

## **INDICE PROGRAMA DE ACCIÓN:**

<b>1. Bases para la Acción Sindical</b>	<b>43</b>
1.1. Líneas generales de política sindical	43
1.2. La realidad sociolaboral de los sectores	44
1.3. Objetivos de la acción sindical de la Federación	50
<b>2. Articulación de políticas que apoyen la acción sindical</b>	<b>55</b>
2.1. La formación.	55
2.2. La Acción Institucional	57
A. Coordinación y seguimiento de la acción institucional	59
B. Seguimiento legislativo español y comunitario	59
C. Marco legislativo de la UE en los transportes	59
D. Jornadas sobre políticas Sectoriales	62
E. Informe sobre evaluación de las políticas Sectoriales	62
F. Órganos de participación institucional.	63
2.3. La Acción Sindical Internacional	68
A. Situación internacional	70
B. La concentración industrial	70
C. El sistema integral del transporte de mercancías	71
D. La cadena del transporte	71
E. Los trabajadores en la cadena del transporte	73
F. Cambios en el movimiento sindical internacional	74
G. La cadena de las comunicaciones	76
H. Los trabajadores de las comunicaciones	76
I. Los primeros instrumentos para la actuación internacional	76
J. Desarrollo de una estructura para la política internacional de la Federación Estatal	76
K. Cooperación al desarrollo	77
L. La inmigración.	77
2.4. La Comunicación	78
A. Situación de los medios de comunicación	78
B. Plan de comunicación.	80

## **1. Bases para la acción sindical.**

### **1.1. Líneas generales de política sindical.**

El Programa de Acción de UGT recoge los principales retos de la acción sindical para el conjunto del Sindicato así como las finalidades que persiguen sus propuestas, medidas y acciones, que en el ámbito laboral se resumen en:

- Conseguir un empleo estable, digno, seguro y con derechos para todos.
- Fortalecer la democracia en la empresa y defender los derechos colectivos.
- Construir un nuevo marco de relaciones entre empresas y trabajadores.
- Fortalecer el carácter protector y regulador de la negociación colectiva y la política salarial.

La Federación, compartiendo plenamente el Programa de Acción de UGT, pretende articular (en coherencia con este proyecto), unas líneas generales de política sindical que permitan el desarrollo de la acción sindical en el ámbito sectorial con igual perspectiva de crecimiento del empleo estable, consolidación del Estado del Bienestar y el fomento de las iniciativas solidarias.

La consecución de un marco sociolaboral equilibrado en nuestro ámbito, obliga a una adecuada articulación de la acción sindical del conjunto de la Federación con un desarrollo propio en el ámbito de cada una de las ramas del transporte, las comunicaciones y el mar, a establecer por los sectores correspondientes en el marco de la acción sindical de la Federación, junto con los pronunciamientos puntuales que autónomamente se consideren.

La especificidad subsectorial de la Federación y su dinámica de acción sindical no debiera perder la perspectiva de una dimensión social única para todo el transporte, las comunicaciones y mar, tratando de homogeneizar las condiciones de vida y trabajo, equiparándolas en el marco sociolaboral europeo en ese proceso de promoción de los trabajadores y trabajadoras y la potenciación profesional.

En tal empeño, los objetivos sociolaborales tendrán propósitos comunes con el proyecto Confederal pero también estarán sujetos a los objetivos propios de la Federación en materia de convenio, jornada, empleo y condiciones de trabajo.

Con estas premisas, la acción sindical de la Federación necesita una doble articulación, por una parte encuadrándose con coherencia dentro del ámbito Confederal, y por otra desarrollándose específicamente en cada rama con la adecuada coordinación a tal efecto.

Sin menoscabo de las propuestas en otros niveles, la política sindical de la Federación identifica como objetivos propios:

- La estructuración de la negociación colectiva, para todos, con convenios estatales de rama y su articulación.
- La ordenación de la jornada laboral y su progresiva reducción a 35 horas semanales.
- El fomento del empleo estable, dignificando sus condiciones.
- El desarrollo profesional y la acción formativa.
- La mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La mejora y protección de los salarios.

Igualmente, la confederabilidad de la política de la Federación requiere dar una respuesta clara a favor de los derechos de los ciudadanos respecto a los servicios públicos de transportes y comunicaciones, encaminando en este sentido la política sectorial para potenciar los transportes públicos y garantizar un servicio telefónico universal.

## 1.2. La realidad sociolaboral de los sectores.

### El peso económico de la actividad y la estructura empresarial.

Las actividades del transporte, las comunicaciones y el mar no solo juegan un papel estratégico decisivo en el curso económico sino que, en sí mismo, su propio peso es muy significativo. En España nuestra realidad sectorial generó en torno al 8,5% del Producto Interior Bruto en el año 2000, siendo especialmente significativo el peso económico del transporte por carretera (3,3% del PIB) y de las comunicaciones (2,5% del PIB) como se descubre en el siguiente cuadro:

#### APORTACIÓN AL PIB (%) AÑO 2000.

Aéreo	Carreteras y Urbanos	Comunicaciones	Ferroviario y S. Turísticos	Mar	Puertos, Aduanas y Consignatarias
0,5	3,3	2,5	0,6	0,5	1,1

En todo caso, su peso económico ha crecido en los últimos años con tasas de incremento cercanas al 8%, muy superiores a la media intersectorial. Ciertamente el desarrollo sectorial es muy dispar (como su propia dimensión económica) y los crecimientos se han distribuido desigualmente, acentuando las ya enormes diferencias en sus cuotas de aportación al producto social.

La estructura empresarial en nuestro ámbito es igualmente muy desigual, por la coexistencia de las grandes empresas del país junto con una atomizada realidad que refleja la actividad de los autónomos. El 81% de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores, y por otro lado las 6 mayores empresas dan empleo a más de 120.000 trabajadores como se muestra en los cuadros siguientes:

#### ESTRUCTURA EMPRESARIAL.

Nº de trabajadores	Nº de empresas	%
1-2	46.463	63,17
3-5	13.156	17,89
6-9	5.864	7,97
10-19	4.549	6,18
20-49	2.463	3,35
50-99	609	0,83
100-199	246	0,33
200-499	137	0,19
500-999	40	0,05
1.000 – 4.999	24	0,03
5.000 o más	6	0,008
Total	73.556	100

## LAS 6 GRANDES EMPRESAS.

Empresas	Trabajadores (datos aproximados)
Telefónica de España	40.400
RENFE	33.300
Iberia	25.400
Atento	12.500
EMT. Madrid	5.900
Metro Madrid.	5.350
Total	122.850

### El empleo y sus características.

La dinámica en los sectores que organiza la Federación apunta a un aumento del empleo asalariado con la consiguiente reducción del peso de los trabajadores autónomos. Igualmente disminuye tras las generalizadas privatizaciones, el empleo en el sector público (22%). Por el contrario, aumenta el peso del empleo femenino, aunque todavía cerca del 80% son varones, (incluidos los autónomos).

En los asalariados, el 77% son varones, aunque varía la composición según sectores y subsectores: Aéreo (67%), Carreteras y Urbanos (89%), Comunicaciones (65%), Agencias de Viajes (37%), Ferroviarios (91%), Mar (86%) y Puertos Aduanas y Consignatarias (90%).

En el sector trabajan 866.000 personas (año 2000), con la siguiente distribución:

- 79% asalariados, en total unas 648.000 personas, de las cuales cerca del 28% tenían contrato temporal.
- 21% autónomos, unas 218.000 personas, de las que 144.000 tenían catalogación como empresarios.

Distribución de trabajadores asalariados por sectores:

Aéreo_____	38.000
Carreteras y Urbanos_____	320.000
Comunicaciones_____	95.000
Ferroviano y Sº Turísticos_____	87.000
Mar_____	78.000
Puertos, Aduanas y Consignatarias_____	30.000

El perfil tipo de los trabajadores en los sectores que organiza la Federación responde a:

- Una edad media de 40 años, 42 en los hombres y 35 en las mujeres.
- Estudios medios, el 42,5% tienen estudios secundarios, resultando una mayor cualificación de las mujeres.
- La ocupación más común es la de operador, un grupo profesional que abarca al 41,5% de

los trabajadores y, entre otros, engloba a la categoría de los conductores.

