

El 53'9% de los ocupados trabaja entre 40 y 49 horas a la semana, y el 15'6% lo hace 50 o más horas.

Jornada media anual:

2003-----1.768 h

2004-----1.784 h

2005-----1.751 h

Estas cifras medias nos muestran que avanzamos lentamente en la reducción de las jornadas anuales, y mantenemos nuestra jornada en el espectro de las 40 horas semanales, algo razonable dadas las características de nuestros sectores y el la regulación que establece para el sector del transporte por carretera el Real Decreto 1561, sobre jornadas especiales.

× Cláusulas de igualdad.-

Veamos primero los datos de resultados.

2003

	CONVENIOS NUEVOS	CONVENIOS REVISADOS	TOTAL
NUMERO DE CONVENIOS	114	298	412
NÚMERO DE TRABAJADORES	82164	218.265	300.429

TOTAL FEDERACIÓN				Trabajadores afectados	
TOTAL FEDERACIÓN	Convenios	SI	NO	SI	NO
	C. Nuevos Total	15	99	46.911	35.253
	C. Revisados Total	42	256	95.617	122.648
	TOTAL	57	355	142.528	157.901
DATOS %	Convenios	SI %	NO %	SI %	NO %
	C. Nuevos Total	13,16%	86,84%	57,09%	42,91%
	C. Revisados Total	14,09%	85,91%	43,81%	56,19%
	TOTAL PORCENTUAL	13,83%	86,17%	47,44%	52,56%

2004

	CONVENIOS NUEVOS	CONVENIOS REVISADOS	TOTAL
NUMERO DE CONVENIOS	155	277	432
NÚMERO DE TRABAJADORES	56.356	286.883	343.239

TOTAL FEDERACIÓN				Trabajadores afectados	
TOTAL FEDERACIÓN	Convenios	SI	NO	SI	NO
	C. Nuevos Total	21	134	20.286	36.070
	C. Revisados Total	40	237	169.065	117.818
	TOTAL	61	371	189.351	153.888
DATOS %	Convenios	SI %	NO %	SI %	NO %
	C. Nuevos Total	13,55%	86,45%	36,00%	64,00%
	C. Revisados Total	14,44%	85,56%	58,93%	41,07%
	TOTAL PORCENTUAL	14,12%	85,88%	55,17%	44,83%

2005 (primer trimestre)

	CONVENIOS NUEVOS	CONVENIOS REVISADOS	TOTAL
NUMERO DE CONVENIOS	2	264	266
NÚMERO DE TRABAJADORES	33	217.343	217.376

TOTAL FEDERACIÓN				Trabajadores afectados	
TOTAL FEDERACIÓN	Convenios	SI	NO	SI	NO
	C. Nuevos <i>Total</i>	1	1	25	8
	C. Revisados <i>Total</i>	37	227	139.410	77.933
	TOTAL	38	228	139.435	77.941
DATOS %	Convenios	SI %	NO %	SI %	NO %
	C. Nuevos <i>Total</i>	50,00%	50,00%	75,76%	24,24%
	C. Revisados <i>Total</i>	14,02%	85,98%	64,14%	35,86%
	TOTAL PORCENTUAL	14,29%	85,71%	64,14%	35,86%

A la luz de los datos anteriores observamos que empezamos a introducir en nuestros convenios cláusulas de igualdad. El aspecto negativo es que todavía son escasos los convenios en que se incluyen cláusulas relativas a la igualdad de género. Lo positivo es que estos son los convenios más importantes de la Federación, los que afectan a un mayor número de trabajadores. Sin embargo, y pese a ser derechos de nuevo cuño, no podemos conformarnos, ya que nuestra organización ha hecho de esta política un objetivo fundamental de actuación. Hay que habituarnos al uso de estas cláusulas, de hecho el porcentaje es muy escaso.

✱ Salud laboral y prevención de riesgos.-

La idea respecto a la salud laboral era el desarrollo en los convenios de la Ley para la Prevención de Riesgos Laborales. Es decir, ya tenemos una magnífica ley, y de lo que se trata es de desarrollar sus contenidos.

Basta señalar, como mera referencia técnica, las siguientes **menciones a la negociación colectiva**:

- LPRL (art 35.4)- Primer párrafo: Posibilidad de establecer sistemas diferentes en la designación de delegados de prevención.
- LPRL (art 35.4)- Segundo párrafo: Trasladar las competencias reconocidas por ley a los delegados de prevención a otros órganos específicos creados por la negociación colectiva.
- RSP (art 21)- A través de la negociación colectiva cabe el acuerdo de constitución de servicios de prevención mancomunados.

- RSP (Disp dic 7ª)- La negociación colectiva permitirá establecer criterios diferentes en la organización preventiva de la empresa, siempre que esta se desarrolle a través de medios propios.
- RD 488/1997 (art 3)- Sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización:

La negociación colectiva, por tanto, permite pactar los sistemas adecuados para eliminar o reducir los riesgos al mínimo posible. De ahí que nuestra obligación esté tanto en la vigilancia de la salud y seguridad, como en plasmar en nuestros convenios desarrollos sectoriales del contenido de la ley.

Observando algunos datos a continuación, tenemos que:

%	Existencia del comité de seguridad y salud	Programas de prevención de riesgos	Cursillos en seguridad y salud	Reconocimiento anual a cargo de la empresa	Reconocimiento con revisión ginecológica
2003	51,94	41,02	35,19	62,86	13,59
2004	48,15	41,20	38,66	60,42	13,19
2005	51,88	43,23	40,60	60,15	15,04

Los datos del cuadro precedente nos demuestra que los criterios más genéricos se van cumpliendo de forma muy satisfactoria. Son criterios que necesariamente han de plantearse en la negociación colectiva, su razón es la de trasladarse a los convenios físicamente.

%	Designación de delegados distintos de los establecidos.	Crédito horario mensual para delegados de prevención	Tiempo de formación para delegados de prevención.	Órgano paritario de salud para todos centros de trabajo.	Obligación de constitución de serv. propios de prevención.
2003	7,04	3,62	5,83	16,26	1,46
2004	4,86	11,81	5,79	12,50	1,16
2005	4,89	12,41	5,79	13,16	0,75

Los criterios que analizamos en este segundo cuadro nos demuestran como nuestra negociación colectiva entra, poco a poco, en el desarrollo de criterios más profundos, que se dirigen a aspectos más controvertidos. No ha de desanimarnos que estén poco recogidos, son criterios “nuevos”, de difícil implantación, y el que empiecen a aparecer en las estadísticas, ya es significativo.

En otro orden de cosas, y al margen de la propia negociación colectiva, desde la Comisión Ejecutiva Federal hemos tratado de avanzar en los objetivos de la prevención de riesgos laborales mediante la realización de programas, jornadas, etc., bien de manera unilateral o en colaboración con otros organismos e instituciones.

Así hemos conseguido que la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales nos apruebe la ejecución de varios proyectos. Ya están ejecutados dos:

- El estudio de las condiciones de trabajo de los teleoperadores en los centros de llamadas, incluyendo la elaboración de una guía técnica de prevención destinada a los trabajadores.
- Una campaña informativa sobre los riesgos laborales asociados al transporte por carretera, bajo el lema “Conduce profesionalmente”.

Aprobados y pendientes de ejecución tenemos dos más:

- Asesoría técnica de prevención de riesgos laborales en la actividad del transporte por carretera.
- Asistencia técnica dirigida a los trabajadores del sector del taxi.

Con el objetivo de apoyar el reconocimiento de las enfermedades profesionales de los trabajadores del transporte por carretera, logramos la implicación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que junto a la Escuela Nacional de Medicina en el Trabajo, se encuentran desarrollando en las fechas de cierre de este informe un estudio sobre las condiciones de trabajo de este colectivo.

También hemos participado en la segunda edición de la campaña para la prevención de los problemas relacionados con el alcohol en los sectores del mar, puertos y transporte urbano de viajeros. El objetivo de la campaña (desarrollada en las ciudades de Córdoba, Granada, Cádiz, Gijón, Santander, Valladolid, Toledo, Albacete, Ciudad Real, Badalona, Coruña, Vigo, Badajoz, Logroño, Murcia y Alicante; y en los puertos de Huelva, Palma de Mallorca, Barcelona, Santander, Coruña, Cartagena y Valencia) era sensibilizar a los trabajadores de estos sector de los riesgos y daños ocasionados por el consumo de alcohol.

Otras actividades que hemos venido desarrollando de manera habitual ha sido la organización de jornadas sobre prevención de riesgos destinadas a varios sectores y territorios, la elaboración de guías de prevención que sirvieran de apoyo a los compañeros encargados de la negociación colectiva, y hemos participado en las Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas de Accidentes de trabajo en las que tenemos representación, Franternidad Muprespa, e Ibermutuamur.

4.2. Desarrollo de la negociación

Algunos de los criterios que hemos desgranado hasta ahora son el resultado de negociaciones concretas realizadas por el conjunto de los compañeros integrantes de los equipos de negociación colectiva de nuestra Federación. Los datos más importantes, de convenios de ámbito sectorial estatal o de empresa estatal son los siguientes:

▲ **I Convenio Colectivo Sectorial Estatal del Handling**

La consecución de este convenio pone orden en el sector tras las complicaciones de carácter legal que se han venido arrastrando desde hace años como consecuencia de las subrogaciones por pérdida de actividad. Este convenio supone de hecho que la liberalización no se hará a costa de los trabajadores, ya que garantiza la estabilidad en el empleo y las condiciones laborales, haciendo compatibles los beneficios empresariales y los derechos de los trabajadores.

El convenio tiene vigencia hasta el 21 de diciembre de 2008, contempla la subrogación individual y voluntaria para los trabajadores, con todos los derechos, y obligatoria para las empresas. Garantiza el poder adquisitivo durante toda la vigencia, establece una jornada anual de 1.752 horas (por debajo de las 1.800 del convenio de AECA), y un compromiso de transformación de contratos temporales en fijos que se concretará a través de las comisiones paritarias.

▲ **I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Helicópteros**

A cierre de este informe de gestión se encontraba todavía en fase de negociación, pero ya existe un acuerdo sobre jornada establecido gracias a la mediación de la Dirección General de Trabajo. La normativa establece una jornada máxima de 2.800 horas, incluido tiempo de trabajo y presencia, y tras la mediación ha quedado fijada en 2.250. Contra esta decisión se han presentado dos recursos, uno de ellos del SEPLA, que pretende ahora una actuación oportunista para la reducción a 2.000 horas.

▲ **XV Convenio Colectivo del Personal de Tierra de Iberia**

En noviembre de 2002 se firmó la prórroga de este convenio hasta diciembre de 2004. Con esa prórroga, que igualaba la vigencia temporal con los tres convenios restantes (pilotos, TCP, y OTB), se garantizaba la estabilidad laboral en la empresa, y cumplíamos el objetivo de homogeneización de la negociación colectiva para todos los grupos laborales.

El acuerdo de prórroga se realizó sobre la base de : IPC real para cada uno de los años de vigencia; abono en el 2003 (no consolidable) del 1% de la masa salarial, en función de los resultados de la empresa; acuerdo de participación en beneficios; acuerdo para la transformación de 1.700 puestos de trabajo a tiempo total y 1.400 a tiempo parcial.

Tenemos la intención de que la negociación de este convenio se reactive cuando sepamos qué sucede finalmente con el convenio colectivo de los pilotos.

▲ I Convenio Colectivo de Ineuropa

Tiene vigencia 2005/2007, con reducción progresiva de jornada hasta 2007 en que será de 1.744 horas anuales. En materia salarial establece el IPC real más un 1% en los tres años de vigencia, así como la conversión de los contratos eventuales por obra o servicio en indefinidos antes del final de 2005.

▲ I Convenio Colectivo de Iberhandling

Es igual que el anterior en vigencia y jornada anual. En materia salarial establece incrementos del IPC real más el 0,6%, 0,7% y 0,8% para cada año de vigencia, así como la conversión de trabajadores eventuales en indefinidos durante la vigencia del convenio.

▲ II Convenio Colectivo de Eurohandling

Se firmó tras seis meses de reuniones en las que era manifiesta la voluntad de las empresas de esperar a que se cerrara un convenio sectorial de handling. Tiene vigencia hasta finales de 2006, con incrementos de IPC real en todos los años de vigencia, reducción de jornada para 2005 y mejora de un mínimo de 160 contratos en los cinco centros de trabajo.

▲ I Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de UNIPOST S.A

Es el resultado de la compra o fusión con otras compañías, lo que da lugar a una negociación en la que es necesario ajustar la plantilla y armonizar las condiciones laborales de trabajadores en situaciones muy dispares. La empresa ha pasado de los 400 trabajadores iniciales a 2.500. La comisión negociadora ha trabajado durante el año 2005 y, al cierre de este informe, se planteaba cerrar un convenio de mínimos, pactando y desarrollando los incrementos salariales y la duración del convenio, sin abandonar el planteamiento inicial de ir recortando la diferencias existentes en la plantilla. No obstante, la empresa se muestra reticente dado que no ha alcanzado aún una cuenta de resultados positiva.

▲ DHL

Es el resultado de la fusión de DHL, Guipuzcoana y Danzas. La negociación colectiva iniciada tras la fusión, en octubre de 2003, tuvo como objetivo la armonización de las condiciones en el nuevo grupo y evitar la pérdida traumática de empleo. Tras algunos desencuentros con CCOO, se firmó un preacuerdo en julio de 2004 con el que la empresa se comprometía al mantenimiento de todos los derechos de los trabajadores en tanto no se negociara algo distintos en las nuevas estructuras empresariales. Las recolocaciones de cerca de 500 trabajadores se están realizando básicamente dentro de la misma provincia y con compensaciones; se prevé la extinción de 350 puestos de trabajo con fórmulas de acogimiento voluntario. La negociación continúa en diversos ámbitos, y se han conseguido resultados positivos en las revisiones salariales, pero la empresa se ha comprometido a comenzar la negociación de un marco regulador común en enero de 2007.

▲ **Transporte de Viajeros por Carretera**

Sigue en vigor el laudo de obligado cumplimiento para la ordenación de este sector, dado que no han tenido fruto la multitud de gestiones realizadas (implicando incluso a responsables de CEOE) para abrir la negociación del convenio estatal. La patronal ha establecido como punto crítico la regulación del derecho de huelga, algo sobre lo cual la postura de nuestra organización es manifiesta en todo el ámbito de la Confederación.

▲ **II Acuerdo Marco para el Transporte de Mercancías por Carretera**

La mesa de negociación lleva constituida desde hace años, y pareció reactivarse a mediados de 2004, cuando procedimos a la entrega de una plataforma conjunta de UGT y CCOO. El bloqueo sistemático a la negociación de la patronal CETM ha impedido el más mínimo avance, y la difícil situación interna de esta organización, con escisión incluida de ASTIC, no sabemos todavía como redundará en la negociación.

▲ **Convenio Sectorial Estatal del Taxi**

Estaba prácticamente ultimado cuando tuvo lugar la celebración de nuestro Octavo Congreso, y se firmó poco después. Su último año de vigencia era 2004, pero se ha decidido prorrogar un año dado que incluía una previsión de revisión salarial conforme al IPC real más un punto.

▲ **Convenio Sectorial Estatal de Mensajería**

Se procedió a la renovación de este convenio extraestatutario en el 2003 y con eficacia hasta 2005. Se convirtió en convenio de eficacia general en el mes de mayo de 2004 tras la adhesión al mismo de CCOO.

▲ **Convenio Sectorial Estatal de Ambulancias**

Se procedió a la firma del mismo, tras una situación bastante conflictiva pero en la que los trabajadores están reforzando su carácter reivindicativo, en diciembre de 2004, incluyendo exclusivamente la revisión salarial. Dado que la vigencia era solo para ese año, se volvió a constituir la mesa negociadora en febrero de 2005, manteniéndose la práctica totalidad de la plataforma negociadora anterior. Hasta el momento, con una patronal en posición de absoluta intransigencia, sólo se ha alcanzado un acuerdo en los capítulos de igualdad de condiciones y discapacidad.

▲ **Convenio Sectorial Estatal de ORA (aparcamiento vigilado)**

CCOO reconoció la separación de los convenios de ORA y Aparcamientos y Garajes. El convenio se firmó en julio de 2004 por UGT, CCOO y ANERE, dado que AEGA no se presentó a las reuniones a pesar de estar invitada. Un mes después de la firma, la Dirección General de Trabajo nos comunicó la impugnación del convenio por parte de AEGA basándose en su no participación en la negociación. En estos momentos estamos a la espera de la decisión de la Administración para su publicación. La vigencia del convenio es 2004/2006.

▲ **III Convenio Sectorial Estatal de Aparcamientos y Garajes**

En mayo de 2004 se firmó el II Convenio, con duración para ese año y que consistía, básicamente, en revisión salarial conforme al IPC, y una pequeña reducción de la jornada anual que se fijó en 1.800 horas. La mesa del III Convenio se constituyó en diciembre pasado, existiendo una propuesta de la patronal de mejorar salariales a cambio de la pérdida de parte de la antigüedad. Por nuestra parte somos conscientes de que para estas empresas es cada día más difícil manejar dinero negro, lo que implica una actualización de los salarios a la realidad del mercado laboral; razón que nos lleva a pensar que con la propuesta que hay sobre la mesa sólo se “lavaría” esa situación, pero no supondría que los trabajadores cobren más. Nuestro temor en ceder en el punto de la antigüedad es, fundamentalmente, que tenga efectos en cascada en territorios donde se negocian convenios, dado que pensamos que es una cuestión para el ámbito estatal.

▲ **Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria**

Se firmó con vigencia 2003/2006, subida salarial pactada garantizada de IPC real más un punto en los cuatro años, e importantes avances en materia de igualdad, mujer e incapacidad laboral.

▲ **Convenio Colectivo de Telefónica de España SAU**

Los acuerdos firmados en Telefónica superaron el ámbito estricto de la negociación del convenio ya que se solaparon varias cuestiones en el proceso. No obstante, los acuerdos dieron respuesta a una situación en la que se venía planteando la segregación de actividades y trabajadores. El resultado de la negociación fueron tres acuerdos (convenio colectivo, ERE, y acuerdo marco) para los que se estableció un compromiso de cinco años de vigencia que permiten conocer y estabilizar a largo plazo la situación laboral de Telefónica.

En esos acuerdos se plasmaron los objetivos fundamentales recogidos en nuestra plataforma: estabilidad en el empleo, evitar las segregaciones, movilidad geográfica pactada, empleabilidad, mejora del poder adquisitivo, avances sociales..., plasmando importantes aspiraciones como el reconocimiento de las parejas de hecho, junto con compromisos de que “no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores”, etc.

A esto hay que añadir el acuerdo, alcanzado en julio de 2005, para la integración de T-Data España SAU en Telefónica de España SAU. El acuerdo implica un proceso de negociación sobre las condiciones de la integración, y es de gran importancia estratégica desde nuestra visión porque:

- Confirma un cambio de tendencia en el Grupo Telefónica respecto a los criterios seguidos en los últimos años de procesos de segregación
- Respeta los acuerdos suscritos y demuestra la validez de sus contenidos
- Despeja inquietudes a la plantilla afectada y respeta sus condiciones laborales.

▲ **IV Convenio Colectivo de Telefónica Móviles**

Firmado en 2004 con una vigencia de tres años (con posibilidad de prórroga a dos más) supone un avance sustancial en las condiciones de sus más de 4.400 trabajadores ya que compromete a la empresa en garantizar la estabilidad en el empleo y en la creación de 75 nuevos puestos de trabajo durante su vigencia, asegura el mantenimiento del poder adquisitivo y un incremento salarial ligado a la productividad, además de incluir importantes mejoras para la conciliación de la vida laboral y familiar.

▲ **Vodafone**

El I Convenio (abril 2003/marzo 2004) supuso la concreción de tres puntos importantes.

- Jornada intensiva, punto especialmente demandado y valorado por los trabajadores
- IPC con cláusula de revisión que garantizaba el poder adquisitivo de toda la plantilla
- Y beneficios sindicales, que aun cuando no se produjeran elecciones sindicales nos garantizaban interlocución y representación.

El II Convenio (abril 2004/marzo 2005) fue continuidad del anterior, y en la actualidad se está en proceso de negociación del III Convenio, existiendo fuertes discrepancias con la dirección de la empresa.

▲ **II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (2004-2006).**

Fue la culminación de un proceso de negociación complejo y largo por la complejidad del sector, en el que conviven empresas de muy diferente índole en modos de gestión, tamaño de la plantilla y condiciones salariales. También se estaba produciendo un proceso de fusiones de empresas, incluso durante el propio proceso de negociación.

En su contenido se actualizan las tablas salariales al IPC real de 2004, mejora el cálculo de los salarios (concepto de plus convenio), que permite que a los trabajadores con salarios más bajos no se les pueda aplicar la compensación por absorción (lo que revierte automáticamente en incremento salarial real), y mejora el poder adquisitivo de los trabajadores con un incremento del 0,5% sobre el IPC real para cada uno de los años de vigencia para todos los trabajadores del sector.

▲ **I Convenio Colectivo de AUNA (2004-2006)**

Convenio de unificación de varias empresas con condiciones laborales y salariales diferentes entre sí. Su gran virtud reside en el mantenimiento de las más favorables para los trabajadores (las de Retevisión) y su extensión al resto del grupo. Este convenio proporcionó la oportunidad de concretar nuestra situación sindical, y tras dos años de trabajo se ha conseguido formar un grupo estable de trabajo y la creación paulatina de afiliación.

▲ XIV y XV Convenios Colectivos de RENFE

La negociación del XIV Convenio fue larga y complicada, caracterizada por la mala fe y los vaivenes de CCOO, que se empeñó en firmar las propuestas de la empresa desde el mes de octubre de 2002, e inició una campaña de culpabilización de nuestra organización de la que pretendía obtener réditos en las elecciones sindicales.

Este convenio, con vigencia 2002/2004, consiguió para el primer año un incremento salarial del 3% en todos los conceptos retributivos más un 1% en el concepto de productividad, el IPC previsto más 1,2% en concepto de productividad para el 2003, y en 2004 el IPC previsto más un 0,9% en productividad. Además, garantizamos unos incrementos importantes en las primas de producción en Circulación (puestos de mando), Estaciones de Circulación y en Mantenimiento de la Infraestructura, entre otros avances.

La negociación del XV Convenio Colectivo de RENFE se planificó teniendo en cuenta la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario que liberalizaba la actividad. Por tanto, los objetivos básicos eran convertirlo en convenio de referencia durante el periodo transitorio, teniendo carácter pluriempresarial de aplicación en RENFE-Operadora y ADIF; tenerlo firmado con los contenidos más importantes a 31 de diciembre de 2004, es decir, antes de la entrada en vigor de la Ley; y que recogiese la permeabilidad de personal entre las dos empresas.

Con el respaldo del Ministerio de Fomento y la unidad de acción mantenida con CCOO el convenio salió adelante cumpliendo nuestros objetivos y con una duración de dos años.

▲ XVII Convenio Colectivo de FEVE

En diciembre de 2002 la dirección de FEVE nos comunicó la firma de un acuerdo de eficacia limitada con el único representante de ELA-STV, al que inmediatamente desautorizó y expulsó su sindicato. El equipo directivo puesto por el PP estaba empeñado en cambiar completamente la normativa laboral, y ante la negativa del resto de sindicatos pretendió sacar adelante el convenio de eficacia limitada. Después de varias huelgas, de la victoria de UGT en las elecciones sindicales, de una marcha desde Bilbao hasta Oviedo en enero de 2004, y de la mediación en diferentes reuniones del Ministerio de Fomento, el 19 de febrero se firma un preacuerdo que recoge la mayoría de nuestra reivindicaciones y que es respaldado por los trabajadores en las asambleas.

▲ Contratas Ferroviarias

Tras un largo periodo de enfrentamientos se firmó un convenio positivo, con incremento salarial por encima de las previsiones y una reducción de jornada a 35 horas semanales.

Dado que la vigencia de ese convenio concluyó en diciembre de 2004, en este momento está teniendo lugar una dura negociación para su renovación. Dado que la actividad de las contratas ferroviarias está basada en RENFE, y teniendo en cuenta el comienzo de la liberalización, planteamos un año de vigencia para el convenio y esperar a la evolución de la división de RENFE en dos empresas. Por

su parte, la patronal está empeñada en una duración mínima de tres años, tiempo necesario para estabilizar precios y costes a la hora de concursar a los pliegos de condiciones.

▲ **Acuerdo Sectorial Estatal de Azafatas y Personal Subalterno**

La firma de este convenio se produjo tras unos meses de conflictividad, en los que se pretendió sortear la presión de la CGT en Sevilla dando una respuesta negociada territorial al problema. La reacción de UGT y CCOO convocando huelga indefinida de estos trabajadores en toda España durante el mes de diciembre de 2004 dio como resultado un acuerdo con las dos empresas mayoritarias (Atlas Servicios y Clece S.A.), que consideramos muy positivo. Se firmaron subidas económicas en torno al 33% de la masa salarial a partir de enero de 2005, cláusulas de mantenimiento de las plantillas, 31 días de vacaciones y dos más de asuntos propios, seguro colectivo de accidentes, y compromiso para la negociación de un convenio colectivo.

▲ **Convenio Colectivo Estatal de Agencias de Viajes**

Fue un proceso de negociación muy dificultoso en el que, después de catorce meses, y con las patronales imponiendo una estrategia de dilatar la negociación, nos vimos obligados a cerrar un convenio puramente económico para 2002 y 2003, con incremento salarial del IPC real más 0,3%, y sin abordar el resto de materias.

▲ **Sustitución de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante**

Después de nueve años de negociación infructuosa, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos designó un árbitro para el proceso. El principal obstáculo que ha impedido la consecución de un acuerdo ha sido el tratamiento que la patronal quería dar a los trabajadores extracomunitarios. Su pretensión era excluirlos del ámbito de aplicación personal del texto final. Ante el desacuerdo, el árbitro dictó un laudo que la patronal impugnó, quedando suspendida la celebración del juicio ya que, además, solicitó una nueva negociación con los sindicatos que todavía no ha concluido.

▲ **Convenio de Trasmediterránea**

Se firmaron a finales de 2002, con validez hasta 2005, tanto el del personal de tierra como el de flota. El objetivo de la negociación fue evitar las posibles consecuencias para el empleo de la privatización de la compañía, por lo que quedó establecido que cada baja sería reemplazada con una contratación fija. El resultado es que en lo que lleva de vigencia el convenio se han hecho aproximadamente 400 nuevas contrataciones fijas. En materia salarial se garantiza el IPC real, con cláusula de revisión, y se establecieron también cláusulas de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar.

▲ **I Convenio Colectivo Estatal de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias**

Se firmó en febrero de 2005, con vigencia hasta 2009, y fue necesario hacer un gran ejercicio de rigurosidad para afrontar con las máximas garantías de éxito la negociación de este convenio, ya que se daban cita gran cantidad de factores que

distorsionaban la misma. A unas relaciones laborales centradas en un convenio marco todavía no aplicado en su totalidad, se unía la modificación legal que convertía el ámbito de aplicación en un solo convenio estatal, como consecuencia de la aplicación de la Ley de Puertos del 2003.

A ello se unió la conflictividad suscitada en el momento de constituir la mesa de negociación, donde UGT, a pesar de haber sido el sindicato más votado, perdía la mayoría absoluta, propiciando una pinza entre CCOO y CIG. El conflicto tuvo que dilucidarse en los tribunales, que nos reconocieron el derecho a contemplar el voto ponderado como valor determinante a la hora de tomar decisiones.

El último factor a tener en cuenta era el nuevo sistema de relaciones laborales, basado en la denominada gestión por competencias. La negociación fue intensa y después tuvimos que hacer un importante esfuerzo de explicación a los trabajadores para evitar el lógico rechazo que podría surgir ante un cambio cultural como el que supone este convenio.

5. Formación

La actividad en materia de formación ha estado marcada fundamentalmente por las siguientes cuestiones:

- × Las sentencias del Tribunal Constitucional de 25 de Abril y 17 de Octubre de 2002, que anularon parcialmente los I y II Acuerdos sobre Formación Continua, al no incluir en su gestión a las Comunidades Autónomas, provocando la adaptación del III Acuerdo Tripartito para la Formación Continua, y retrasando la publicación de la Convocatoria de Planes de Formación 2002 (en el BOE de 20 de junio), y llevando la aprobación de los planes hasta primeros de 2003.

Teniendo en cuenta que la convocatoria 2001 se resolvió en diciembre, y la ejecución se prolongó hasta el 31 de mayo de 2002, de nuevo nos encontramos con un espacio de cinco meses para desarrollar la ejecución de los cursos.

La convocatoria de Planes de Formación del 2003 se convirtió en una “prórroga de las convocatorias de ayudas para planes de formación continua de demanda y de oferta, publicadas en el ejercicio 2002, para la formación continua correspondiente al ejercicio 2003”. Se publicó en el BOE de 30 de julio, y la aprobación se llevó hasta marzo de 2004.

- × El informe del Tribunal de Cuentas de Noviembre de 2002, en el que se exigía a los agentes sociales la devolución de 2,1 millones de euros por “irregularidades en la solicitud, aplicación y justificación de las ayudas entre los años 1996 y 1998”.

- × Ese informe, a su vez, trajo como consecuencia la actitud de control exhaustivo por parte de la Comisión Europea en relación con la gestión de las aportaciones que el Fondo Social Europeo destina a la formación de los trabajadores ocupados y que obligó a reforzar la transparencia y los sistemas de seguimiento, evaluación y control de todos los agentes implicados en la ejecución de la formación continua.

Por tanto, estas circunstancias, condicionaron la gestión de los Planes, reforzando el control en particular en las gestoras de formación ajenas a UGT, a las que la Comisión Ejecutiva Confederal exigió un control externo realizado por el IFES.