La **temporalidad** se incrementa en el conjunto de los sectores ya que el propio empleo crece en las ramas con mayor temporalidad, como agencias de viaje y transportes por carretera. Además, la eventualidad pesa más en el empleo femenino, y en todo caso la evolución de la temporalidad está degradando la estabilidad del empleo. Sería necesario que la FETCM analizara en que grupos profesionales están situados las mujeres e inmigrantes y que porcentaje representan.

#### **EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD.**

	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
Total	<b>23,4</b>	<b>24,6</b>	<b>22,5</b>	<b>23,9</b>	<b>25,3</b>
Varones	22,2	22,6	21,4	21,8	21,4
Mujeres	28,3	32,7	26,4	31,0	38,1

Incluyendo a los subsectores de pesca y acuicultura, alquiler de coches y contratas ferroviarias, la **tasa de temporalidad se eleva hasta el 28%**. Por sectores y subsectores es la siguiente:

<b>Aéreo</b>	<b>(20%)</b>
<b>Carreteras y Urbanos</b>	<b>(33'6%)</b>
- Mercancías	(40%)
- Urbanos	(3'9%)
<b>Comunicaciones</b>	<b>(16'4%)</b>
<b>Ferrovianos y Sº Turísticos</b>	<b>(20'9%)</b>
- Contratas Ferroviarias	(15%)
- Agencias de Viajes	(40%)
<b>Mar</b>	<b>(36%)</b>
- Acuicultura	(54'5%)
<b>Puertos, Aduanas y Consignatarias</b>	<b>(14'3%)</b>

En definitiva, están aumentando los contratos temporales y disminuyen los contratos indefinidos: el 85'84% de los contratos realizados en el sector son temporales (de ellos, el 51'9 %, de tipo eventual por circunstancias de la producción).

Referente al desempleo, aproximadamente hay 49.000 trabajadores/as del sector que se encuentran en paro (7'32 %), hombres 62% y mujeres 38%.

Por sectores:

- Aéreo	(3'7%)
- Carreteras y Urbanos	(7'2%)
- Comunicaciones	(5'9%)
- Ferrovianos y Sº Turísticos	(6'4%)
- Mar	(11'5%)
- Puertos, Aduanas y Consignatarias	(11'7%)

## **Jornada Laboral.**

El 96% de los ocupados en el sector trabaja a tiempo completo y el 4% a tiempo parcial. La jornada media semanal en el sector es de 41'4 horas (47'2 autónomos y 39'9 asalariados). La media nacional: 39'1 horas.

El 60'1% de los ocupados trabaja entre 40 y 49 horas a la semana, y el 17'8 %, 50 o más horas.

## **Accidentes de Trabajo.**

En nuestros sectores, durante el año 2000 los accidentes en jornada de trabajo con baja han aumentado más de un 10 %, y lo que es peor, los accidentes mortales han tenido un incremento próximo al 6'5%.

Se produjeron 53.335 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 52.131 fueron leves, 958 graves y 246 mortales, sin incluir a los autónomos.

El transporte terrestre (ferrocarril y carretera) concentra el 55% del total de accidentes que se producen en el sector.

## **Estructura de la Negociación Colectiva.**

El número total de convenios (sector y empresa) es de 741 (100%), encontrándose afectados 479.905 trabajadores / as, de aproximadamente un total de asalariados en torno a los 648.000. Es decir, el nivel de cobertura mediante la negociación colectiva se sitúa alrededor del 74%.

Este nivel de cobertura varía sustancialmente según los sectores, Mar 25%, Comunicaciones 56%, Aéreos 84%, Carreteras 80%, Ferroviarios y Servicios Turísticos 98% y Puertos, Aduanas y Consignatarias 100%.

Los convenios de sector son 260 (35'08%) y protegen a un total de 294.244 trabajadores (61'26%), de éstos, sólo están afectados por convenios de ámbito estatal 89.463 (18'64%).

Los Convenios de empresa son 481 (64'90%), protegiendo a un total de 185.661 trabajadores (38'67).

En el sector de Carreteras existen 412 convenios (55'60%), afectando a un total de 257.544 trabajadores (53'66%), es decir más de la mitad, tanto de convenios como de trabajadores del conjunto de la Federación.

Hay 119 convenios de empresa (16'05%) que tienen menos de 30 trabajadores. Dichos convenios protegen solamente a 2.038 trabajadores (0'42%).

También tenemos 65 convenios de empresa (8'77%) con más de 30 trabajadores y menos de 50. Dichos convenios protegen a 2.630 trabajadores (0'54%)

Si agrupamos los convenios de empresa con menos de 50 trabajadores, tenemos un total de 184 convenios (24'83%) que solamente protegen a 4.668 trabajadores (0'97%), lo que equivale a decir que la cuarta parte de los convenios sólo protegen al 1% de los trabajadores. De ellos, 11 son estatales.

Si llevamos este análisis a los convenios de sector nos encontramos con que tenemos 43 convenios con menos de 50 trabajadores (5'89%) y que dan cobertura, tan sólo, a 941 trabajadores. Los sectores de Carreteras, Mar y Puertos son los afectados.

Por fin, tenemos 88 convenios (11,87% del total) de sector y de empresa, de más de 1.000 trabajadores que protegen a 381.394 trabajadores (que representan el 79'47% del total).

Este dato es de especial relevancia: el 80% de los trabajadores de esta Federación están cubiertos por el 12% de los convenios.

## NÚMERO DE CONVENIOS Y TRABAJADORES POR ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN EN LA Federación Estatal

(Septiembre de 2001)

ÁMBITOS	CONV.	%	TRABAJADORES	%
Ámbito de empresa estatal	82	11,06	125.351	26,11
Ámbito de empresa provincial	368	49,66	54.468	11,34
Ámbito de empresa interprovincial	29	3,91	4.842	1,00
Ámbito de empresa autonómico	2	0,26	1.000	0,20
<b>Subtotal de convenios de empresa</b>	<b>481</b>	<b>64,91</b>	<b>185.661</b>	<b>38,68</b>
<b>Ámbito Sectorial estatal</b>	<b>21</b>	<b>2,83</b>	<b>89.463</b>	<b>18,64</b>
Ámbito Sectorial provincial	234	31,57	202.213	42,13
Ámbito Sectorial interprovincial	1	0,13	168	0,03
Ámbito Sectorial autonómico	4	0,53	2.400	0,50
<b>Subtotal convenios Sectoriales no estatales</b>	<b>239</b>	<b>32,25</b>	<b>204.781</b>	<b>42,67</b>
Total convenios	741	100%	479.905	100%

Fuente: Gabinete Técnico de la Federación Estatal

### CONVENIOS COLECTIVOS DEL ÁMBITO DE LA Federación Estatal

(Septiembre de 2001)

#### DATOS TOTALES DE LA FEDERACIÓN

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
C. ESTATALES.	21	82	103
TRAB. AFECT.	89.463	125.351	214.814
C. PROVINC.	239	399	638
TRAB. AFECT.	204.781	60.310	265.091
TOTAL CONV.	260	481	741
TOTAL TRAB.	294.244	185.661	479.905

SECTOR AEREO

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
C. ESTATAL.	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>28</b>
TRAB. AFECT.	<b>6.100</b>	<b>24.616</b>	<b>30.716</b>
C. PROVINC.		<b>15</b>	<b>15</b>
TRAB. AFECT.		<b>1.421</b>	<b>1.421</b>
TOTAL CONV.	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>43</b>
TOTAL TRAB.	<b>6.100</b>	<b>26.037</b>	<b>32.137</b>

SECTOR DE CARRETERAS Y URBANOS

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
C. ESTATAL.	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
TRAB. AFECT.	<b>33.000</b>	<b>2.068</b>	<b>35.068</b>
C. PROVINC.	<b>147</b>	<b>243</b>	<b>390</b>
TRAB. AFECT.	<b>175.524</b>	<b>46.952</b>	<b>222.476</b>
TOTAL CONV.	<b>157</b>	<b>255</b>	<b>412</b>
TOTAL TRAB.	<b>208.524</b>	<b>49.020</b>	<b>257.544</b>