Todas estas dificultades, sumadas a la rigidez en el cumplimiento de la normativa, la falta de criterios homogéneos para realizar las inspecciones y las certificaciones y justificaciones, hicieron que un volumen importante de cursos programados no se pudieran impartir por falta de alumnos.

La falta de tiempo es el argumento más frecuente que utilizan los trabajadores para explicar las dificultades de acceso a la Formación Continua. Por este motivo, la programación de la formación presencial se planifica prioritariamente en horarios de tarde/noche y en fines de semana, por lo que los cursos han de ser de corta duración. Además, el tiempo transcurrido desde la programación de los

Planes hasta su ejecución supone, en muchas ocasiones, que sea rescindido el compromiso de participación de las empresas.

El nuevo escenario de la Ley General de Subvenciones condiciona muy directamente la ejecución de las subvenciones de formación. Así, los Planes gestionados desde la CEF y desde las federaciones territoriales fueron disminuyendo en número de Planes aprobados y porcentaje de cursos ejecutados y certificados. En la convocatoria 2001 se gestionaron 21 Planes por parte de la CEF, y 41 por las federaciones territoriales. En la del 2002 la CEF gestionó 10 Planes y 38 las federaciones territoriales. En la convocatoria del 2003 las cantidades fueron de 6 y 31 respectivamente.

A partir de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2783/2004, que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores, desarrollando el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, TCM-UGT ha firmado 10 contratos Programa Sectoriales para la ejecución de planes de formación amparados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, dirigidos a la formación de trabajadores de sus correspondientes sectores productivos concretos, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para los mismos y satisfacer las necesidades específicas de formación.

Los Contratos Programa firmados por nuestra Federación en Diciembre de 2004, y que habrán finalizado en Marzo de 2006, son los siguientes:

- × Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
- × Transporte de viajeros por carretera
- × Transporte de mercancías por carretera
- × Aparcamientos
- × Alquiler de vehículos con o sin conductor
- × Estiba y desestiba
- × Empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones
- × Transporte aéreo
- × Puertos del Estado y Autoridades Portuarias
- × Agencias de viajes

Las acciones formativas recogidas en dichos contratos programa responden al diseño del mapa sectorial realizado por cada una de las Comisiones Paritarias, donde los representantes elegidos por cada sector procedieron a definir los objetivos del plan de referencia, establecer qué acciones formativas eran prioritarias, así como a concretar quiénes serían las entidades solicitantes de los Contratos Programa.

A la hora de diseñar cada Contrato Programa también se han tenido en cuenta las demandas formativas de cada federación territorial, a través de los debates del Consejo de Formación Federal y mediante la fluida comunicación mantenida por

diferentes medios, y los criterios técnicos necesarios para obtener la aprobación por parte de la Fundación Tripartita de los mismos.

Desde TCM-UGT hemos cumplido escrupulosamente las normas ajustadas a la convocatoria reseñada, y la gestión de los mencionados Contratos Programa se está realizando en colaboración con la Fundación IFES, teniendo de plazo para finalizar los mismos hasta Marzo de 2006.

En la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo las materias más demandadas en el ámbito del transporte han sido idiomas (sobre todo inglés), mecánica de mantenimiento, gestión del transporte, atención al cliente e informática de usuario. Sin embargo, y a pesar de ser un sector al que le cuesta trabajo objetivar sus necesidades, se han mostrado más sensibles con la formación relacionada con la seguridad vial.

Se han seguido gestionando por nuestra Federación cursos de mercancías peligrosas, colaboración en formación profesional náutico-pesquera, cursos y seminarios de UNIATRAC, atención y soporte de reclamaciones de Permisos individuales de Formación, etc.

Con respecto a los cursos de Técnico de Mantenimiento de Aeronaves (TMA), que gestionaba la Fundación Ícaro con subvención de la Comunidad de Madrid, a través de la Unión Regional de Madrid y con la administración del IFES, se impartió un curso de 2.000 horas reconocido por Aviación Civil, y que se desarrolló entre noviembre de 2000 y octubre de 2002. Dada la imposibilidad de conseguir subvención para comenzar otro curso de 2.600 horas, que eran las exigidas por Aviación Civil para reconocer el curso, se inició uno de 870 horas con subvención de la Comunidad de Madrid y gestionado por el IFES que no fue reconocido por la Dirección General de Aviación Civil.

Se están realizando gestiones por parte de compañeros del Sector Aéreo y de la Federación Regional de Madrid para reanudar estos cursos de TMA.

En el ámbito de la pesca se ha participado en el proyecto ACUIPECA, acogido al programa comunitario EQUAL, en cuyo marco se ha elaborado un plan estratégico del sector de la pesca y se han impartido diferentes actividades de formación.

Formación Continua intersectorial

Hemos participado en acciones formativas del Plan Intersectorial Confederal, repartiendo las mismas entre las federaciones territoriales interesadas. Esta formación es básicamente de carácter y contenido sindical, aunque no exclusivamente, y se ha impartido intentando ayudar a los nuevos delegados y afiliados a conocer mejor el mundo sindical y mejorar las competencias personales, de cara a las relaciones con las empresas y en la lucha por la mejora laboral y social de los trabajadores en general.

Acciones formativas para el transporte de mercancías por carretera, de viajeros y para trabajadores autónomos

Hemos desarrollado acciones formativas dirigidas a estos colectivos concurriendo a las subvenciones que anualmente publica el Ministerio de Fomento. Estos cursos tienen como principal objetivo facilitar el conocimiento suficiente para afrontar las dificultades que afectan al conductor, con la implantación de nuevas tecnologías en los vehículos, así como mejorar las competencias humanas y técnicas de los profesionales y mejorar la seguridad vial (pues una parte importante del contenido de las acciones formativas de centra en conocer los posibles accidentes que se pueden producir durante la conducción y las medidas que se pueden adoptar para evitarlos; un buen conocimiento del vehículo en situaciones de emergencia y con el control de riesgos específicos inherentes a la actividad profesional del transporte por carretera).

El modelo de formación

Tras las sentencias del Tribunal Constitucional y el resto de circunstancias reseñadas al principio, el Gobierno del PP planteó un nuevo modelo de formación en el que fueran directamente las empresas, y en parte también las CCAA, las encargadas de gestionar los fondos destinados a la formación continua de los trabajadores. Esta decisión fue respondida por nuestra organización, ya que la Administración pretendía romper el acuerdo aún en vigor y que, además, había sido refrendado por el Tribunal Constitucional. Sin obviar, por supuesto, que una reforma de esas características sólo beneficiaba a las grandes empresas en detrimento de las pymes, ya que sólo las grandes y medianas empresas tienen capacidad para planificar, organizar y gestionar en esta materia.

El cambio de Gobierno en marzo de 2004 permitió un replanteamiento, consiguiéndose ampliar la oferta formativa a través de Contratos Programa mediante convocatoria para el periodo 2004-2005, cuya ejecución se ha prorrogado hasta 2006, fecha en la que está previsto que comience a funcionar el nuevo modelo de formación que está diseñando el actual ejecutivo.

Está previsto que se introduzcan modificaciones en la línea de facilitar el acceso a un mayor número de trabajadores, cosa que el actual sistema de bonificaciones no garantiza, como hemos denunciado en varias ocasiones desde nuestra Federación y desde toda la UGT, debido en parte a la dificultad de que las pequeñas y medianas empresas apliquen el sistema de bonificaciones, puesto que la mayoría de ellas no tienen estructura propia para poder llevar a cabo acciones de formación. Al cierre de este informe el nivel de ejecución de dichas deducciones ha sido muy limitado.

Con la futura reforma se pretende también dar cumplimiento a las sentencias del Tribunal Constitucional mencionadas, que instan a incrementar los fondos que se deben transferir a las CCAA para que sean éstas quienes gestionen la antigua FORCEM, cosa que con el modelo actual se ignora.

El nuevo sistema incorpora a las CCAA en la Fundación y se sustentará, entre otras cuestiones, en el mantenimiento del sistema de bonificaciones, que tendrá recursos en consonancia con el nivel de ejecución, y que en principio pueden

tener un tercio del conjunto de los ingresos, dado el uso por parte de las empresas. Los dos tercios restantes del presupuesto para formación continua se reservarán para Contratos Programa para la formación de trabajadores, que aseguren a su vez, la financiación para la acciones de carácter sectorial y estatal.

Este punto es especialmente importante porque establece que, si bien parte de los recursos se transferirán a las CCAA, el Estado no les cederá la gestión por completo.

El nuevo modelo, en principio, no parece contar con el apoyo de algunas CCAA, que aspiran a gestionar la totalidad de los fondos que les corresponden en función de la población ocupada, escudándose en las sentencias del Tribunal Constitucional. El Gobierno persigue que se respete el contenido de esas sentencias, teniendo en consideración que no hablan de traspasar todos los fondos, sino que aquellas acciones de formación de carácter supraterritorial o con amparo en la negociación colectiva de carácter sectorial o estatal puedan seguir siendo gestionadas por el Estado, a través de los agentes sociales.

6. Relaciones internacionales

Conforme a las resoluciones adoptadas por el 8º Congreso Federal, nuestra línea de actuación básica ha estado encaminada a la articulación de una auténtica acción sindical internacional, mediante el fortalecimiento y apoyo a las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) a las que pertenecemos (ITF, UNI, UITA, ETF, UNI-Europe).

6.1. Relaciones internacionales de ámbito mundial

× **40 Congreso de ITF, Vancouver, 14 al 21 de agosto de 2002.-** Fundamentalmente se dio continuidad a la resolución “Globalicemos la Solidaridad” aprobada en el 39 Congreso, que se había celebrado en Delhi cuatro años antes.

Fueron aprobadas y convertidas en resoluciones varias mociones presentadas por nuestra Federación, así como modificados los estatutos de la ITF, fundamentalmente en lo relativo a la participación de la mujer, consolidando por ello la línea sobre la igualdad iniciada en Delhi.

En este Congreso nuestro Secretario General resultó elegido nuevamente para formar parte del Comité Ejecutivo de ITF, razón por la que nuestra Federación tiene una participación regular y al máximo nivel de responsabilidad política en la actividad de esta FSI. También participamos como miembros activos en el Comité Director de la Sección Portuaria, de la Sección de Pesca, en el Comité de Prácticas Aceptables, y en el Comité de la Mujer.

Una de las principales actuaciones de ITF tras este congreso fue la constitución, junto a FSI de otros ámbitos de actividad, de las Global Unions (Sindicatos Globales). Pude decirse que es una plataforma de actuación internacional que está resultando extraordinariamente eficaz para la articulación de actuaciones conjuntas en el ámbito mundial, así como para el intercambio de experiencias sobre problemáticas y respuestas sindicales que afectan a trabajadores de diferentes ámbitos de actividad. Una prueba de este trabajo es la participación de las Global Unions en la campaña internacional “Pobreza Cero” que se está celebrando este año en demanda del cumplimiento de las resoluciones en este sentido aprobadas en la Conferencia del Milenio de la ONU.

× **1ª Conferencia Mundial UNI Telecom, Zagreb, 26 y 27 de Junio de 2003.-** Se presentaron diversos documentos sobre regulación y competencia, multinacionales, etc..., abordándose cuestiones fundamentales como la sindicación, servicios universales y de calidad, empleo, igualdad de oportunidades, divulgación y transparencia, financiera, mejora de la comunicación entre las organizaciones afiliadas, entre otros.

Después del Informe de Actividades, se marcaron las prioridades futuras y las distintas estrategias a desarrollar ante la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información (CMSI), celebrada en Ginebra en diciembre de 2003, y en Túnez en 2005.

× **Reunión organizada por ITF con las mujeres de los centros de llamadas en el sector transporte, Londres, 22 y 23 de Noviembre de 2004.-**

Se abordó la problemática específica de las mujeres en estos centros, concluyendo que su permanencia en el puesto suele estar en torno a los dos años, y la mayoría de las plantillas están formadas por mujeres jóvenes, afectadas en un alto grado por situaciones de estrés. Se diferenció entre centro de llamadas de transporte y los call-center puros. La deslocalización y la externalización de actividades fueron también motivo de análisis.

× **Reunión de mujeres de la Sección del Mar de ITF, celebrada en Río de Janeiro, el 10 de Abril de 2005.-**

Se debatieron las condiciones de trabajo de las mujeres en el sector del mar, en el que su presencia es muy bajo y existen muchas dificultades para el acceso y la promoción. Las políticas a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como las medidas que cubren el embarazo y la maternidad varían mucho, y casi en ningún caso se respeta el derecho de reserva de puesto tras la maternidad. Se Acordó que ITF elaborará programas de actuaciones para corregir las desigualdades, elaborando materiales que sirvan de apoyo a su difusión en los sindicatos afiliados. También se encargó a ITF la elaboración de un protocolo de actuación para los casos de hostigamiento, y acoso moral y sexual.

× **Reunión Mundial UNI Telecom, Berlín, 11 de Mayo de 2005.-**

Se desarrolló bajo el lema “Siempre a la altura: Regulación y sostenibilidad del sector de telecomunicaciones”, y en torno a una serie de paneles sobre temas como las multinacionales, servicios universales (cambio tecnológico, NGN y VoIP, los efectos sobre el empleo) ponencia presentada por UGT, servicios de calidad, empleos de calidad (subcontratación y externalización en el sector de las telecomunicaciones), y divulgación y transparencia financiera.

Tras el debate de las ponencias, se discutió y aprobó el programa de acción, examinándose las propuestas a debatir en el 2º Congreso Mundial UNI Telecom que tendrá lugar en Chicago en agosto de 2005.

× **Seminario Internacional “Acción Sindical con Perspectiva de Género: Una Estrategia Necesaria para el Fortalecimiento del Movimiento Sindical”, celebrada en Madrid, Junio de 2003.-**

Los sindicatos españoles y los representantes de la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) y otros sindicatos latinoamericanos, adoptamos la Declaración de Madrid, en la que quedaron reflejados los principios de actuación para la defensa de la igualdad de género frente al impacto de la globalización y los procesos de librecomercio, que afectan de manera específica a las mujeres.

× **Organización Internacional del Trabajo (OIT).-**

En Junio de 2003 se celebró la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo. Nuestra Federación, como parte de la delegación confederal de UGT, participó como asesora en el tema sobre la “Mejora de la seguridad de la documentación de identidad de la gente del mar”.

También asistimos a las sesiones preparatorias de la 92ª Conferencia de la OIT, celebrada en junio de 2004, formando parte de un grupo de expertos de la

Sección de Pesca de ITF, para abordar una norma general (un Convenio complementado para una Recomendación) sobre las condiciones de trabajo en el sector pesquero.

Asimismo, una delegación de TCM-UGT asistió a la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria, celebrada en septiembre de 2004, para tratar sobre el Convenio refundido sobre el trabajo marítimo.

× **Organización Mundial de Comercio (OMC).-**

Como sabemos, fue creada en 1995 tras finalizar la Ronda Uruguay, en el marco del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT). A la OMC le fueron otorgados nuevos poderes que confieren al proceso multilateral de liberalización del comercio un marco jurídico y administrativo permanente.

El Acuerdo General sobre Comercio de Servicios (AGCS) es la división de la OMC encargada de la liberalización del comercio de servicios, en el que están incluidos los transportes y las telecomunicaciones.

La ofensiva de la liberalización de los servicios, con el apoyo del Banco Mundial, la Comisión Europea y la OCDE, junto con lobbies de grandes corporaciones logísticas, es tan profunda que está afectando a todos los sectores de la Federación, y es uno de los retos más importantes a afrontar en un futuro inmediato.

Desde las federaciones internacionales, mundiales y europeas, se está haciendo un seguimiento muy cuidadoso de esta política, y se colabora estrechamente con las mismas para presentar propuestas y planteamientos tendentes a mantener y defender los requisitos de los servicios de interés general (novación del concepto de servicios públicos, desaparecido de los textos al uso), universalidad, calidad, continuidad, asequibilidad, etc.

× **Otras líneas de actuación.-**

Uno de los objetivos marcados en el 8º Congreso Federal fue el de intensificar las relaciones con el movimiento sindical mediterráneo y coordinar políticas de actuación conjunta. En este sentido, aceptamos la invitación que nos realizó el Sindicato Ferroviario egipcio, e hicimos un desplazamiento al El Cairo y Alejandría, donde pudimos visitar las instalaciones ferroviarias de este país así como observar la estructura sindical de nuestra organización anfitriona, también afiliada a ITF.

Egipto, enclave privilegiado del Mashrek, puede constituir un puente fundamental para trabajar en políticas sindicales de cooperación en el Mediterráneo Sur, área estratégica de Oriente Medio. Al cierre de este informe estamos en conversaciones con el Sindicato de Transporte por Carretera egipcio, al habernos solicitado un encuentro entre ambas organizaciones para profundizar en el conocimiento mutuo y el intercambio de experiencias.

Reforzar el papel de nuestra Federación como interlocutor especial con el sindicalismo en Iberoamérica fue otro de los mandatos congresuales, que en parte se está cumpliendo a través del desarrollo del Protocolo suscrito en 2001 entre UNI, TCM-UGT, FTC-CCOO, y el Grupo Telefónica sobre Código de

Conducta, que supuso la creación del Grupo Iberoamericano Intersindical de Telefónica (GIIT) cuya vigencia es de cinco años prorrogables por un nuevo periodo.

Se han realizado la VIII y IX reuniones del GIIT con la asistencia del Presidente del Grupo y el Director General de Recursos Humanos, representación de distintos sindicatos de América Latina (Argentina, Brasil, Chile y Perú), Portugal, UNI, y una delegación de nuestro Sector de Comunicaciones.

6. 2. Relaciones internacionales de ámbito europeo

En este ámbito es donde más estamos avanzando en la articulación de una auténtica acción sindical internacional, y también donde es más evidente su necesidad. Por eso hemos trabajado, y debemos seguir insistiendo en ello, en la definición y coordinación de esta acción sindical en el seno de la CEF, con una activa implicación de los sectores. Buena parte de esta actuación se desarrollan en los Comités de Diálogo Social de la UE, pero también mediante a través de las FSE.

× **1ª Conferencia Regional UNI-Europe, Estocolmo, 19 al 21 de Mayo de 2003.-**

Se desarrolló bajo el lema “Una Europa para todos”, y sus trabajos se centraron en temas como: la mundialización, la OMC y las negociaciones del AGCS, el modelo social europeo, la ampliación de la UE, empleo y negociación colectiva.

× **Red de Mujeres de ETF, Bruselas, 3 y 4 de Diciembre de 2004.-** Se abordaron temas como la salud de las mujeres, la violencia en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Las conclusiones del encuentro hicieron hincapié en los problemas de estrés generados por la doble presencia, y los peligros de la invisibilidad y la negación de la carga de trabajo. Se constató que las condiciones de trabajo afectan de manera distinta a la salud de las mujeres, y se volvió a insistir en la necesidad de establecer un protocolo de actuación para las situaciones de violencia en el trabajo y acoso sexual.

× **II Conferencia de Mujeres de UNI Europe, Bruselas, 8 y 9 de Diciembre de 2004.-** Bajo el lema “Acabar con las diferencias ¡Ahora!”, los trabajos de este encuentros se centraron, en los problemas de salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral, añadiéndose en este caso la evaluación de nuevas fórmulas que permitan llevar las reivindicaciones de género a la negociación colectiva, potenciando la mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación.

× **2ª Conferencia Regional UNI-Europe, Berlín, 9 y 10 de Mayo de 2005.-**

Una vez aprobado el informe de actividades, se presentaron varias ponencias y se sometió a debate la regulación de las telecomunicaciones en Europa, el diálogo social europeo, la responsabilidad social de las empresas, y la organización en las compañías de telefonía móvil.

Se discutió y aprobó el programa de acción y se procedió a las elecciones para el Comité Mundial de UNI Telecom y para el Grupo Director. En ambos comités resultó elegido miembro un representante de TCM-UGT.

× **Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF).-**

El 25 y 26 de mayo de 2005 se celebró el 2º Congreso Ordinario de ETF, en Mariehamn (Finlandia). Aunque la organización había pasado en los últimos meses por una problemática situación interna centrada en el equipo directivo, el informe de gestión fue aprobado por una amplia mayoría y sin votos en contra. Se felicitó a la Secretaria General saliente como consecuencia de la mencionada crisis, y se centró el debate –fundamentalmente- en el futuro de la política del transporte europea, la liberalización en todos sus aspectos y el reforzamiento de la ETF. Dado que este congreso se celebró en las fechas previas a los referéndum francés y holandés sobre la Constitución Europea, el Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), John Moks, realizó una intervención a favor de la ratificación, y en el seno del Congreso esta cuestión fue objeto de debate.

Entre las mociones aprobadas cabe destacar las relacionadas con los estatutos de la organización, en cuanto a la supresión del párrafo que excluía del derecho al voto en materia de política sindical a sindicatos de países no miembros de la UE; y en materia de género, el reforzamiento del Comité de la Mujer para nombrar representantes del mismo. Asimismo, se aprobó la ampliación a 37 miembros del Comité Ejecutivo de representantes de los grupos subregionales.

Whilhelm Haberzetti es el nuevo presidente de ETF, y Eduardo Chagas resultó elegido Secretario General. Nuestro Secretario General, José Javier Cubillo, resultó elegido miembro del Comité Ejecutivo.

× **Conferencia de Mujeres de ETF, Mariehamn, 24 de Mayo de 2005.-**

Celebrada en el contexto del 2º Congreso de ETF, se abordó la segregación y discriminación de la mujer en el transporte, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se alcanzaron las siguientes conclusiones:

- Es necesario una mayor visibilidad de las trabajadoras del transporte, más información (cifras y hechos), más políticas sindicales sobre el trabajo femenino, y mayor presencia sindical de las mujeres en los comités de empresa europeos.
- Potenciar la presencia de mujeres en las estructuras directivas de los sindicatos y en los órganos de negociación.
- Utilizar la negociación colectiva para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, e intercambiar buenas prácticas a través de la ETF en esta materia.
- Mejorar los niveles de información y concienciación sobre salud laboral con la elaboración de materiales para campañas en los centros de trabajo.

× **Diálogo social.-**

La nueva estructura de diálogo social puesta en marcha por la Comisión Europea, con sus Comités de Diálogo Social Sectoriales en sustitución de los antiguos Comités Paritarios, no ha resuelto, ni mucho menos, las dificultades existentes para mantener un mínimo diálogo con los empresarios, y en algunos casos por la peculiar postura de la propia Comisión Europea sobre la representatividad de ciertos colectivos.

Pese a las dificultades, se ha desarrollado con regularidad reuniones y hemos participado en ellas activamente.

× **Comités de Empresa Europeos. Comités de Información y Consulta.-**

En este periodo se han constituido algunos en los que tenemos representación, como son los de VODAFONE, AVIS, UPS, y DHL. Sigue pendiente el proceso de revisión de la Directiva 94/45, sobre Comités de Empresa Europeos, basada en las propuestas de la CES.

6. 3. Otras actuaciones

× Nuestra Federación ha participado en los congresos de las siguientes organizaciones fraternales: AKT de Finlandia, RMT del Reino Unido, OGB-Eisenbahner y OGB-HTV de Austria, BTB de Bélgica, USLM de Rumanía, y CFDT-FGTE de Francia.

× Reunión con una delegación de los sindicatos de transportes de Corea del Sur, sobre la organización de los trabajadores del taxi y los autónomos.

× A petición de la Embajada de Francia en España, nuestra Federación organizó un encuentro con una delegación encabezada por el Ministro de Transportes del Gobierno francés, a quien acompañaban asesores ministeriales y representantes de patronales y sindicatos galos. El objeto de la reunión era recabar nuestra posición ante una posible regulación del derecho de huelga y los servicios esenciales en el transporte.

× En Septiembre de 2004 una delegación de nuestra Federación participó en un seminario internacional sobre Comités de Empresa Europeos celebrado en la localidad portuguesa de Sesimbra. Se debatieron la constitución y funcionamiento de dichos comités, así como sobre la revisión de su regulación.

× En diciembre de 2004 se celebró el XVIII Congreso Mundial de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), bajo el lema "Globalizar la solidaridad. Establecimiento de un movimiento sindical mundial para el futuro". El Secretario General de nuestra Federación formó parte de la delegación confederal de UGT a este congreso, cuyo debate central se articuló en torno a la necesidad de unificar el movimiento sindical internacional para dar respuesta a la globalización.

6. 4. Campañas y movilizaciones

Podemos decir que durante este mandato se han consolidado los días internacionales de acción convocados por ITF, como los de "La Fatiga Mata", que

denuncia el exceso de horas de conducción en el transporte por carretera, y con el que hemos venido consiguiendo una importante repercusión mediática. También se ha consolidado el día internacional de acción para la seguridad en el transporte ferroviario. En el sector aéreo hay que destacar fundamentalmente la campaña informativa desarrollada en el ámbito europeo sobre Ryanair, en la que se denunciaba los abusos de esta compañía sobre sus trabajadores y sus prácticas antisindicales.

A través de ETF se articularon las movilizaciones de los trabajadores portuarios contra la Directiva de liberalización de servicios en el sector, presión que consiguió llevar la propuesta hasta el Comité de Conciliación Europeo y su rechazo final.

Coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, ITF desarrolla una campaña reivindicativa en nuestro ámbito que ejecutamos en España conjuntamente con el resto de movilizaciones de UGT para ese día.

6. 5. Instituto Sindical de Cooperación y Desarrollo (ISCOD)

Participamos en el ISCOD a través de su Patronato, junto con los demás organismos de UGT, siendo además un representante de nuestra Federación miembro de su Comité Ejecutivo.

Durante este mandato se ha venido desarrollando el Primer Programa, aprobado en 2001, en el que se incluía un Observatorio de Multinacionales sobre Negociación Colectiva. Se ha aprobado el Segundo Programa para 2004-2007, ampliando los objetivos del primero a la Responsabilidad Social de las Empresas. De las cuatro multinacionales objetivo del programa, una de ellas es Telefónica, con un ámbito de actuación en Perú, Colombia, Argentina, Chile, Brasil, y Venezuela.

En el marco del Forum de las Culturas de Barcelona, los días 25 y 26 de julio de 2004, el ISCOD realizó un encuentro sindical América Latina-España sobre "Acuerdos comerciales América Latina-UE y las multinacionales. Visión sindical", en el que participamos dada nuestra representación en Telefónica y la existencia del GIIT.

7. Situación interna

La actividad de los órganos federales se ha desarrollado normalmente con respeto a los estatutos y reglamentos, reuniéndose con regularidad, y adoptando acuerdos y resoluciones democráticamente.

La Comisión Ejecutiva Federal se ha venido reuniendo con carácter ordinario dos veces al mes, y con carácter extraordinario cada vez que los acontecimientos o la gestión lo ha requerido.

Tras la reforma de los estatutos en el anterior Congreso, el Comité Federal ha pasado de las dos reuniones anuales de los mandatos anteriores, a la celebración de una reunión anual ordinaria durante este periodo de gestión. También por aquella reforma, el Comité Federal ha pasado de debatir y aprobar la gestión de la Comisión Ejecutiva Federal de manera anual, a hacerlo durante este mandato cada dos años, razón por la que –con el ya conocido por todos adelanto del proceso congresual para evitar su solapamiento con el periodo de máxima actividad de elecciones sindicales- sólo hemos celebrado un Comité Federal de gestión, que tuvo lugar en Córdoba en Enero de 2004 (ver Anexo I, Informe de Gestión del Comité Federal).

El Consejo Federal también ha venido cumpliendo de manera regular con su función consultiva, y se ha reunido en aquellas ocasiones en las que la trascendencia de los temas en los que ha trabajado la organización, especialmente con ocasión de movilizaciones generales o decisión fundamentales de carácter confederal, requerían de un debate y reflexión conjunta entre la Comisión Ejecutiva Federal y las estructuras territoriales de la Federación.

Asimismo, la CEF ha venido desarrollando periódicamente reuniones zonales, para ampliar y extender las prioridades en materia de negociación colectiva o aspectos relacionados con las elecciones sindicales o la afiliación, favoreciendo así la mejor coordinación entre organismos.

Además, la CEF ha cumplido con las tareas que le encomiendan las Normas de Garantías en relación con el “procedimiento previo de investigación y conciliación”, y con la tramitación y ejecución de la suspensión cautelar (en aquellos casos que así se nos ha demandado) ante la Comisión Ejecutiva Confederal. Se han tramitado los expedientes e informes a la Comisión de Garantías Federal, para que ésta, según los casos, continuase sus actuaciones. Se ha propiciado, con carácter general, la conciliación y resolución amistosa para reducir al mínimo las intervenciones de la Comisión de Garantías (ver Anexo II, Informe de la Comisión de Garantías).

En el mes de diciembre de 2003, el compañero Domingo Serrano dejó provisionalmente la actividad en la Secretaría de Organización para incorporarse a un curso de promoción de su carrera profesional. Las responsabilidades de gestión en la Secretaría de Organización fueron asumidas con carácter transitorio por el Secretario de Administración, Miguel Ángel Cilleros, y la Secretaria Federal Amparo Sánchez. En el mes de abril de 2004 Domingo decidió continuar su labor profesional y presentó su dimisión como Secretario de Organización.

El Comité Federal Extraordinario celebrado el 16 de septiembre de 2004 eligió como nuevo Secretario de Organización al compañero José Manuel Novo, hasta esa fecha responsable de Formación. Ese mismo Comité eligió también a la compañera Yolanda Castellanos como nueva Secretaria de Formación, y al compañero Francisco Rivas como Secretario Federal del Sector de Puertos, Aduanas y Consignatarias, que tomó el relevo de Eladio Carrera, quien había presentado su dimisión pocas fechas antes para asumir un nuevo proyecto profesional.