SECTOR DE COMUNICACIONES

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
C. ESTATAL.	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
TRAB. AFECT.	<b>4.000</b>	<b>49.162</b>	<b>53.162</b>
C. PROVINC.		<b>7</b>	<b>7</b>
TRAB. AFECT.		<b>714</b>	<b>714</b>
TOTAL CONV.	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
TOTAL TRAB.	<b>4.000</b>	<b>49.876</b>	<b>53.876</b>

SECTOR FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
C. ESTATAL.	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>

TRAB. AFECT.	<b>38.200</b>	<b>41.944</b>	<b>80.144</b>
C. PROVINC.	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>
TRAB. AFECT.	<b>1.670</b>	<b>4.642</b>	<b>6.312</b>
TOTAL CONV.	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>37</b>
TOTAL TRAB.	<b>39.870</b>	<b>46.586</b>	<b>86.456</b>

#### SECTOR DEL MAR

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
C. ESTATAL.	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
TRAB. AFECT.	<b>4.260</b>	<b>3.561</b>	<b>7.821</b>
C. PROVINC.	<b>32</b>	<b>83</b>	<b>115</b>
TRAB. AFECT.	<b>7.840</b>	<b>4.054</b>	<b>11.894</b>
TOTAL CONV.	<b>35</b>	<b>103</b>	<b>138</b>
TOTAL TRAB.	<b>12.100</b>	<b>7.615</b>	<b>19.715</b>

#### SECTOR DE PUERTOS, ADUANAS Y CONSIGNATARIAS

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
C. ESTATAL.	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
TRAB. AFECT.	<b>3.903</b>	<b>4.000</b>	<b>7.903</b>
C. PROVINC.	<b>58</b>	<b>31</b>	<b>89</b>
TRAB. AFECT.	<b>19.747</b>	<b>2.527</b>	<b>22.274</b>
TOTAL CONV.	<b>59</b>	<b>32</b>	<b>91</b>
TOTAL TRAB.	<b>23.650</b>	<b>6.527</b>	<b>30.177</b>

### 1.3. Objetivos de la acción sindical de la Federación.

#### Fortalecer y racionalizar la estructura de la negociación colectiva.

Esta debe ser una tarea primordial, fijando en cada sector objetivos concretos y evaluables de vertebración y articulación, así como extender la cobertura a través de la negociación colectiva a todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

En este sentido, el objetivo permanente de la Federación Estatal será la consecución de convenios colectivos sectoriales estatales articulados, contribuyendo a reforzar y vertebrar el marco estatal de relaciones laborales, atendiendo además a las necesidades sectoriales y territoriales específicas.

Ante la creciente concentración en grandes grupos de control empresarial de carácter estatal, se tratará de homogeneizar las condiciones laborales de todos los trabajadores de un mismo grupo

empresarial en convenios únicos que abarquen a todos sus centros de trabajo, con independencia de la ubicación geográfica de los mismos.

La Federación Estatal entiende que el establecimiento de una correcta estructuración de la negociación colectiva propiciará la participación e implicación de los trabajadores y trabajadoras.

Por todo ello, hay que definir desde los sectores y la Federación el correspondiente mapa negocial, las competencias y la distribución de materias, tomando como posible referencia el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997. En el mismo sentido, la modificación de ámbitos preexistentes de la negociación colectiva y/o apertura de otros nuevos, que partirá de la iniciativa de los sectores y las federaciones, deberá contar con la aprobación de la Comisión Ejecutiva Federal.

Teniendo en cuenta que la participación, el debate y el diálogo interno son elementos clave para obtener los resultados prácticos previstos, siendo necesario a su vez un alto grado de coherencia interna y el consenso con otras organizaciones sindicales.

La articulación de la negociación desde los convenios sectoriales debe atribuir un valor fundamental a la negociación en la empresa. Sólo desde la articulación es posible garantizar que el protagonismo de la empresa en la negociación no quiebre los objetivos de solidaridad y homogeneidad que inspiran nuestra acción sindical.

El enriquecimiento del contenido de los convenios y su articulación deben hacer posible un sindicalismo de mayor participación y una práctica de negociación y diálogo social en el seno de las empresas.

Por lo tanto, una de las tareas primordiales de las secciones sindicales es la referente a la aplicación de lo pactado en la negociación colectiva.

Anualmente la Federación realizará unas Jornadas de Negociación Colectiva. Las conclusiones de dichas jornadas deberán ser aprobadas por el Comité Federal y plasmarse en las diferentes plataformas de negociación.

La Comisión Ejecutiva Federal, así como las comisiones ejecutivas de las federaciones territoriales deberán conocer las plataformas reivindicativas antes de su presentación, así como los acuerdos alcanzados en las mesas de negociación antes de la firma de los convenios colectivos de su ámbito y autorizar dichos acuerdos. Además, las plataformas de los convenios estatales serán dadas a conocer a las federaciones territoriales.

Asimismo, se elaborará un informe anual de negociación colectiva que recogerá todos los convenios y acuerdos colectivos negociados en el ámbito competencial de la Federación y un balance del contenido de los mismos, los cuales deben ser remitidos a la mayor brevedad por las federaciones territoriales a la Secretaría Federal de Acción Sindical para la elaboración de dicho informe, creando un soporte informático y documental, resaltando aquellos aspectos más destacables y novedosos, así como los más regresivos que contemplan los convenios. El citado informe anual se presentará al Comité Federal para su conocimiento y debate, trasladándose posteriormente al conjunto de la Federación.

Finalmente, tenemos que resituar la negociación colectiva en el eje central de la actuación de la Federación, convirtiéndola en la prioridad organizativa de la misma y dotarla de los recursos humanos y materiales necesarios.

#### Ordenar la jornada laboral y su progresiva reducción a 35 horas semanales.

La legislación comunitaria, la legislación nacional y la negociación colectiva deben contemplar la regulación de elementos básicos para los trabajadores del transporte, las comunicaciones y el mar como son:

- Los tiempos de trabajo, servicio, espera y descanso.

- Los desplazamientos fuera del domicilio y, dentro de ellos, los viajes prolongados.
- La eliminación de la competencia desleal que se deriva de las prolongadas jornadas.

Los convenios colectivos deben abordar una regulación más completa y articulada del tiempo de trabajo, lo que supone tratar además de la duración de la jornada, los descansos, las vacaciones, los permisos y excedencias. Se deben contemplar, al menos, 4 aspectos fundamentales: la determinación de la jornada (anual, mensual, semanal o diaria), los límites y garantías en su distribución, el contenido de la negociación anual de los calendarios anuales y la regulación de las horas extras.

Más concretamente, nuestra Federación debe llevar la iniciativa sindical para:

- Respetar el cumplimiento de los tiempos de trabajo, especialmente en el transporte por carretera con los tiempos de conducción y descanso.
- Eliminar las horas extraordinarias y convertirlas en nuevos empleos.
- Ligar las negociaciones sobre flexibilidad de la jornada a elementos de reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo.
- Con respecto al Real Decreto 1561/95, es imprescindible su tratamiento a través de la negociación sectorial.
- Proponer el establecimiento de una jornada máxima legal de 35 horas semanales para todos.

#### Fomentar el empleo estable.

La reforma laboral impuesta por el Gobierno, lejos de hacer frente a los problemas de falta de estabilidad y seguridad en el empleo, establece un marco normativo tan regresivo que, al tiempo que añade nuevos elementos de precariedad, intenta debilitar la protección colectiva y trasladar a la negociación colectiva aquellos aspectos más conflictivos a los que no ha querido dar respuesta.

Ante esta situación, no podemos permanecer impasibles debiendo utilizar todos los medios que estén a nuestro alcance para trasladar, en todos los ámbitos, lo que constituye una aspiración básica de la sociedad española y una de las reivindicaciones esenciales de nuestra Organización: conseguir más y mejor empleo.

En particular la negociación colectiva debe corregir la creciente temporalidad del empleo en nuestros sectores con medidas como:

- El contrato indefinido (ordinario y de fomento de la contratación indefinida) debe ser la regla general para las nuevas contrataciones.
- Incorporación de compromisos para la conversión en fijos de contratos temporales.
- Reforzar la causalidad ajustándola a la realidad de cada sector.
- Centrar la atención en los contratos más utilizados (“*eventual* por circunstancias de la producción”).
- Establecer la indemnización a la finalización de los contratos temporales hasta una cuantía mínima de 20 días por año trabajado.