También hemos de señalar que durante este periodo de gestión se produjo el fallecimiento del compañero Carlos Fresneda, trabajador de la Federación que venía desarrollando desde hacía años los trabajos al frente de nuestra Fundación Ícaro, y cuya profesionalidad y magníficas cualidades personales han dejado un gran recuerdo entre todos.

7. 1. Representación

TCM-UGT cierra el mandato del 8º Congreso Federal con 6.519 delegados sindicales, frente a los 5.786 de CCOO, lo que significa que contamos con 730 delegados más que la otra central sindical mayoritaria. Esto quiere decir que nuestra Federación es la primera fuerza sindical de nuestro ámbito, con el 40,89% de la representación de los trabajadores, frente al 36,31% de CCOO. Nuestra representación es un 4,58% superior a la segunda fuerza sindical (datos de cómputo dinámico correspondientes al trienio 2002-2004. Ver Anexo IV).

Los resultados de los primeros meses de 2005 siguen siéndonos favorables, aunque muy igualados. A finales de mayo habíamos obtenido 372 delegados, y CCOO 352. En el año 2001, año de referencia comparativa de procesos para este ejercicio, perdíamos las elecciones por 103 delegados frente a CCOO.

Los datos del Informe de Gestión presentado al 8º Congreso señalaban que nuestra Federación contaba con 6.300 delegados frente a los 5.842 de CCOO.; teníamos 500 delegados de diferencia a nuestro favor, y un 39% de la representación frente al 36% de CCOO.

La Comisión Ejecutiva Federal hace una valoración muy positiva de estos resultados electorales. Los nuestros son los mejores resultados obtenidos frente a CCOO de entre todos los organismos que componen la Confederación.

Estos resultados, cosechados con el trabajo realizado por el conjunto de las estructuras que componemos TCM-UGT, deben ser motivo de satisfacción común por el trabajo realizado, pero en ningún caso de relajación.

Los problemas que estamos viviendo en nuestros sectores y a los que estamos haciendo frente en la acción sindical, tienen también una preocupante vertiente organizativa. Empresas tradicionales en las que teníamos una fuerte implantación están afrontando procesos de liberalización y privatización; se producen reducciones de plantilla por ajustes de mercado y adaptación a nuevas formas de gestión (básicamente externalización de actividades); firmamos eres que convienen a las empresas y que en muchas ocasiones nos demandan los propios trabajadores. Aparecen nuevas empresas en las que la penetración sindical es

difícil y en muchos casos impedida por las direcciones con prácticas antisindicales. Muchos de los trabajadores jóvenes carecen de la cultura sindical que formaba parte del “ambiente” en las empresas tradicionales de nuestro ámbito.

Además, la proliferación de sindicatos corporativos, surgidos muchas veces con el impulso de las empresas para mermar la capacidad de actuación de los sindicatos de clase, dificultan nuestra capacidad de actuación y nos restan representación. Son organizaciones que actúan casi como francotiradores, con la única misión de dificultar el discurrir normal de los procesos de representación y negociación colectiva, dado que casi nunca tienen entidad suficiente para afrontar las responsabilidades de asumir compromisos. En ellos encuentra refugio el descontento de muchos trabajadores, y en ellos perdemos muchos de los votos que conlleva indefectiblemente la responsabilidad de hacer propuestas y firmar acuerdos, porque siempre habrá alguien cuyas expectativas no se vean cubiertas.

Durante el mandato que ahora concluye hemos intentado hacer frente a estas situaciones, y se han producido trabajos de reflexión y análisis de las mismas así como la implantación de nuevas políticas con las que intentar contrarrestarlas. Es algo en lo que tendremos que seguir trabajando, porque mientras nuestro modelo sindical sea el que es, una organización sindical como la nuestra legítima su trabajo si tiene el respaldo de aquellos a los que representa, y obtiene los recursos necesarios para seguir trabajando como consecuencia directa de ese respaldo. Habrá trabajadores que no nos respalden porque discrepen de nuestras propuestas, pero debemos evitar perder su apoyo porque no tengan suficiente información sobre nuestro trabajo, o porque nuestra endémica falta de recursos nos haya distraído de problemáticas o demandas básicas en nuestros centros de trabajo.

7. 2. Afiliación

En este periodo de gestión hemos crecido en número de afiliados al corriente de cuota, pasando de 68.850 en el 2001 a 72.501 afiliados en 2004, con una variación de 3.651 afiliados, un 5,30% más (ver Anexo V).

El número de afiliados establece el peso de nuestra Federación en el Sindicato, pero no debemos pasar por alto un parámetro esencial que muestra la verdadera dimensión de nuestra Federación en relación con el número de trabajadores a organizar: la tasa de afiliación. Esta magnitud muestra el verdadero grado de penetración del sindicato entre la población asalariada de los sectores y de los territorios que organiza nuestra Federación.

A pesar del crecimiento, la densidad afiliativa se mantiene prácticamente estable como consecuencia del incremento de la población activa asalariada en este periodo. Actualmente, la tasa de afiliación de TCM-UGT se sitúa en el 9,17% de los asalariados, siendo la segunda más alta en el conjunto de la Confederación, por detrás de la FIA, que tiene un 9,42%.

Todas estas cifras deben servir para animarnos a mantener la actividad afiliativa en todos los sectores y territorios, a pesar de los problemas ya mencionados. También debemos seguir incidiendo en reducir el número de bajas, haciendo un

seguimiento exhaustivo y permanente de los motivos, y fidelizando a los afiliados como método para seguir fortaleciendo la afiliación.

7. 3. Sistema federal administrativo

Durante el periodo de cómputo de la afiliación para conocer los mandatos que a cada organismo le han sido certificados por el Servicio Confederal Administrativo (SCA) para el 39 Congreso Confederal y los restantes del proceso, TCM-UGT ha registrado un incremento moderado de la afiliación año tras año. Si bien es cierto que hay que considerar factores negativos como la alta temporalidad en el mercado de trabajo, que provoca rotación y de empleo y por tanto de afiliación, también influyen negativamente en este apartado los Expedientes de Regulación de Empleo en algunas de las empresas más importantes de esta Federación.

La gestión de la cuota de afiliación ha sido y sigue siendo uno de los retos más importantes de la organización, y el Sistema Federal Administrativo (SFA) ha permitido conseguir un control más efectivo de la cuota, siendo en la actualidad este capítulo el que más esfuerzos requiere, pues tenemos el objetivo de agilizar continuamente el proceso, optimizando y disminuyendo el tiempo de gestión de la cuota.

El reparto del tipo de cuota del periodo de cómputo congresual es, aproximadamente, el siguiente:

- * Cuota de activo: 80, 28%
- * Cuota de autónomos: 3, 03%
- * Cuota de jubilados: 8,47%
- * Cuota de parados: 6,99%
- * Cuota de parados s/p: 1,23%

Uno de los datos más reseñables de este proceso es que el descenso del número de cuotas de jubilados se ha compensado con el incremento del número de cuotas de parados, en el cual se han incluido las cotizaciones de aquellos compañeros en situación de prejubilación.

7. 4. Fiscalidad

En este mandato se ha realizado un importante esfuerzo en el cumplimiento riguroso de las obligaciones fiscales. Se ha informado puntualmente a las federaciones territoriales y se les ha requerido, en tiempo y forma, la documentación necesaria, con el objetivo principal y fundamental de concienciar al conjunto de la Federación de que cualquier irregularidad en el apartado fiscal, por parte de cualquiera de los organismos de la misma, conlleva consecuencias muy negativas para todo el conjunto de la organización.

Estar al día en el cumplimiento de nuestras obligaciones fiscales es un requisito fundamental e imprescindible para cualquier tipo de solicitud y/o subvención que queramos hacer ante cualquier Administración, ya sea ésta estatal, autonómica o local. De ahí nuestra insistencia en el cumplimiento riguroso por parte de todos de las obligaciones fiscales que como organización estamos obligados a

cumplimentar, y que son imprescindibles para garantizar el funcionamiento ordinario y normal de la Federación.

Si en anteriores ejercicios ya debíamos cumplimentar una serie de obligaciones fiscales (tales como los modelos 110-190, correspondientes a las retenciones de los trabajadores, profesionales y liberados sindicales; modelo 115-180 correspondiente a las retenciones de los bienes inmuebles alquilados; modelo 347 correspondiente a las operaciones con clientes, proveedores y acreedores mayores de 3.000 euros por CIF), en el año 2003 se incorporó el nuevo Impuesto de Sociedades (IS) correspondiente al ejercicio 2002, sin ningún tipo de régimen fiscal específico aplicable a los sindicatos, por lo que debemos tributar en los términos previstos en el capítulo XV del Título VIII de la Ley del Impuesto de Sociedades (artículos 133 a 135), denominado “Régimen de entidades parcialmente exentas”.

Si bien es cierto que tenemos que tributar como entidades calificadas “sin ánimo de lucro”, estas condiciones son bastante más gravosas que las establecidas para otras entidades de tipo similar (como oenegés, asociaciones profesionales, partidos políticos, etc.), con un gravamen fiscal bastante más beneficioso que el aplicado a las organizaciones sindicales.

Las Confederaciones de UGT y CCOO vienen manteniendo reuniones con el Ministerio de Hacienda, intentando alcanzar acuerdos en el sentido de obtener un tratamiento especial y reducir el tipo de gravamen a aplicar a las centrales sindicales, disminuyendo por tanto su presión fiscal, aunque hasta la fecha estas negociaciones no hayan fructificado en ningún acuerdo positivo para los sindicatos.

Siendo conocedores de las complicaciones administrativas que todas estas obligaciones fiscales conllevan, lo que nos preocupa fundamentalmente no son los conceptos, contabilidades, etc. que dependen directamente de la CEF, sino que lo que realmente complica su elaboración son los datos del resto de los organismos territoriales, datos que deben ser consolidados ya que, al disponer el conjunto de la Federación de un único CIF, todos estos tributos engloban los movimientos de la misma, y no sólo los de la Comisión Ejecutiva Federal.

Por ello, una vez más, hay que recalcar la necesidad del cumplimiento estricto y riguroso en todas las operaciones que realicemos en cada organismo, así como reiterar una vez más la necesidad de colaborar solidariamente en el envío y/o información de aquella documentación requerida por la Federación Estatal para el cumplimiento de estas obligaciones fiscales.

Asimismo, tenemos que reseñar que la Ley 38/2003, General de Subvenciones, de 17 de noviembre, requiere un aserie de trámites (auditorías, etc.) que complican aún más las medidas fiscales ya existentes, y por lo tanto va a suponer una mayor atención y cumplimiento por parte del conjunto de la organización.

7. 5. Recursos humanos

En lo relativo a la política de personal, desde el VIII Congreso, la CEF ha intentado optimizar los recursos humanos disponibles, no existiendo variaciones

importantes en el número total de trabajadores, sin embargo sí con modificaciones en las tareas y/o funciones que desempeñan actualmente.

La práctica totalidad de los contratos laborales que tiene el conjunto de los trabajadores dependientes de la CEF es de carácter indefinido, quedando únicamente como temporales aquellos contratos que son fruto de las incidencias normales, tales como excedencias, permisos, etc., previstos en el Convenio Colectivo de UGT, del cual la CEF ha sido firme defensora ante los organismos confederales, tratando de impedir que se parcialice la negociación entre las distintas estructuras (con diferentes números de CIF) y evitando aislar el único órgano de negociación de ámbito confederal.

Asimismo, durante este tiempo la CEF ha tratado de homogeneizar las condiciones laborales y/o económicas de los trabajadores en la medida en que ha sido posible, incentivando –por otra parte- la promoción interna de los mismos en los casos en que se ha planteado esa posibilidad.

El criterio de contratación indefinida se ha compatibilizado durante este periodo con la contratación temporal, ligada fundamentalmente a los diferentes planes formativos, aunque este apartado se ciñe exclusivamente a las diferentes federaciones territoriales, adaptándose y adecuándose en cada caso a las necesidades de las mismas.

7. 6. Presupuestos

Uno de los objetivos prioritarios de la CEF en la política presupuestaria ha sido el control riguroso en lo referente a los ingresos y gastos, así como tratar de ajustar al máximo las diferentes partidas, y por supuesto con el consiguiente seguimiento presupuestario que permitiera alcanzar un cumplimiento estricto de los presupuestos. Por tanto, más allá de reflejar ligeras desviaciones presupuestarias, se han cerrado los diferentes ejercicios con resultados casi equilibrados, produciéndose al final los siguientes saldos positivos para la CEF:

- * Ejercicio 2002, de 2.433, 51 €
- * Ejercicio 2003, de 3.579,45 €
- * Ejercicio 2004, de 4.027,95 €

Las resoluciones congresuales confederales y las recomendaciones de las auditorías externas anuales vienen coincidiendo continuamente en la agilización para consolidar los presupuestos y el control de la contabilidad de las federaciones territoriales y la CEF, siendo este tema una asignatura pendiente, ya que si bien es cierto que se ha avanzado en este periodo, no se ha cumplido en su totalidad. Sin embargo, debemos de seguir haciendo hincapié en este sentido, pues además de las cuestiones estrictamente presupuestarias, se hace cada vez más necesaria esta consolidación de la contabilidad en el conjunto de la Federación por todos los temas de fiscalidad, cuyos requisitos son cada vez más estrictos, como ya hemos señalado antes.

7. 7. Otras actividades

× **ABRILSA S.L.**

De los respectivos balances económicos de esta empresa se ha ofrecido puntualmente información en las reuniones del Comité Federal celebradas durante este periodo, como una actividad más de la CEF. Abrilsa S.L. continúa siendo un elemento de apoyo fundamental para el cumplimiento de las obligaciones fiscales del conjunto de la Federación, realizando tareas que implican la posterior declaración del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA). De esta manera la Federación circunscribe exclusivamente su actividad al ámbito social recogido en los Estatutos, ya que en referencia a la declaración del IVA, ante la Ley se nos considera como consumidores finales.

Asimismo, desde Abrilsa S.L. se ha respondido solidariamente en aquellas materias que desde las diferentes federaciones territoriales se ha requerido la colaboración de la CEF, bien sea en asesoramiento, estudios, u otros.

8. UNIATRAMC

Durante este periodo de gestión se ha intentado consolidar el proyecto de la Unión de Pequeños Autónomos del Transporte, las Comunicaciones y el Mar (UNIATRAMC), creado tras la celebración del VII Congreso Federal con el objetivo de dar cobertura a la totalidad de los trabajadores por cuenta propia del ámbito de la Federación.

Se ha continuado con el I Convenio de Colaboración suscrito entre UNIATRAMC y TCM-UGT, en los mismos términos del proceso anterior.

El 23 de Abril de 2005, UNIATRAMC celebró una Asamblea General Ordinaria de la que resultó una nueva Junta Directiva, encabezada como Presidente por el compañero José Antonio Fernández. En este momento estamos a la espera de la firma del II Convenio de Colaboración.

8. 1. Representación institucional

Al final del anterior mandato UNIATRAMC quedó excluida del Departamento de Mercancías del Comité Nacional de Transportes por Carretera (CNTC) del Ministerio de Fomento, resultado contra el cual se presentó un recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Como consecuencia de esta exclusión se redujeron las subvenciones para formación en el año 2002, pasando de 81.000 euros a 12.000.

Donde sí ha tenido participación ha sido en el Departamento de Viajeros del CNTC, en la Comisión Mixta Gobierno-CNTC, en el Observatorio Social del Transporte por Carretera del Ministerio de Fomento, y en el seguimiento de los planes anuales de inspección.

En este año 2005 corresponde renovar la representación en el CNTC, y UNIATRAMC, con el apoyo de la Federación, impugnará por vía legal el proceso. Previamente, se presentaron las alegaciones correspondientes a la "Propuesta de resolución de la Dirección General de Transportes por Carretera, por la que se convoca a las asociaciones profesionales de transportistas y de empresas de actividades auxiliares y complementarias del transporte por carretera, para que acrediten su representatividad con el fin de revisar la composición del Comité Nacional del Transportes por Carretera".

El sistema de representación se basa en un mecanismo que no consideramos ajustado a la realidad del sector porque puede dar como resultado distorsiones en el cómputo de representatividad, y porque las fórmulas de verificación no son suficientemente sólidas. Es, en definitiva, un proceso con alta potencialidad de distorsión.

8. 2. Otras actuaciones

Las dificultades de la asociación no han impedido, no obstante, el desarrollo de algunas actuaciones importantes durante estos años. Así por ejemplo, las propuestas de UNIATRAMC en los foros en los que ha tenido participación han dado lugar a algunas medidas como la modificación de la legislación en materia de seguros del taxi, la subida de tarifas por encima del IPC en el año 2002 en el

subsector del taxi, la aprobación unánime de la propuesta sobre índices bonificadores en la jubilación de los transportistas, y la rebaja del régimen de estimación objetiva del IRPF y del IVA para 2004.

Asimismo, UNIATRAMC estuvo personada como denunciante en el proceso seguido en el Juzgado Central de Instrucción nº 1 de la Audiencia Nacional con motivo de la presunta concertación de los precios del gasóleo por parte de los operadores petroleros españoles, en relación con lo cual se constituyó una Plataforma de Consumidores de Carburantes en la que estuvieron integradas numerosas asociaciones de transportistas y agricultores.

UNIATRAMC participó en los trabajos liderados por nuestra Federación para la creación de una Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Transporte por Carretera. En 2003 la asociación participó en un plan sectorial presentado a la Fundación para la Prevención relacionado con el sector del taxi que resultó dotado con una cantidad próxima a los 180.000 euros.

Y se han venido prestando servicios a los asociados, tales como la tramitación de recursos frente a sanciones, y otras muchas y variadas intervenciones administrativas y judiciales.

No obstante, como consecuencia de la falta de recursos propios, la estructura de la asociación se está sufragando casi en su totalidad por la Comisión Ejecutiva Federal, ya que la cuota de expansión se viene realizando de forma desigual por los diferentes organismos territoriales de TCM-UGT.

También desde la Federación se ha fortalecido la estructura con un incremento de los recursos humanos, además del asesoramiento jurídico y fiscal que se venía prestando, sin contraprestación económica alguna por este motivo por parte de las federaciones territoriales.

La Comisión Ejecutiva Federal, tras las conversaciones mantenidas con las federaciones territoriales, no sólo mantiene su compromiso con UNIATRAMC, sino que lo afianza, siendo conscientes de la necesidad de aumentar sus recursos propios y el tratamiento de la cuota de expansión por parte de todos los organismos, de manera que el resultado sea el fortalecimiento de los trabajadores por cuenta propia de la Federación.

A n e x o I

I n f o r m e

d e l

C o m i t é

F e d e r a l

INFORME DE GESTIÓN DEL COMITÉ FEDERAL

Durante el presente mandato el Comité Federal, a convocatoria de la Comisión Ejecutiva Federal, se reunió en cuatro ocasiones, de las que tres fueron de carácter ordinario y una extraordinaria.

Celebró la primera reunión ordinaria, y por tanto, constituyente los días 22 y 23 de enero de 2003, en Valladolid, la segunda se celebró en Córdoba, los días 21 y 22 de enero de 2004, también celebró una reunión extraordinaria en Madrid el 16 de septiembre de 2004, para cubrir las vacantes producidas en la Comisión Ejecutiva Federal y concluyó sus tareas con la tercera reunión ordinaria los pasados 25 y 26 de enero, en Ciudad Real

El Comité Federal ha aprobado en el segundo Comité Federal Ordinario, según lo contemplado en los Estatutos Federales, la Gestión de la Comisión Ejecutiva de la Federación y en sus tres reuniones ordinarias los correspondientes presupuestos anuales de la Federación Estatal.

Las diferentes reuniones se han desarrollado según lo previsto en el Orden del Día, Eligiéndose la mesa y aprobándose el acta de la reunión anterior en todos los casos.

Los principales temas tratados por el Comité Federal han sido:

- Constitución del Comité Federal.
- Aprobación del Reglamento de Funcionamiento del Comité Federal.
- Análisis de la Situación.
- Elección Comisión de Trabajo Fondo de Solidaridad.
- Elecciones Sindicales.
- Presupuestos 2003, 2004 y 2005.
- Negociación Colectiva 2003, 2004, 2005.
- Informe de Gestión.
- Propuesta de aplicación del Fondo de Solidaridad.
- Afiliación y Representación: Crecimiento afiliativo y resultados Elecciones Sindicales.
- Cobertura de vacantes en el Comité Confederal
- Cobertura de vacante en la Comisión de Control Económico.
- Cobertura de vacantes en la Comisión Ejecutiva Federal
 - Congreso Federal Extraordinario para la elección de Delegados al 39º Congreso Confederal.
- Convocatoria del IX Congreso Federal Ordinario.
- Elección de representantes del Comité Federal al Congreso Ordinario.

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN I COMITÉ FEDERAL.-

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ FEDERAL.

El Comité Federal, órgano supremo de la Federación entre los congresos federales ordinarios, que se compone de 143 miembros, ha procedido a constituirse reglamentariamente en su primera reunión, de acuerdo con lo exigido por los Estatutos Federales y las Resoluciones del 8º Congreso Federal. El periodo correspondiente a su mandato se extenderá hasta el 9º Congreso Federal.

SITUACIÓN ACTUAL.

El Comité Federal ha analizado los principales aspectos de la situación actual realizando las siguientes consideraciones:

La Huelga General del 20 – J y el subsiguiente proceso de movilizaciones contra la imposición por parte del Gobierno, en forma de “Decretazo”, de un conjunto de medidas en materia laboral, de protección por desempleo y de políticas de empleo han constituido la fase más reciente del proceso de contestación a la fracasada política de reformas impuestas, agresivas y retrógradas que ha caracterizado la acción gubernamental en la primera parte de esta legislatura. Imprescindible contestación que venía defendiendo UGT desde la primera imposición de otra reforma, en el ámbito laboral, igualmente fracasada, a comienzos del 2001.

Esta Huelga ha sido expresión del rechazo a una determinada concepción política que trata de imponer un modelo productivo que no ha dado resultados ni respuestas en cuanto al progreso de la sociedad española y la superación de los problemas y carencias estructurales, que se resumen en la situación del empleo, la competitividad y de la protección social.

La rectificación del “Decretazo” por el Gobierno ha sido a juicio del Comité Federal importante, aunque incompleta, mientras no se restituya plenamente el derecho de los trabajadores al subsidio agrario en Andalucía y Extremadura y desaparezcan las discriminaciones en materia de protección social que el “Decretazo” también establece para los trabajadores agrícolas respecto de los del Régimen General. En consecuencia, el Comité Federal declara su total identificación y apoyo a las movilizaciones ya convocadas en Andalucía y Extremadura, así como cuantas se decidan, tanto sectoriales como territoriales, hasta alcanzar nuestro objetivo.

En cuanto a la catástrofe acaecida en Galicia tras el hundimiento del Prestige, el Comité Federal sostiene -como se recoge en la Resolución del “Encuentro Europeo sobre el Hundimiento del Prestige”, acontecido en A Coruña- que la actuación del Gobierno fue errónea y precipitada, y que ante un hecho de esta magnitud debemos demandar la reparación del daño causado a través de un plan integral para resolver los problemas ecológicos, sociales y económicos, exigir

responsabilidades al Gobierno español y a las instituciones europeas por su desidia a la hora de afrontar la situación y por no adoptar las medidas necesarias.

La política económica realizada ha capitalizado y presentado como logros propios los efectos favorables en materia de crecimiento y elevación de los niveles de empleo, derivados en realidad del extraordinario ciclo económico internacional, alimentado por una retórica propagandística todavía vigente. Pero agotado ese ciclo, se pone en evidencia la falta de iniciativas para superar la desaceleración de la economía por un lado (falta de reacción del Gobierno ante el enfriamiento económico, Presupuestos Generales del Estado basados en un cuadro de previsiones carente de credibilidad como ningún otro anterior, la inacción frente al descontrol de la inflación y la impasibilidad ante la caída de la creación de empleo), como la inexistencia casi completa de avances en los aspectos estructurales, por otro.

PRIORIDADES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2003.

El Comité Federal considera que, en este contexto, la negociación colectiva del año 2003 va a estar constituida por tres grandes aspectos:

1º.- Las expectativas de recuperación económica son inciertas, tanto en el ámbito mundial como en el europeo. El crecimiento de la economía española dependerá de este contexto internacional, que también estará en función de si hay o no guerra con Irak.

2º.- Es preciso revisar los métodos y contenidos de la negociación colectiva a fin de aumentar su eficacia sindical. En un trabajo sostenido, reorientar y actualizar progresivamente el planteamiento reivindicativo del sindicato en todos los niveles de la negociación colectiva. Los objetivos son aumentar la protección de cada vez un mayor número de trabajadores, en especial a los jóvenes y las mujeres, sin olvidar las especificidades de los técnicos y cuadros –evitando la negociación individualizada de este colectivo-, y aumentar la capacidad de actuación del sindicato y su poder contractual.

3º.- La negociación de un nuevo Acuerdo Interconfederal (ANC) con CEOE y CEPYME, que debe partir de los resultados positivos del ANC – 2002, y conseguir mayores avances, prioritariamente en estas direcciones:

- Consolidar la regla salarial basada en la mejora del poder adquisitivo sobre la base del crecimiento de la productividad, y en la garantía de lo pactado frente a las desviaciones de la inflación.

- Mantenimiento del empleo y fomento de su estabilidad, desarrollando permanentemente las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores.

- Cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres. En este sentido, el ANC debe servir para extender las buenas prácticas en este campo, en el marco de los avances logrados por la Directiva 73/2002 (de 23 de septiembre de 2002). Con este objetivo, nuestra Federación realizará un análisis constante del contenido de los convenios colectivos para identificar los problemas que tienen las mujeres de nuestro ámbito, adoptando progresivamente cláusulas de acción positiva.
- Fomentar la incidencia positiva de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.
- Avanzar en los contenidos de salud laboral de los convenios mediante la aplicación real de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fomentando el cumplimiento de dicha Ley mediante la corresponsabilización de empresa y sindicatos.
- Fomentar las medidas preventivas y la formación en el ámbito del medio ambiente en las empresas, potenciando la participación sindical en la gestión de estos objetivos.
- Mejorar la participación sindical y la administración de los convenios, potenciando las comisiones paritarias y los observatorios sectoriales, como métodos internos y externos, respectivamente, de control y administración de lo pactado.

ORGANIZACIÓN.

El Comité Federal, consta que nuestra Federación continua siendo la primera fuerza sindical. Así, en computo dinámico y para el periodo comprendido entre enero de 1999 y diciembre del 2002, UGT obtiene 6.353 delegados y CCOO, 5.954. Ganamos a CC.OO.tanto por Comunidades Autónomas como en los ámbitos sectoriales

No obstante lo realizado hasta este momento, el Comité Federal entiende necesario que toda la organización se comprometa profundamente en lo que debe ser una de nuestras prioridades, y redoblemos los esfuerzos de cara a aumentar nuestra presencia en los centros de trabajo, siendo ésta la mejor vía - tal como se recoge en nuestras resoluciones congresuales- para aumentar nuestra representatividad, crecer en afiliación y, en definitiva, defender más y mejor los derechos de los trabajadores y trabajadoras, objetivo prioritario de la Unión General de Trabajadores.

El Comité Federal ha conocido, asimismo, la lamentable actuación ocurrida en el proceso de elecciones sindicales en la Autoridad Portuaria de Huelva, ante lo cual ha resuelto abrir una investigación para conocer los hechos ocurridos y aboga porque ante situaciones similares se imponga el respeto más profundo a

las reglas democráticas, convocando en tiempo y forma las asambleas pertinentes y los afiliados decidan la composición de las candidaturas de UGT.

COBERTURA DE VACANTES.

El Comité Federal también ha realizado la cobertura de las vacantes producidas en la Comisión de Garantías Federal, siendo elegido el compañero Dionisio Valverde Pozo y en el Comité Confederal según lista anexa tras haber presentado su dimisión los miembros elegidos en el 8º Congreso Ordinario.

PRESUPUESTOS.

El Comité Federal ha analizado el Presupuesto de la Comisión Ejecutiva Federal para el año 2003, procediendo a su aprobación.

El Comité Federal ha constituido la Comisión encargada de establecer los criterios de reparto, distribución y control del Fondo de Solidaridad Federal.

APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ FEDERAL Y RATIFICACIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE LAS CONFERENCIAS SECTORIALES.

El Comité Federal ha debatido y aprobado el “Reglamento de Funcionamiento del Comité Federal” y ratificado los reglamentos de las conferencias sectoriales.

RESOLUCIÓN II COMITÉ FEDERAL

SITUACIÓN ACTUAL.

La UGT y dentro de ella esta Federación reclama al conjunto de las fuerzas políticas un pronunciamiento claro respecto a la necesidad de cambiar este modelo productivo basado en el retraso tecnológico, la precariedad en el trabajo, las carencias de formación y protección social, y el deterioro de las relaciones laborales. Así como a incluir en los respectivos programas electorales las políticas, medidas y compromisos en cada uno de estos terrenos para lograrlo.

El Comité Federal para el año 2004, tiene tres objetivos que son los siguientes:

- 1º .- Integración de la perspectivas de género en todas las políticas sindicales.
- 2º .- Garantizar a través del Dialogo Social y la Negociación Colectiva el principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- 3º .- Reforzar la presencia de mujeres en todas las estructuras de la organización.

El cumplimiento de estos objetivos se coordinará desde la Secretaría Federal con el conjunto de la Federación y los responsables de cada área implicada.

Finalmente, con motivo de cumplirse el 25 aniversario de la aprobación del Texto Constitucional, el Comité quiere expresar con toda solemnidad su apoyo a la Carta Magna, que encarna la recuperación de la democracia y el reconocimiento de unas libertades a cuya lucha dedicaron su vida muchas generaciones de trabajadores y sindicalistas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

A noviembre de 2003 en la Federación de Transportes Comunicaciones y Mar de la UGT se han registrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un total de 400 convenios negociados a lo largo del año. De estos son convenios nuevos 104 y revisados 296. Para el total de lo negociado los datos que se obtienen este años son positivos y mejoran en algunos aspectos los del año precedente.