#### Facilitar el acceso a la profesión y el desarrollo formativo.

En una sociedad como la nuestra, en continua y rápida transformación, los trabajadores estamos obligados a afrontar las dificultades del acceso a las profesiones y a un continuo desarrollo formativo.

Las nuevas situaciones que se generan como resultado de la evolución tecnológica no deben desestabilizar profesionalmente a los trabajadores, y para ello hay que incidir en:

- La formación y cualificación para las diferentes labores profesionales a través de programas concertados en las empresas y en los sectores.
- La homogeneización y el reconocimiento tanto de las cualificaciones como de las titulaciones y habilitaciones profesionales, en el ámbito nacional y en el comunitario.

Asimismo, la formación continua es un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Entendiendo por cualificación lo que supera un puesto de trabajo concreto y que ésta pueda ser transferida a otro puesto similar en otra empresa.

El acceso a la formación continua es un derecho para todos los trabajadores y facilitarla es un deber para el empresario.

Este derecho no basta afirmarlo como principio genérico sino que es necesario concretarlo a través de la negociación colectiva mediante cláusulas que permitan ejercerlo.

Las horas destinadas a la Formación Continua deben estar dentro de la jornada laboral (o al menos en su mayoría) al ser consideradas como jornada real de trabajo.

#### Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los trabajadores no cumplen a menudo las regulaciones laborales relacionadas con las jornadas de trabajo. En los sectores existen niveles importantes de incumplimiento laboral debido a problemas específicos que existen en el mercado. En muchos casos, los trabajadores suelen realizar tareas que no son propias de su puesto de trabajo, que puedan dar lugar no sólo a la enfermedad, sino a la degradación de su profesión habitual.

La seguridad y salud en el trabajo forman parte fundamental de las condiciones de trabajo y como tales tiene que ser negociadas en los convenios colectivos. A través de la negociación colectiva tratamos de superar en términos generales los mínimos establecidos en la LPRL, garantizando las mismas condiciones de trabajo en lo que respecta a seguridad y salud para los trabajadores de todas las empresas y sectores. Ampliando la capacidad de participación, seguimiento y control, de manera prioritaria en las pequeñas empresas, y garantizando a los trabajadores de las contratadas y subcontratadas las mismas condiciones de trabajo que la empresa principal.

Así, los aspectos concretos y prioritarios los articulamos en torno a:

- La creación de comisiones paritarias de seguridad y salud en cada uno de los convenios sectoriales, estableciendo sus funciones, cobertura y financiación. A imagen y semejanza del comité de seguridad y salud en el ámbito de la empresa.
- Plan de prevención para el sector: se negociará una estructura mínima de contenidos del plan de prevención en ese ámbito, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas del sector.
- Creación de los delegados sectoriales / territoriales. Reforzar las funciones y garantías de los delegados de prevención.
- La adquisición del carácter vinculante de las propuestas y consideración de los delegados de prevención respecto a las materias objeto de consulta y participación.
- Disposición de un crédito horario mínimo mensual y adicional negociado en los convenios, que les permita cumplir con sus funciones de delegados de prevención y de personal.

La vigilancia de la salud de los trabajadores tiene que constituir un elemento fundamental en la prevención de los riesgos laborales a través de la negociación colectiva. Tenemos que garantizar los elementos necesarios para una vigilancia específica en relación a los riesgos de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

#### Desarrollar una política de mejora y protección de los salarios.

La Federación Estatal desarrollará una política salarial basada en tres elementos inseparables: la

referencia de la inflación prevista, cláusula de garantía que mantenga lo pactado con efecto retroactivo frente a las desviaciones de inflación, y negociación del destino de los incrementos de la productividad; como pauta general los salarios deben mejorar su poder adquisitivo en el horizonte de la convergencia real con la Unión Europea.

En todo caso, cualquier cesión a la empresa de todo o parte de los incrementos de productividad deberá ir acompañada de contrapartidas y compromisos claros y concretos, preferentemente en materia de incremento de empleo, aumento de su estabilidad y reducción de la jornada de trabajo.

Asimismo, debe contribuir a la eliminación de desigualdades y discriminaciones salariales, estableciendo, entre otras, la fijación de salarios mínimos de convenio en todos los sectores.

También hay que fijar límites y fórmulas sindicalmente aceptables a la utilización del salario variable, así como extender la Previsión Social Complementaria.

Por otra parte, la Federación Estatal defenderá por todos los medios posibles la inclusión de la cláusula de garantía en las empresas públicas sujetas a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **Mutuas de Accidentes de Trabajo**

A través de la negociación colectiva se deberá garantizar que sea el Comité de Seguridad y Salud, a través de un informe vinculante, el que participe en la elección de la mutua de accidentes de trabajo a la que se asociará la empresa. Para la toma de esta decisión, el CSST tendrá en consideración el informe al respecto emitido por el comité de empresa o delegado de personal.

Este mismo procedimiento se seguirá a la hora de revocar la vinculación con una mutua asociada, si se entiende que ésta no protege debidamente a los trabajadores.

Respecto a la gestión de la I.T. por parte de la mutua asociada, mostraremos nuestro rechazo a la posibilidad de que ésta pudiese gestionar la IT por contingencias comunes a través de un informe de los Órganos de representación de los trabajadores que tenga carácter vinculante. En caso contrario, debería asegurarse la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de la Mutua respecto a la I.T. en la empresa.

### **Enfermedades Profesionales**

Por otro lado, el reconocimiento de las enfermedades profesionales constituye una de las reivindicaciones centrales e históricas del Sector de Carreteras y por tanto de la Federación Estatal.

TCM – UGT viene mostrando su preocupación por el creciente deterioro de las condiciones en que se realiza la actividad del transporte por carretera y sus innegables repercusiones en la calidad de vida y de trabajo del conductor y, por ende, en su salud.

Además de ello, y sin duda como concausa favorecedora de muchos siniestros, también en este sector de actividad se dan condiciones de trabajo particularmente penosas que sólo escasamente se reconocen como causantes de enfermedades profesionales, si bien son evidentes sus orígenes en el proceso de trabajo.

El conductor, y particularmente el autónomo, no cumple a menudo las regulaciones laborales sobre jornadas de trabajo. Agravándose aún más, por la exclusión de los autónomos en la reciente directiva europea aprobada. Existen en el sector niveles importantes de auto y explotación laboral debido a problemas básicamente económicos y de mercado. En muchos casos, el conductor realiza tareas no propias de su puesto de trabajo que pueden dar lugar a enfermedad (principalmente carga y descarga).

Relacionado con lo anterior, se producen trastornos músculo –esqueléticos derivados de la postura sedentaria de conducción o del manejo de cargas, alteraciones del sueño debido a la variedad de horarios de trabajo, fatiga por las prolongadas jornadas, trastornos digestivos, problemas de audición y visión, siendo sólo algunas de las más habituales enfermedades relacionadas con el

trabajo que sufre este colectivo.

Pese a ello, esta situación no encuentra su reflejo en las estadísticas oficiales y ello porque el actual sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales presenta una orientación básicamente indemnizatoria, de ahí su carácter limitativo.

Por lo que hoy no refleja los nuevos modos de enfermar. En particular los deterioros de salud no agudos y además de origen multicausal se encuentran ajenos al sistema de declaración de enfermedades profesionales.

En este sentido, TCM – UGT seguirá trabajando por conseguir ampliar y actualizar la actual normativa vigente de Seguridad Social, sobre enfermedades profesionales, que data de 1978, y en la actualidad supone una interpretación restrictiva de la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos sobre la salud, y no garantiza la adecuada vigilancia y prevención consiguiente de las enfermedades derivadas del trabajo adaptándola al concepto más amplio de daño derivado del trabajo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, debemos intensificar y relanzar esta reivindicación en todos los foros posibles (políticos, institucionales, sociales, etc) y también a través de la negociación colectiva. Las federaciones territoriales promoverán en las UCA's la creación de gabinetes de asesoramiento médico integrados en los departamentos de salud laboral, para reconducir situaciones de desvío de bajas de accidente de trabajo a bajas por enfermedad común y el de incapacidades, cualquiera que fuese su grado, así como para recabar información profesional propia para el estudio de solicitud de enfermedades profesionales.

### **LA Federación Estatal y la jubilación anticipada**

A los problemas generales de la regulación de la jubilación anticipada se añaden otros problemas específicos que afectan a colectivos integrados en esta federación. Por lo que respecta a los problemas generales somos de la opinión de que hay tres prioridades a las que no podemos renunciar.

La primera, la regulación definitiva del derecho a la jubilación anticipada y voluntaria, derecho que se reconoce en la práctica totalidad de países e incluso en normas internacionales; es verdaderamente contradictorio y retrógrado reconocer el derecho a seguir trabajando después de los 65 años de edad y no reconocer el derecho objetivo a jubilarse voluntariamente antes de dicha edad.

La segunda, la reducción de los coeficientes reductores pues los actuales suponen más bien una confiscación de derechos de pensión.

En tercer lugar, la ampliación de colectivos a los que habría que reducir la edad de jubilación por realizar trabajos penosos, peligrosos o insalubres.

Respecto a esta última cuestión pensamos especialmente en el colectivo de transportistas por carretera, sean de pasajeros o mercancías, inexplicablemente excluidos de esos beneficios cuando su trabajo es de especial riesgo, acentuado por un deterioro de la salud. Son muchos los países que prevén un adelanto en la edad de jubilación para este colectivo pues es evidente que los riesgos, para sí y para terceros, aumenta con la edad. Y sólo es cuestión de sensibilidad social y voluntad política puesto que ya la actual Ley General de Seguridad Social prevé (artículo 161.2) la posibilidad de ampliar por parte del Ministerio de Trabajo esos beneficios de rebajar la edad mínima de jubilación a otras actividades profesionales que tengan elevada siniestralidad o peligrosidad. Y queremos, además, que esa reducción se aplique tanto al trabajador por cuenta ajena como al trabajador por cuenta propia.

En el mismo sentido, existen repercusiones negativas sobre trabajadores que si bien tienen ese derecho, como los trabajadores que realizan actividades marítimo –pesqueras, las normas sobre atribución de coeficientes reductores en la edad les afectan de forma injusta pues las condiciones del sector se han modificado fuertemente. Los problemas en la justificación de los períodos de

embarque , el sistema de zonas de navegación para establecer los coeficientes reductores, entre otros muchos problemas, deben resolverse mediante un sistema mucho más sencillo y también más favorable según características del buque o de actividad por ejemplo, para un colectivo especialmente castigado, tanto por las condiciones en que se realiza su trabajo como por el alejamiento de su entorno social y familiar que ese trabajo le impone.

Igualmente, habría que considerar dentro de la regulación definitiva del derecho a la jubilación anticipada, la situación que se da actualmente con la denominada " Ley del 70", que permite la jubilación a los 55 años.

## **2. Articulación de políticas que apoyen la acción sindical.**

### **2.1.- La formación.**

La Federación Estatal entiende la formación como un elemento fundamental para la acción sindical, y un instrumento de afiliación y expansión de nuestra presencia entre los trabajadores.

Nuestra Federación debe acometer una política de formación que ayude a los trabajadores a ampliar y actualizar sus conocimientos, así como a transformar sus comportamientos, bien para en unos casos adaptarlos a las nuevas tecnologías y/o cambios organizativos, como para concienciar de la necesidad de una cultura de formación y aprendizaje permanente, formando parte integrada a lo largo de la vida laboral y personal de los trabajadores.

Los cambios empresariales, organizativos, tecnológicos, funcionales, etc... afectan de manera significativa y directa a los trabajadores de nuestra Federación, es por ello que deberemos incidir en materia formativa y, de manera puntual, en la especialización sectorial, a través de los diferentes planes de formación, con el fin de conseguir en el mercado empresarial que los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y propia de estos sectores estén en situación de igualdad al resto de los trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea.

La próxima década, en el ámbito de la formación, aparece marcada (tras la publicación por la Comisión Europea del Memorando sobre el aprendizaje permanente) por dos ideas prioritarias: promover la ciudadanía activa, y mejorar la capacidad para acceder y mantener el empleo.

La consecución de estos objetivos depende de la adecuación y actualización de conocimientos para participar, en mejores condiciones en la vida laboral y social.

Tras la definición de una norma básica sobre un Sistema Integrado de Cualificación y Formación Profesional, la antigua división (formación reglada, ocupacional y continua) se desdibuja y en su lugar toman carta de naturaleza los conceptos de **formación inicial** y **formación continua**. Ambos tipos de formación recogerán, de forma transversal y modular a través de los itinerarios formativos, aquellos aprendizajes necesarios para la participación activa de los trabajadores en la vida laboral y social.

Desde el punto de vista de la participación sindical esta concepción no nos resulta nueva, pues siempre hemos defendido la formación integral y permanente de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena o propia considerando la **formación sindical** como un elemento fundamental de la formación continua de nuestros afiliados y cuadros sindicales y un elemento integrador en la vida sindical, laboral y social de estos.

La **formación sindical**, como instrumento a través del cual se fomente el debate ideológico, ha de estar al servicio de la acción sindical, dando a conocer a nuestros afiliados la estructura de la Organización, finalidad, objetivos, etc., reforzando a la vez el ideario ugetista entre los miembros de la Federación, como elemento indispensable para contrarrestar el individualismo y la ideología neoliberal.

La formación sindical tiene como objetivo primordial conseguir que nuestros cuadros sindicales se identifiquen plenamente con los objetivos y los perfiles ideológicos de la Unión General de Trabajadores. Para ello la Federación reunirá al Consejo de Formación, por lo menos dos veces al

año, con los máximos responsables de la Federación.

Un segundo nivel a desarrollar será el de ofertar una formación sindical a todos aquellos que nos representen en las empresas, miembros de comité y delegados sindicales. Esta función debe ser desarrollada por las federaciones territoriales conjuntamente con las Uniones Territoriales, capacitándoles de aquellos conocimientos básicos relacionados con la identidad de la Unión General de Trabajadores, contenidos de la negociación colectiva y prestación de servicios jurídicos, sociales, lúdicos, etc.

Un tercer y último nivel se llevará acabo con los afiliados, especialmente para aquellos que se acercan por primera vez a nuestro Sindicato. Esta tarea es primordial, ya que son muchos los afiliados/as que cuando toman un primer contacto con el sindicato, desconocen su estructura interna, funcionamiento, historia, objetivos, sus medios, la forma en que pueden participar y todo lo relacionado con la vida interna del sindicato. Se trata de acercar el sindicato a los nuevos afiliados/as, haciendo de ellos trabajadores y ciudadanos participativos en las acciones que desarrolla la Unión General de Trabajadores. Estamos obligados a desarrollar estos planes ya que no se puede exigir participación activa a un afiliado/a, si previamente no se ha realizado un proceso de identificación entre el sindicato y el afiliado/a.

Esta labor se llevará acabo por la federación territorial correspondiente y para ello, realizará un seguimiento puntual de los nuevos afiliados, donde trimestralmente se les convocará a un ciclo de sesiones formativas y se les expondrá entre otros contenidos el pasado y presente de la Unión General de Trabajadores, el papel a desarrollar por el sindicato, la estructura , estatutos y normas de funcionamiento de la Federación, servicios que el sindicato presta a los afiliados y acciones a desarrollar a corto y medio plazo, y todas aquellas que surgen como respuesta y defensa de nuestras posiciones sindicales.

El poder contar con un sistema integrado de cualificación y formación profesional, al que llamamos Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, permitirá la puesta en práctica de dos de las reivindicaciones largamente realizadas por este sindicato. La primera el reconocimiento de la experiencia laboral como una de las vías de acceso a la cualificación profesional incluida su capitalización en los itinerarios formativos; la segunda, facilitar la interrelación funcional con los sistemas de clasificación profesional derivados de la negociación colectiva.

Para que la Federación Estatal pueda ofrecer una formación adecuada es necesario articular adecuadamente las necesidades y demandas formativas existentes entre los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena o propia y aquellas más específicas detectadas en el seno de la propia Federación.