Hasta la fecha, faltando los datos de diciembre, el número de trabajadores con convenio afectados por cláusulas de revisión salarial es menor que el año pasado 219.939 frente a 250.200 a noviembre de 2003, los porcentajes que revelan mucho mejor el grado de efectividad de nuestro trabajo muestran que en 2003 el 73,91% de trabajadores con cláusula y en 2002 eran el 68,56%.

En cuanto al incremento salarial contemplado para cada año nos situamos en el 2002 con una subida salarial del 3,38 (incluido en convenio de Telemarketing) y para el 2003 un 2,86, es decir cumplimos con el objetivo de subida salarial en torno al 3%.

El balance de la aplicación del Acuerdo Interconfederal en el año 2003 ha sido moderadamente satisfactorio, el acogimiento del mismo se produce fundamentalmente en

los sectores más atomizados como son la carretera, y el sector de agencias de viajes; y es voluntad del Comité Federal persistir en la generalización de la utilización del mismo.

Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para el 2004.

La negociación colectiva del próximo año se va a desarrollar partiendo de los mismos preceptos que marcaba en ANC 2003 puesto que para el año 2004 se ha producido una prórroga de los contenidos que se firmaron en el 2003, ésto se debe a tres motivos:

- 1º el valor intrínseco de los criterios de Negociación Colectiva marcados por el mismo
- 2º la buena plasmación de estos criterios en la Negociación Colectiva del 2003.
- 3º la incertidumbre política debido al proceso electoral del 14 de marzo y las anunciadas y previsibles reformas laborales en caso de que gobierne el Partido Popular.

Prioridades para la Negociación Colectiva del año 2004.

El Comité Federal, ante la situación de deterioro laboral derivada de la extensión de las nuevas formas de organización empresarial, particularmente la subcontratación y las llamadas empresas de servicios, comparte y reafirma la necesidad de fortalecer y mejorar los sistemas de gestión sindicales de la negociación colectiva, Todo ello enmarcado en el proceso de revisión de métodos y contenidos, emprendido para lograr una negociación colectiva más eficaz, más participativa, con mayor capacidad de representación, mejorando así la correlación de fuerzas y el papel protector y regulador del convenio.

Respecto a las prioridades para la negociación colectiva para 2004, el Comité Federal hace suyo el objetivo definido por las Jornadas Federales de profundizar en la lucha *por la calidad en el empleo*, e insta a incorporar en las plataformas para la negociación colectiva a todos los niveles medidas para avanzar en los siguientes objetivos prioritarios:

- 1) Limitar la temporalidad del empleo.
- 2) Hacer frente a las formas de organización empresarial que precarizan el empleo, en particular la subcontratación y la cesión de trabajadores.
- 3) Luchar contra la precariedad salarial.
- 4) Reducir los accidentes de trabajo, los riesgos laborales y mejorar la salud.
- 5) Avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 6) Garantizar el derecho a la formación y promoción profesional de los trabajadores.
- 7) Luchar por la igualdad de trato hacia los grupos de trabajadores menos favorecidos.
- 8) Fortalecer la acción sindical y la capacidad representativa.

ORGANIZACIÓN.

El Comité Federal analizó el proceso de elecciones sindicales, constatando que, en el ámbito de nuestra Federación, UGT continua siendo la primera fuerza sindical. En computo dinámico y para el periodo entre enero de 2000 y diciembre del 2003, UGT obtiene 6.498 delegados y CCOO, 6.039, o sea una diferencia de 459 delegados (aproximadamente un 3%).

Tanto en las diferentes Comunidades Autónomas como en los diferentes sectores nuestra organización se impone en la práctica totalidad de las mismas, siendo UGT la Central Sindical más votada en las empresas de ámbito estatal de nuestra Federación.

No obstante el Comité Federal aboga por intensificar más el trabajo organizativo de las elecciones en el año 2004, especialmente en las empresas denominadas blancas.

Por último, en cuestiones de organización, el Comité Federal resuelve incidir en tema de la afiliación. Por ello, durante el año 2004 mediante una Campaña de Incentivación, se intentara crecer en la afiliación, sobre todo en empresas de débil implantación

COBERTURA DE VACANTES.

Se informó al Comité de la cobertura de la vacante producida en el Departamento de la Juventud, que pasará a estar encabezado por el compañero Alfredo Herranz.

El Comité Federal también ha realizado la cobertura de la vacante producida en la Comisión de Control Económico Federal, siendo elegido el compañero Adolfo Gabaldá Soldevilla, con el siguiente resultado:

Votos emitidos:	Votos a candidatura:	Votos en blanco:
104	102	2

El Comité Federal procedió a la elección de los representantes al Comité Confederal tras haber presentado su dimisión los miembros elegidos en el I Comité Federal Ordinario:

TITULARES

Domingo Serrano Jiménez
Eduardo Hernández Oñate
Rafael Palomo Losana

Luis Millán Raffles
Rubio

Emilio Rodríguez González

SUPLENTES

Pedro Marquina Martínez
Florentino Vázquez Álvarez
Francisco Catalán Duerto

Jacinto

Moyano

Antonio J. Bueno Garrocho

Pedro Castillo Serrano
José Antonio Gómez Gómez
Ana Isabel Murga Ubierna

Pedro Berruezo Chiva
Nicolás Vicente Carrión
Jesús Aguado Olmedo
Francisco Capilla Pizarro
Manuel Gómez Martínez
José A. Martín Aparicio
Ángel Bermúdez Sánchez
Juan José Suárez Guillén
Pedro Aller Fernández

Siendo el resultado de dicha votación el siguiente:

Votos emitidos:	Votos a candidatura:	Votos en blanco:
104	103	1

PRESUPUESTOS.

El Comité Federal ha analizado el Presupuesto de la Comisión Ejecutiva Federal para el año 2004, procediendo a su aprobación.

El Comité Federal ha aprobado el reparto y distribución del Fondo de Solidaridad, según los criterios establecidos en el VIII Congreso Federal, y desarrollados por la Comisión elegida en el I Comité Federal Ordinario, encargada del Fondo de Solidaridad Federal.

RESOLUCIONES DE URGENCIA.

El Comité Federal ha aprobado por unanimidad las siguientes resoluciones de urgencia:

1ª.- EL COMITÉ FEDERAL RESUELVE:

Apoyar las acciones de movilización que los compañeros de FEVE están realizando para la consecución de un convenio digno dando traslado a la comisión ejecutiva confederal para que medie en este conflicto ante quien proceda con el fin de terminar con dos años de crispación.

2º.- EL COMITÉ RESUELVE:

Respecto a los trabajadores de la carretera, emplazar hasta la finalización del año 2004, para llegar a un acuerdo en la obtención de:

- El carnet profesional.
- Mantenimiento del marco de negociación en:
- El reconocimiento de las enfermedades profesionales
- El derecho efectivo a la jubilación anticipada.

Constituyendo cuantas comisiones de trabajo se consideren necesarias para la obtención de estos objetivos, que sin duda redundarán en pro de una mayor profesionalización, de la dignificación, real y efectiva, de trabajo de este colectivo y de una mejora significativa en todas las condiciones relativas a la seguridad y salud de estos trabajadores.

3ª.- EL COMITÉ FEDERAL RESUELVE

Apoyar la CAPITALIDAD CULTURAL DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA 2016, por su condición de Ciudad Patrimonio de la Humanidad, sus atractivos históricos y culturales, la vocación turística universal de sus instituciones y ciudadanos. Como asimismo, dada su situación y características geoestratégicas, potenciarla para su relanzamiento socioeconómico como lugar privilegiado y potencial de desarrollo que ofrece.

RESOLUCIÓN III COMITÉ FEDERAL.-

SITUACIÓN ACTUAL.

El Comité Federal, tras analizar los principales aspectos de la situación actual, considera que las pasadas Elecciones Generales han dado lugar a una situación de mayor pluralidad y participación política, favorecida por los planteamientos del nuevo Gobierno en la búsqueda de consensos políticos y diálogo social, lo que contrasta con el clima vivido durante la anterior legislatura.

La Constitución Europea, que se someterá a referéndum en España el próximo día 20 de febrero, es un paso de gran trascendencia para la arquitectura política de Europa, y puede ejercer una influencia política, económica y social como forma de globalización organizada frente a los problemas que está generando la mundialización. Nuestra organización apoya la Constitución Europea y pide el voto favorable a la misma en el referéndum.

El Comité Federal, conocida la designación de la ciudad de Zaragoza como sede y organizadora de la Exposición Universal Internacional del año 2008, manifiesta su más sólido apoyo a tan importante evento, que supondrá para la ciudad y su entorno la posibilidad de impulsar de manera decidida su desarrollo en materia de dotación de infraestructuras de transportes y comunicaciones, como elementos imprescindibles para la creación de empleo en la zona y la generación de riqueza para sus habitantes.

A lo largo de 2004 se ha seguido creando empleo pero su crecimiento se ha desacelerado. Según la EPA, el 68,5% del empleo creado en los tres primeros trimestres de 2004 en términos medios tiene carácter indefinido. Este porcentaje es sensiblemente más reducido con respecto a lo que ha venido sucediendo durante los últimos años, en los que el peso de la contratación indefinida se situaba en torno al 80%. En términos interanuales, en el último trimestre de 2004 se sitúa en el 50,3%.

En resumen, el empleo generado se sigue sosteniendo sobre bases productivas poco sólidas y vinculadas a la coyuntura, lo que unido a una inapropiada utilización empresarial de las modalidades contractuales existentes impide mejorar las cifras negativas de temporalidad y siniestralidad laboral.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Balance

El ritmo de desarrollo de la negociación colectiva durante 2004 fue aumentado progresivamente hasta noviembre de 2004 la Federación había registrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un total de 419 convenios, 19 más que a la misma fecha de 2003.

De éstos, son convenios nuevos 144 y revisados 275. Para el total de lo negociado los datos que se obtienen este año son positivos y mejoran en algunos aspectos los del año precedente. Se negocian más convenios nuevos (40 más que el año pasado) y menos revisados (21 convenios revisados menos que en el 2004).

Hasta la fecha, faltando los datos de diciembre, el número de trabajadores con convenio afectados por cláusulas de revisión salarial es mayor que en ejercicios anteriores: 251.032

en noviembre 2004, frente a los 219.939 de noviembre de 2003. Porcentualmente podemos destacar que los trabajadores cubiertos por cláusula de revisión en Noviembre 2002 eran el 68,56%; en noviembre 2003, el 73,91%; y en noviembre 2004, el 74,42%

En cuanto al incremento salarial, en 2002 la subida salarial fue del 3,38% (incluido el convenio de Telemarketing), en 2003 alcanzó el 2,86%, y en 2004 se ha situado en el 2,70% con lo cual cumplimos con el objetivo de subida salarial en torno al 3%.

Dialogo Social y Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) 2005.

Desde que el 8 de julio de 2004 se firmara, por el Gobierno y los agentes sociales, la “Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social”, asistimos a un nuevo escenario que, no sin dificultades, nos permite avanzar en las reformas planteadas por nuestra Organización, en consonancia con los acuerdos de la Cumbre de Lisboa del 2000 (crecimiento, empleo estable, y cohesión social).

Ya se han alcanzado acuerdos sobre SMI, reforma del Reglamento de la Ley de Extranjería, incremento de las pensiones mínimas en 2005, Decreto de Extensión de Convenios, las modificaciones legales para recuperar la facultad de los convenios colectivos para establecer la jubilación anticipada obligatoria, y la ley que trasponga la Directiva sobre Sociedad Anónima Europea.

En diferentes fase de negociación están asuntos como la regulación del ASEC, la revitalización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud y la Inspección de Trabajo. Además, una comisión de expertos está elaborando un informe sobre la temporalidad, la descentralización productiva, el papel de los servicios públicos de empleo, y las políticas de igualdad.

El proceso negociador para la renovación del ANC está siendo retrasado por la patronal, cuyo desacuerdo con la renovación responde a una posición política de confrontación social y una oposición al modelo de relaciones laborales que nos sitúa a los agentes sociales en posición de igualdad, con plena autonomía.

En el próximo ANC deberíamos fijarnos como objetivos:

- Reforzar el carácter obligacional del Acuerdo, sin alterar su naturaleza jurídica.
- Asentar y adaptar sus recomendaciones y criterios para conseguir un modelo productivo que prime la calidad en el empleo, basándose en los ejes de estabilidad, igualdad, seguridad y formación permanente.
- Reforzar la interrelación entre las diversas materias objeto del Acuerdo, a efectos de su traslación a los convenios colectivos como un todo y evitando la exclusión de aquellas que generan resistencias en la parte patronal.
- Revisar y ampliar sus contenidos, haciendo especial hincapié en materias como la estabilidad del empleo, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades y de trato, los derechos de información y la consulta y participación de los trabajadores en la empresa.
- Se debe, además, reforzar el deber de negociar; incorporar nuevos contenidos en materia de estructura y articulación de la negociación colectiva, así como en materia de responsabilidad social de las empresas.

La no renovación del ANC supondría una dificultad añadida para la negociación colectiva de este año, especialmente en sectores con débil estructura empresarial, como la Carretera. Es necesario reafirmar el modelo de negociación articulada, con reserva de materias, para afrontar procesos negociadores que abordaremos este año como Mercancías, Viajeros, Iberia, Estiba, o Handling.

El Comité Federal considera, asimismo, que el Ministerio de Fomento está abordando el proceso de renovación de las de licencias de handling sin la suficiente claridad y diálogo con los agentes sociales, razón por la que tendremos que implicarnos en forzar un proceso de negociación con la Administración y las empresas que evite pérdidas de empleo y condiciones de trabajo en este subsector.

La Federación, abordará la trasposición a la legislación española de la Directiva de Tiempos de Trabajo para el transporte por carretera mediante el consenso con los agentes del sector y con la Administración, así como en los convenios sectoriales estatales.

Respecto a la decisión del Gobierno de implantar un carne de conducir por puntos, el Comité considera que durante el proceso de tramitación parlamentaria del proyecto de ley debe incorporarse al texto un tratamiento específico para los conductores profesionales, con el establecimiento de un carné profesional. Además, deberemos seguir trabajando en la mejora de las condiciones laborales de este colectivo dado continuidad a los trabajos destinados a reconocer las enfermedades profesionales, y la jubilación anticipada mediante coeficientes bonificadores para la reducción de la edad de jubilación.

En comunicaciones se está asistiendo a un proceso de reorganización empresarial como consecuencia de la maduración del mercado, y al surgimiento de nuevas técnicas de gestión que están teniendo repercusión en el ámbito laboral, y que han dado lugar a multitud de procesos de negociación para la adecuación de los trabajadores a los nuevos escenarios. Para el desarrollo futuro de este sector, es necesaria una política de inversiones decidida por parte del Gobierno, así como un desarrollo progresista de la Ley General de Telecomunicaciones.