A tal fin es preciso recoger las necesidades y demandas de formación por las federaciones territoriales, así como las planteadas por la propia Comisión Ejecutiva Federal y los formadores, a través de los instrumentos específicos que se elaboren, para articular una oferta que recoja aquellas de especial significado para la acción sindical de la Federación Estatal.

### **Objetivos de la formación**

La formación debe de atender al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, ya que tiene un carácter de cultura sindical, no solo ante las cualificaciones profesionales, sino para el conjunto de los cuadros y afiliados/as a nuestra Federación, por lo que la Federación Estatal tiene el deber de elaborar y definir propuestas trasladándolas a los mismos. A continuación se definen los objetivos generales de la formación:

- Atender a las necesidades de formación ocupacional, continua y/o formación profesional, cara a cubrir las necesidades de cualificación para hacer frente a las demandas laborales actuales y futuras.
- Facilitar la formación de base que permita el ejercicio crítico del derecho a la participación en la vida económica y social y al tiempo facilite el acceso a la formación profesional.

- Desarrollar las capacidades para el eficaz ejercicio de las funciones de representación e interlocución del sindicato.
- Potenciar la capacidad para innovar y facilitar la adaptación a una realidad social que se ve sometida a un proceso de cambio acelerado y que ha hecho del conocimiento su principal activo

### **Destinatarios**

En primer lugar, la formación estará dirigida al conjunto de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena o propia y destinada a la consecución de los objetivos mencionados. Especial atención merece la **formación ocupacional** para afiliados y no afiliados orientada al acceso a los Ciclos de Formación Profesional Específica y a la adquisición de competencias básicas en el ámbito de la Sociedad de la Información.

En segundo lugar, la Federación Estatal se dotará de los instrumentos precisos para facilitar al conjunto de sus **afiliados** el acceso a las capacidades propias de los diversos ámbitos de representación e interlocución a través de las acciones formativas y programas de experto necesarios, destinados a: **delegados de personal, miembros de comités de empresa, delegados sindicales y cuadros** de la Organización.

Se prestará una especial atención a la formación de **cuadros sindicales con cargos de representación** en consejos de administración, consejos asesores, Autoridades Portuarias, etc.

Así mismo, en el ámbito de la **formación sindical**, los **formadores** deben actualizarse en la incorporación de temas de índole sindical e ideológico, demandando a aquellos Organismos con responsabilidad en la ejecución de estas acciones formativas el diseño de un Programa para Formadores que configure un currículo propio de la Unión General de Trabajadores en este tema, así como la elaboración y/o actualización de cursos y materiales adaptados a las demandas y necesidades que los formadores recogen diariamente de sus alumnos.

Dada la dimensión que están adquiriendo los Planes de Formación Continua, se dará una formación adecuada para todas **las personas que gestionen la formación desde los territorios**, realizando seminarios cíclicos para el intercambio de experiencias.

Esta formación incluirá aquella necesaria para la prestación de servicios a los afiliados y para trasladar los mensajes de la Organización al conjunto de la sociedad.

### Áreas temáticas de próxima incorporación.

Una vez que se apruebe por el Parlamento la Ley de FP y de las Cualificaciones, así como habiéndose firmado recientemente el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, nos encontramos con una serie de tareas en las que el conjunto de la Federación tendrá que trabajar para desarrollar adecuadamente en el ámbito de nuestra Federación cuestiones tan importantes como:

- La Ley de Formación Profesional y las Cualificaciones.
- La participación de los agentes sociales en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- El reconocimiento de la experiencia laboral
- El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como referente funcional en la negociación colectiva y de las clasificaciones profesionales.
- Las cualificaciones profesionales y su formación profesional asociada, elementos estratégicos en los Sistemas de Orientación e Información Profesional.
- La Formación Asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales y la Formación Profesional Continua.
- Los contratos para la formación, los programas de Garantía Social, y el estatuto del

“aprendiz”.

- La política de la Unión Europea entorno a los objetivos concretos de los sistemas de educación-formación.

## FORMACIÓN PROFESIONAL

La Formación Profesional y el subsistema de Formación Profesional Continua es un instrumento fundamental para la formación personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena o propia y para el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades. La buena gestión del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por UGT, hace necesario que, de acuerdo con el principio de transparencia, eficacia y seguridad jurídica, se establezca la regulación de Planes de Formación y Acciones Complementarias ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

### Normas de actuación

- 1.- En el ámbito de nuestra Federación, sólo podrá solicitar Planes de Formación y Acciones Complementarias ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, la Comisión Ejecutiva Federal de la Federación Estatal, para todos sus ámbitos sectoriales y territoriales.
- 2.- La planificación, organización, gestión, seguimiento y justificación de los Planes de Formación y Acciones Complementarias a la Formación, corresponderá al órgano citado anteriormente, que tiene la potestad de solicitar dichos Planes y Acciones, que actuará como único solicitante ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- 3.- No obstante lo anterior, y dadas las características de las convocatorias de los planes de Oferta y de Demanda, sería necesaria la participación de las federaciones territoriales, como concededores de las necesidades formativas territoriales, en la gestión, ejecución y seguimiento de los planes, introduciendo elementos de descentralización, para aumentar la eficacia y calidad de los planes.

A tal efecto, será el Consejo de Formación quién determinará la normativa interna para posibilitar la gestión y ejecución de los planes por parte de la federaciones territoriales en sus respectivos ámbitos territoriales, atendiendo las cautelas y procedimientos publicados en las respectivas convocatorias. Los acuerdos del Consejo de Formación se podrán llevar a efecto desde su aprobación, llevándolos posteriormente al primer Comité Federal que se celebre.

Para coordinar y evaluar los elementos de participación así como los objetivos formativos y su incidencia en el conjunto de la Federación, se reunirá el Consejo Federal de Formación, al menos una vez al año, y tratará todos los temas referentes a la formación. De dicho Consejo formarán parte los secretarios regionales, nacionales o insulares de formación, así como el responsable de UNIATRANC a efectos de formación.

## **2.2. La acción institucional.**

### **INTRODUCCIÓN.-**

Las relaciones institucionales de nuestra Federación, aunque han mejorado en los niveles de coordinación, se desarrollan sobre resoluciones genéricas que dan lugar a que tengan un planteamiento más voluntarista que de una relación adquirida con el tiempo y asentada en una metodología de trabajo y eficacia que garanticen su continuidad.

Por tanto, hay que seguir profundizando en un avance normativo que mejore y amplíe nuestro ámbito de influencias y que sirva para desarrollar una acción institucional beneficiosa para el sindicato y con garantías en el tiempo.

Desde nuestro anterior congreso venimos reivindicando la absoluta necesidad de que se promulgue en nuestro país una ley de participación sindical en las instituciones.

Ahora bien, no podemos desconocer la realidad del importante proceso de transferencias desde la Administración Central a las comunidades autónomas consagrado en nuestra Constitución.

Las transferencias en materia de sanidad, educación, empleo, impuestos, transportes, etc., - ahora competencia de las comunidades autónomas -, nos obligan a dirigir nuestros esfuerzos y acción institucional en el objetivo de conseguir el reconocimiento de nuestra representación sindical en todos los organismos e instituciones de las comunidades autónomas que tengan relación con los transportes, las comunicaciones, el mar y los servicios turísticos.

La participación en las instituciones es un derecho democrático que contribuye a complementar la acción sindical y sin la cual el sindicato quedaría vacío de contenido. Esta participación, cuando se consigue, quien la ostenta lo hace en representación de la Organización.

Uno de los pilares más importantes sobre los que descansa la acción sindical es la información que obtenemos de nuestra representación institucional, y esto queda en evidencia cuando hemos perdido presencia en los consejos de administración de empresas públicas como consecuencia de la política de privatizaciones del Gobierno del PP (Iberia, Enatcar, etc.)

Los criterios a aplicar en los organismos donde participamos deben ser consensuados y contrastados de tal forma que se tengan directrices claras que eviten incoherencias que ponen en cuestión la capacidad propositiva y la seriedad de nuestra Organización.

Por tal motivo, se hace necesario establecer criterios de especialización en nuestros representantes, así como una coordinación permanente, con seguimiento y control de las actuaciones de los miembros designados por nuestra Federación en los diversos órganos institucionales y de gestión de empresas dentro de nuestro ámbito.

Ante las dificultades de intermediación con las distintas administraciones y empresas públicas, muchas veces debido al cariz político de sus gestores, se hace necesario vigilar de forma especial las formas, los métodos y el control a que deben someterse los compañeros que nos representan en los organismos donde participamos.

Por este motivo hay que resaltar que los nombramientos institucionales deben de seguir los procedimientos establecidos en nuestras resoluciones, siendo propuestos y coordinados por las estructuras orgánicas de la Federación que los tienen asignados.

No podemos permitir que haya divergencias de criterios, ni en la gestión ni en los modos, y que estas divergencias terminen por deteriorar las relaciones entre las distintas estructuras de la Federación.

Para evitar todo esto, se impone una mayor coordinación entre las estructuras y, en todo caso, una comunicación fluida que evite todo tipo de incoherencias y malos entendidos, estableciéndose canales de información desde la Comisión Ejecutiva Estatal hacia el conjunto de la estructura organizativa. Sin obviar, por supuesto, al Comité Federal y al Congreso en su caso.

Nuestra Federación que tiene, por la actividad que desarrolla y las empresas públicas que encuadra, una importancia política y sindical de primer orden, debe poner un especial interés a las relaciones institucionales y de empresa.

En este sentido, y dado que las decisiones políticas y empresariales que se adoptan en estos organismos y empresas públicas de ámbito autonómico, provincial o local, tienen claras repercusiones en el campo político y económico, no sólo laboral, como ocurre en los consorcios de transportes, empresas municipales, metros, puertos, ferrocarriles autonómicos etc.. se impone la voluntad y necesidad de coordinación e información de nuestras federaciones con las uniones territoriales de su propio ámbito.

#### **A. COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN INSTITUCIONAL.-**

Nuestro objetivo en materia de acción institucional debe ser alcanzar los mejores niveles de coordinación entre nuestros representantes institucionales y los ámbitos organizativos que correspondan, así como dotarlos de los medios, conocimientos y formación necesarios que les permita afrontar con solvencia su responsabilidad. Téngase en cuenta que en los diferentes consejos de administración, nuestros representantes adquieren responsabilidades jurídicas, con diferentes niveles de derechos y obligaciones que deben ser conocidos con claridad, así como resolver de forma adecuada el tratamiento fiscal por las retribuciones derivadas de las asistencias a los consejos.

En igual sentido, en estos consejos (RENFE, FEVE, FGV, FGC, E/T, TMB, Metro de Madrid, Puertos del Estado, etc) se tratan un gran número de materias que nuestros representantes deben conocer y familiarizarse con sus contenidos, como pueden ser la aprobación anual de los presupuestos, cuentas y balances, planes de empresa o estratégicos, enajenación patrimonial, externalización de actividades o servicios, etc.

Con el objetivo de profundizar en la mejora de los niveles de coordinación de nuestra acción institucional, así como en el conocimiento y clarificación de las obligaciones y derechos con los que ampara la Ley a los consejeros, y la programación de necesidades formativas para un correcto ejercicio de nuestro papel institucional, la Comisión Ejecutiva Federal y en función de las necesidades convocará una **Jornada de Acción Institucional** a la que asistirán los secretarios institucionales de las federaciones territoriales y los miembros de los consejos de administración, asesores, consultivos, fundaciones o patronatos de ámbito federal, autonómico y provincial.

#### **B. SEGUIMIENTO LEGISLATIVO ESPAÑOL Y COMUNITARIO.-**

En el marco de la acción institucional, la Comisión Ejecutiva Federal será la responsable del seguimiento de las propuestas legislativas del Gobierno español, siendo esta tarea coordinada por la Secretaria de Institucional y Coordinación Sectorial, con el apoyo de las secretarías federales sectoriales y el Gabinete Técnico que elaborará nuestras propuestas alternativas.

En igual sentido el permanente avance y consolidación de la construcción europea va produciendo un decantamiento en la cesión de soberanía de los estados miembros de la UE a favor de la capacidad legislativa y mayores competencias del Parlamento y de la Comisión Europea, que hace necesario la reorientación del enfoque tradicional en el campo de las relaciones internacionales, hacia la coordinación de lo que claramente ya podemos definir como **acción sindical comunitaria o europea** que requiere un seguimiento de los proyectos legislativos comunitarios y una estrategia sindical de dimensión europea, que debe ser impulsada y coordinada por ETF y UNI.

Por ello, y con igual criterio de actuación que en el campo legislativo español, se coordinará la labor de la Comisión Ejecutiva Federal ante las propuestas o proyectos de legislación comunitaria, como son los informes, dictámenes, libros verdes o blancos, directivas y reglamentos que afecten al ámbito de nuestra Federación, haciendo llegar nuestras valoraciones o propuestas a la Comisión Ejecutiva Confederal, miembros de UGT en el Consejo Económico y Social de la UE, federaciones sindicales internacionales (UNI, UITA, ETF, ITF), así como a los grupos

parlamentarios en el Parlamento Europeo, a la Comisión Europea y a los ministerios españoles afectados.

### **C. MARCO LEGISLATIVO DE LA UE EN LOS TRANSPORTES.-**

Como continuación de las políticas de liberalización que la Unión Europea viene desarrollando en las dos últimas décadas en todos los sectores industriales y de servicios (y que tienen un reflejo en las directivas y reglamentos que el Gobierno español está obligado a trasladar al ordenamiento legislativo, normativo y jurídico de nuestro país) la Federación Estatal deberá prestar una especial atención a la legislación aprobada en los dos últimos años y a las nuevas propuestas de directivas y reglamentos que afectarán de forma muy importante al transporte por carretera, ferrocarril, puerto y mar en materias tales como condiciones de trabajo, liberalización y competencia, interoperabilidad técnica y definición de nuevo marco jurídico:

- Directiva 2001/16 relativa a la interoperabilidad del sistema ferroviario transeuropeo convencional.
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 91/400 CEE del Consejo sobre el desarrollo de los ferrocarriles comunitarios.
- Directiva del Parlamento europeo y del Consejo por la que se modifica la directiva 95/18/ Comisión Europea sobre concesiones de licencias a las empresas ferroviarias.
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la adjudicación de las capacidades de infraestructura ferroviaria, aplicación de cánones por su utilización y certificados de seguridad (sustituye a la directiva 95/19).
- Propuesta de Directiva sobre la Ordenación del tiempo de trabajo en el transporte por carretera y conductores autónomos.
- Propuesta de Reglamento sobre los tiempos máximos de conducción y tiempos mínimos de descanso diario y semanal en el transporte por carretera (sustituye al Reglamento 3820/85)
- Propuesta de Directiva relativa a la formación de los conductores profesionales de mercancías y de viajeros por carretera (presentada el 2-2-2001).
- Propuesta de Reglamento sobre obligatoriedad de instalación de limitadores de velocidad en vehículos de transporte de mercancías de más de 3,5 TM.
- Directiva 1999/63 sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la a gente del mar.
- Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento sobre la formación y contratación de la gente del mar.
- Modificación del Reglamento 2792/1999 que define la modalidad y condiciones de las intervenciones con finalidad estructural en el sector de pesca.
- Propuesta de Directiva relativa al nivel mínimo de formación en profesiones marítimas.
- Propuesta de Directiva sobre el acceso al mercado de los servicios portuarios.
- Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la intervención de los Estados Miembros en materia de requisitos y adjudicación de contratos de servicio público en el transporte de viajeros por ferrocarril, carreteras y vías navegables.
- Libro Verde. El futuro de la política pesquera común.
- Libro Blanco. La política europea de transporte de cara al 2010: la hora de la verdad.

### **FERROCARRIL.-**

Las modificaciones de las Directivas 91/440, 95/18 y 95/19 que forman el denominado 2º paquete ferroviario tienen una enorme trascendencia ante el anuncio del Ministro de Fomento, el pasado julio de 2001, de preparar la elaboración de la modificación de la LOTT y un proyecto de ley de

ferrocarriles que estructure el marco legislativo y jurídico de la separación de las infraestructuras ferroviarias, operaciones de transporte y el órgano regulador, todo ello con el compromiso expreso de la participación de los sindicatos en el proceso a través de una comisión que el Ministerio de Fomento constituiría.