La liberalización y la división de la antigua Renfe en dos nuevas entidades empresariales ha dado lugar a una nueva etapa en el sector ferroviario. Nuestra organización, en un trabajo desarrollado durante muchos meses, ha conseguido sacar adelante las principales reivindicaciones planteadas, así como el setenta por ciento de las alegaciones que habíamos formulado a los diferentes textos que ordenan la nueva situación, y que configuran un escenario de estabilidad laboral y garantías de desarrollo operativo del sistema, quedando pendiente avanzar hacia un convenio de sector que incluya a los posibles nuevos operadores.

El Comité considera necesario seguir trabajando en la homogenización de las condiciones laborales de los trabajadores del mar, mediante el establecimiento de mecanismos de acceso negociado de los trabajadores no comunitarios, como con la aplicación de normativas laborales adecuadas a las tripulaciones de barcos que accedan al cabotaje continental o interinsular. Del mismo modo, será necesario responder con contundencia, y en coordinación con la ETF, ante la nueva propuesta de directiva de servicios portuarios, que como la anterior propuesta –finalmente rechazada–, recoge la autoasistencia y supone una amenaza de desregulación de la actividad portuaria.

El Comité reafirma la necesidad de fortalecer y mejorar los sistemas de gestión sindicales de la negociación colectiva, para lograr una negociación colectiva más eficaz, más participativa, con mayor capacidad de representación, mejorando así la correlación de fuerzas y el papel protector y regulador del convenio.

ORGANIZACIÓN.

Convocatoria del Congreso Federal Extraordinario para concurrir al XXXIX Congreso Confederal Ordinario

La Comisión Ejecutiva Federal, eleva al Comité Federal la siguiente propuesta de convocatoria del Congreso Federal Extraordinario para concurrir al XXXIX Congreso Confederal Ordinario.

Fechas, lugar de celebración y Orden del Día:

El Congreso Federal Extraordinario se celebrará el día 10 de mayo de 2005 en Madrid, Salón de Actos de UGT, Avda. de América 25 de Madrid, dando comienzo a las 11,00 horas, con el siguiente Orden del Día:

- 1º.- Constitución y apertura del Congreso
- 2º.- Elección de la Mesa del Congreso
- 3º.- Análisis de la Gestión de los órganos Confederales
- 4º.- Debate de las propuestas al XXXIX Congreso Confederal Ordinario.
- 5º.- Propuestas de Urgencia.
- 6º.- Elección de los delegados que representarán a la FETCM – UGT en el XXXIX Congreso Confederal Ordinario
- 7º.- Clausura del Congreso

Composición del Congreso y elección de delegados:

El Congreso Federal Extraordinario se compondrá de 201 delegados, a distribuir entre las Federaciones Territoriales proporcionalmente al número de afiliados por el que hayan pagado cuotas al Servicio Confederal Administrativo, según la certificación de cuotas emitidas por este organismo.

Proceso de Congresos Extraordinarios de las Federaciones Territoriales.

Las Federaciones Territoriales celebrarán sus Congresos Extraordinarios para debatir las Propuestas al Congreso Confederal, pronunciarse sobre la Gestión de los Órganos Confederales y elegir a los delegados al Congreso Federal Extraordinario, con suficiente antelación.

El 29 de abril será la fecha límite para que la CEF tenga en su poder las Actas de los Congresos Extraordinarios celebrados por las Federaciones Territoriales y la Certificación de los delegados elegidos para asistir al Congreso Federal Extraordinario.

Comisión de Verificación de Credenciales:

Se propone que la Comisión de Verificación de Credenciales esté compuesta por:

El Secretario de Organización y el de Administración de la C.E.F. y los Secretarios de Organización de las Federaciones de País Valenciano, Galicia y Castilla y León.

Convocatoria del IX Congreso Federal Ordinario

La Comisión Ejecutiva Federal, eleva al Comité Federal la siguiente propuesta de convocatoria del IX Congreso Federal Ordinario.

Fechas, lugar de celebración y Orden del Día:

El IX Congreso Federal se celebrará durante los días 18, 19, 20 y 21 de octubre de 2005 en Gijón, Palacio de Congresos de la Feria Internacional de Muestras, dando comienzo el día 18 a las 10,00 horas, con el siguiente Orden del Día:

- 1º.- Constitución y apertura del Congreso
- 2º.- Elección de la Mesa del Congreso
- 3º.- Gestión de los Órganos Federales (Comisión Ejecutiva Federal, Comisión de Garantías Federal, Comisión de Control económico Federal y Comité Federal).
- 4º.- Debate de las propuestas al Congreso y aprobación de Resoluciones.
- 5º.- Modificación de los Estatutos, Reglamentos y Normas Federales.
- 6º.- Celebración de las Conferencias Sectoriales Congressuales.
- 7º.- Propuestas de Urgencia.
- 8º.- Elección de los Órganos Federales (Comisión Ejecutiva Federal, Comisión de Garantías Federal y Comisión de Control económico Federal) y de los representantes de la Federación ante el Comité Confederal.
- 9º.- Clausura del Congreso

Composición del Congreso y de las Conferencias Sectoriales y elección de delegados:

El Congreso Federal se compondrá de 401 delegados, a distribuir entre las Federaciones Territoriales proporcionalmente al número de afiliados por el que hayan pagado cuotas al Servicio Confederal Administrativo, según la certificación de cuotas emitidas por este organismo.

Las Conferencias Sectoriales Congressuales de Carreteras y Urbanos, la de Comunicaciones y la de Ferroviarios y Servicios Turísticos, se compondrán de 90 delegados cada una; la Conferencia Sectorial Congressional del Sector Aéreo estará conformada por 45 delegados; la del Sector del Mar por 40 delegados y la del Sector de Puertos, Aduanas y Consignatarias por 35 delegados.

Comisión de Propuestas y Gestión de los Órganos Federales:

El Comité Federal establece una Comisión de Propuestas (en adelante CdP) que elaborará los Documentos de Trabajo que sirvan como base de discusión en el Congreso Federal. La CdP estará compuesta por:

4 miembros de la C.E.F. (Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Administración y Secretario de Acción Sindical) y los Secretarios Generales de las Federaciones Territoriales.

Calendario documentación proceso congresual

La CdP iniciará sus trabajos en la primera quincena de febrero.

Durante la semana del 11 al 15 de abril se remitirán los Documentos de Trabajo a las Federaciones Territoriales.

La semana del 16 al 20 de mayo será la última en la que se podrán remitir las enmiendas a los Documentos de Trabajo.

A lo largo de la semana del 20 al 24 de junio se remitirán las enmiendas a los Documentos de Trabajo ordenadas, además del Informe de Gestión de los Órganos Federales.

El 19 de septiembre será el último día para recibir las actas con la composición de las delegaciones al Congreso Federal.

Se considerará inhábil, a efectos de cómputo de los diferentes plazos, el período comprendido entre el 18 de julio y el 18 de septiembre.

Proceso de presentación de enmiendas al Documento de Trabajo

Dentro del plazo establecido para la presentación de las enmiendas al Programa Fundamental, al Programa de Acción y a la Normativa Interna, podrán formularse las propuestas de enmienda a los Estatutos, Reglamentos y Normas Federales. La CdP podrá alcanzar acuerdos con las organizaciones que hayan presentado enmiendas, para presentar enmiendas de transacción entre el texto de los Documentos de Trabajo y las enmiendas ya formuladas, en los términos y con las consecuencias reguladas en el Reglamento de Congresos.

Proceso de Congresos Extraordinarios de las Federaciones Territoriales, previos al IX Congreso Federal Ordinario

Las Federaciones Territoriales celebrarán sus Congresos Extraordinarios para debatir las Propuestas al Congreso Federal, pronunciarse sobre la Gestión de los Órganos Federales y elegir a los delegados al IX Congreso Federal.

El 19 de septiembre será la fecha límite para que la CEF tenga en su poder las Actas de los Congresos Extraordinarios celebrados por las Federaciones Territoriales y la Certificación de los delegados elegidos para asistir al IX Congreso Federal Ordinario.

Proceso de Congresos Ordinarios de Federaciones Territoriales y organizaciones de ellas dependientes

Las Federaciones Territoriales celebrarán sus Congresos Ordinarios con posterioridad al Congreso Federal, entre el 1 de noviembre y el 18 de diciembre de 2005.

Antes de fin de febrero de 2006 se deberán haber celebrado los Congresos de las organizaciones dependientes de las Federaciones Territoriales.

Comisión de Verificación de Credenciales:

La Comisión de Verificación de Credenciales estará compuesta por:

El Secretario de Organización y el de Administración de la C.E.F. y los Secretarios de Organización de las Federaciones Territoriales de Madrid, Andalucía y Catalunya.

Portavoz del Comité Federal ante el Congreso Federal:

Se aprueba por 97 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención que el Informe de Gestión del Comité Federal ante el Congreso Federal sea redactado por:

FERNANDO GALLEGO RODRÍGUEZ
JUAN JOSÉ GARCÍA CAÑADAS

PORTAVOZ: FRANCISCO NÚÑEZ MOYA

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN

El Comité Federal ha analizado la evolución de la afiliación y de la representación, constatando un crecimiento sostenido en el número de afiliados y de delegados elegidos en el año 2004.

Con datos provisionales del 2004, el crecimiento neto de afiliación en el periodo julio 2003 – junio 2004, ha sido de 445 afiliados. En el periodo julio 2001 – junio 2004, hemos crecido en 4.636 afiliados. Para valorar adecuadamente estos datos se debe tener en cuenta que se está en un proceso de pérdida de empleo en las grandes empresas de esta Federación a consecuencia de los ERE's en vigor en la mayoría de ellas.

Así mismo, con datos de mediados de diciembre de 2004, el número de delegados de esta Federación elegidos en 2004 asciende a 1.079 (un 45,37% sobre el total de delegados elegidos en este periodo), lo que convierte a nuestra Federación en el que mejores resultados obtiene, con una diferencia a nuestro favor sobre CCOO de 263 delegados, es decir un 11,06%. En cómputo dinámico en el periodo 2001 – 2004, los delegados elegidos suman 6.858 (el 40,41% del total) con una diferencia sobre CCOO de 611 delegados, un 3,60%.

PRESUPUESTOS.

El Comité Federal ha analizado el Presupuesto de la Comisión Ejecutiva Federal para el año 2005, procediendo a su aprobación.

El Comité Federal ha aprobado el reparto y distribución del Fondo de Solidaridad, según los criterios establecidos en el VIII Congreso Federal, y desarrollados por la Comisión elegida en el I Comité Federal Ordinario, encargada del Fondo de Solidaridad Federal.

RESOLUCIONES DE URGENCIA.

1º.- RESOLUCIÓN DE URGENCIA PRESENTADA POR EL SECTOR FEDERAL DE CARRETERAS Y URBANOS

El Sector Federal de Carreteras y Urbanos de TCM-UGT exige al Gobierno la inclusión de un régimen específico para los conductores profesionales del transporte por carretera en la nueva regulación del carné por puntos, en el mencionado proyecto se ignora casi por completo a este colectivo de profesionales cuyo trabajo depende del carné de conducir, por lo que nos veremos abocados a la realización de movilizaciones si no se escuchan las reivindicaciones del sector, ya que se recogen puntos que entendemos abusivos y que pudieran atentar contra el derecho al trabajo (estableciendo un agravio comparativo con otros profesionales).

Desde UGT valoramos positivamente, cualquier iniciativa que tenga como objetivo reducir los altísimos niveles de siniestralidad que se producen diariamente en las carreteras españolas, y que además también afectan de manera dramática al colectivo de conductores profesionales, pero entendemos que el Proyecto de Ley para la regulación del carné por puntos aprobada por el Gobierno ha ignorado casi por completo a este colectivo de profesionales. Por esta razón, desde UGT exigimos al Gobierno que atienda las demandas de los profesionales del sector presentadas por UGT en el documento de enmiendas, que se centran básicamente entre otras en las siguientes cuestiones:

- Imputar las sanciones al tipo de carné que habilita para conducir el vehículo con el que se comete la infracción.
- Establecer un registro de conductores profesionales (Carné Profesional).
- Mejorar el control de la conducción profesional especialmente en los aspectos que más afectan a la siniestralidad, como es el cumplimiento de los tiempos de conducción y descanso.
- Revisar algunas de las causas motivo de las infracciones que se tipifican.
- Que las sanciones que motivan la pérdida de puntos sean firmes jurídicamente.
- Poder recuperar los puntos dentro de los 6 meses siguientes sin pérdida del carné.
- Reducción de los tiempos para recuperación de puntos.
- Convalidación de los cursos de formación obligatoria.
- No aplicar el sistema sancionador por la ocupación excesiva de viajeros en los servicios urbanos e interurbanos.

Desde UGT entendemos que estas cuestiones son de vital importancia para el sector, y de no producirse una respuesta por parte del Gobierno acorde con el documento de enmiendas presentado por UGT nos veremos abocados a la articulación de los procesos de presión que sean necesarios.

2º.- RESOLUCIÓN DE URGENCIA PRESENTADA POR EL SECTOR FEDERAL DEL MAR.

CONSIDERANDO que Sasemar es una empresa pública encuadrada en la Dirección General de la Marina Mercante y perteneciente al Ministerio de Fomento que gestiona el salvamento marítimo, las torres de control y unidades de salvamento.

CONSIDERANDO que Remolques Marítimos es una empresa propiedad al 100% de Sasemar y dedicada exclusivamente a la gestión de unidades de salvamento tanto propias como de Sasemar, tres Remolcadores y la totalidad de las lanchas.

CONSIDERANDO que el resto de las unidades son gestionadas por empresas privadas donde priman los resultados económicos ante la efectividad, con buques con unas prestaciones que no responden a las necesidades y unas tripulaciones en condiciones laborales muy inferiores a la empresa pública, lo que redundará en una menor efectividad y en unas intervenciones fallidas en muchos de los casos.

CONSIDERANDO que en el último y grave accidente producido por el PRESTIGE se puso de manifiesto por estudios realizados por distintas entidades tanto públicas como independientes privadas, así como partidos políticos y Sindicatos que el Salvamento Marítimo tenía que ser un servicio público en su totalidad y dotado de los mejores medios tanto humanos como materiales.

CONSIDERANDO que Sasemar está construyendo buques de salvamento que tiene previsto poner en funcionamiento dos a mediados del 2005 y otros dos en el 2006. Y que parece tener dudas a la hora de que estas nuevas unidades sean gestionadas por SU EMPRESA "Remolques Marítimos" o dárselos a empresas privadas que el único interés que tienen en Salvamento Marítimo es el económico.

Por todo esto, la Conferencia del sector del mar de la Unión General de Trabajadores.

RESUELVE

Exigir a los partidos políticos, así como al Gobierno del Estado, que el Salvamento Marítimo tiene que ser un servicio público, con unidades propias y gestionadas por la única empresa de capital público Remolques Marítimos S.A., para dar un servicio de seguridad y calidad donde prime el fin del mismo SALVAMENTO MARÍTIMO y no el ECONÓMICO PRIVADO.