#### **PUERTOS.-**

La Comisión Europea presentó en el primer semestre de 2001 una propuesta de directiva sobre liberalización del sistema portuario, que ha generado un profundo debate en todos los sectores implicados, y que se está discutiendo en el Parlamento Europeo. Este proyecto profundiza en la privatización de la actividad portuaria y afectará a la práctica totalidad de los servicios portuarios: practicaaje, amarre, remolque, estiba, trasbordo, almacenaje, depósito, agrupación de carga y los servicios de pasajeros, pretendiendo un marco jurídico homogéneo en la UE.

Esta propuesta tiene el rechazo de nuestra Federación y de la Federación Europea de Transportes (ETF).

En línea con este proyecto, el Gobierno español también ha anunciado que prepara un proyecto de Ley para modificar la vigente Ley 62/1997 de Puertos y la Marina Mercante.

### **SECTOR DEL MAR.-**

En el sector de la pesca marítima la Comisión Europea, paralelamente al fracaso y cierre de negociaciones con Marruecos para renovar el acuerdo pesquero, aprobó el Libro Blanco sobre la Política Pesquera Común que analiza en profundidad la evolución de la política comunitaria de pesca en los últimos años y sus consecuencias, proponiendo un paquete de actuaciones en materia de comercialización, limitaciones y cupos, pesca sostenible, formación, acuerdos internacionales y medidas de reconversión y ajuste de flota y esfuerzo pesquero, que ha sido duramente criticado por nuestra Federación en los foros europeos, directamente y a través de la ETF.

De este Libro Verde sobre la Política Pesquera Común se derivará en el futuro próximo un nuevo paquete legislativo en materia de pesca, que no promete nada positivo para el sector pesquero español.

### **TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAJEROS.-**

Uno de los proyectos legislativos de la Unión Europea con mayor calado en los transportes será la propuesta de reglamento en materia de requisitos y adjudicación de contratos de servicio público en el transporte de viajeros por ferrocarril, carretera y vías navegables, que probablemente sea aprobado bajo la presidencia española de la UE en el primer semestre del 2002.

Este reglamento tiene como objetivo el introducir la competencia del mercado en los servicios de transporte urbano e interurbano (autobús, tranvía, metro, ferrocarriles regionales y cercanías), aunque contempla excepciones para el ferrocarril y metro, y quedan fuera de las competencias del reglamento los ferrocarriles de larga distancia.

El proyecto recoge que todos los servicios públicos de transporte deberán salir a concurso público con adjudicaciones por un período mínimo de 8 años para autobuses y 15 para ferrocarril.

### **CONDICIONES DE TRABAJO.-**

En materia de legislación social y laboral, la Comisión Europea ha presentado varios proyectos que están sometidos a un fuerte debate y choque de intereses por parte de los Estados miembros, asociaciones patronales y sindicatos, por la gran divergencia de las legislaciones sociales de cada país.

Nos referimos a las propuestas de directivas sobre la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte por carretera, y la relativa a la formación de los conductores profesionales de mercancías y viajeros por carretera, así como el Reglamento sobre tiempos de conducción máxima y descansos mínimos, y el que regulará la obligatoriedad de instalar limitadores de velocidad en los vehículos de transporte de mercancías de más de 3,5 TM.

Estos cuatro proyectos, así como otros varios de carácter técnico, caminan hacia la armonización y homogeneización de las condiciones sociales y laborales en los Estados miembros, así como a la regulación de un marco común de garantías mínimas que ante la futura ampliación de la UE, con la entrada de los países del Este, se puedan producir situaciones de competencia desleal y “dumping social” en el sector del transporte, como consecuencia de las precarias condiciones sociales, laborales y salariales en estos países.

### **LIBRO BLANCO DEL TRANSPORTE EN LA UE.-**

En septiembre de 2001 y tras dos años de debate y negociaciones entre los ministros de transportes de los Estados miembros, la Comisión Europea aprobó el texto del “Libro Blanco. La política europea de transportes de cara al 2010, la hora de la verdad”, el cual analiza en profundidad la

situación de todos los modos de transportes, las infraestructuras, seguridad vial, medio ambiente, tarificación de los peajes y el gasóleo y la financiación de las nuevas infraestructuras.

Concluye con un Plan de Acción de 60 medidas, que dan cuerpo a una política común del transporte que reorienta los diferentes modos del transporte, fomento de la intermodalidad, defensa del medio ambiente, nuevas infraestructuras prioritarias y nuevo modelo de su financiación, así como la cuantificación económica de los costes de la internalización de los costes externos que genera cada modo, y la propuesta de nuevos sistemas de tarificación del uso de las infraestructuras y fiscalidad del gasóleo. Todo ello orientado a favorecer los menos contaminantes y un modelo sostenible de transporte que permita absorber el crecimiento de las próximas décadas con menores niveles de contaminación, accidentabilidad, congestión e impacto medioambiental.

En definitiva, como se puede apreciar, el conjunto de legislación comunitaria aprobada y la que hay en proyecto supone un tremendo revulsivo en la política de transportes, y puede tener un fuerte impacto sobre los modos de transportes y servicios, escasamente afectados por las políticas de liberalización como son los ferrocarriles, puertos y en menor medida el transporte urbano, por lo que la Federación Estatal deberá dedicar un importante esfuerzo de interlocución institucional para intervenir en los procesos de trasposición de las directivas y reglamentos a la legislación española, de la forma más favorable y con el menor impacto hacia los trabajadores de los sectores implicados.

#### **D. JORNADAS SOBRE POLÍTICAS SECTORIALES.-**

El conjunto de la Federación Estatal ha venido valorando de forma positiva la iniciativa de celebrar una Jornada sobre Políticas Sectoriales previamente a cada Comité Federal, en las que podamos reflexionar o debatir con responsables políticos, empresarios, gerentes públicos y privados, asociaciones empresariales, técnicos y sindicalistas sobre situaciones concretas o de carácter general que afectan o interesan al conjunto de la Federación Estatal.

Este tipo de jornadas tienen el objetivo de conocer opiniones ajenas al sindicato sobre problemas que como organización nos afectan, escapando de una visión parcial – la nuestra – dando oportunidad a toda nuestra estructura territorial de conocer opiniones diferentes que nos permitan enriquecer nuestra capacidad de análisis, y en consecuencia mejorar nuestras estrategias sindicales.

En este sentido, se considera no sólo conveniente, sino necesario, dar continuidad a la celebración de estas Jornadas sobre Políticas Sectoriales vinculando el debate sectorial y su impacto territorial.

#### **Asistencia a Jornadas y Seminarios.-**

la Secretaría de Institucional y Coordinación Sectorial coordinará la participación de los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal en jornadas o seminarios organizados por organismos o entidades públicas o privadas aprovechando la capacidad de difusión de este tipo de foros de debate que traten sobre las políticas de transportes, comunicaciones o infraestructuras para exponer las posiciones de la Federación Estatal, mediante la elaboración de ponencias o intervenciones que contemplen las resoluciones de nuestro Congreso Federal, Comité Federal, comisiones ejecutivas o conferencias sectoriales.

En igual sentido colaborará, si así se le demanda, con las federaciones territoriales, que deseen organizar algún tipo de jornada o seminario relacionado con las políticas de transportes, comunicaciones o infraestructuras en sus comunidades autónomas.

#### **E. INFORME SOBRE EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS SECTORIALES.-**

Siendo uno de nuestros objetivos permanentes el reforzar las estrategias para la acción sindical sectorial y federal, se dará continuidad a la elaboración de documentos de análisis y valoración de la evolución y desarrollo de cambios en las políticas sectoriales, como consecuencia de las decisiones de los gobiernos de las comunidades autónomas, Gobierno español y de la Unión Europea, así como el impacto que sobre sectores o empresas concretas y los derechos de los ciudadanos tengan la evolución de la economía, proceso de globalización e implantación de

innovaciones tecnológicas, estrategias empresariales, cambios accionariales y los procesos de fusiones o alianzas.

Nuestra capacidad de análisis, y en consecuencia la posibilidad de actuar sobre los acontecimientos que puedan afectar a los ciudadanos y trabajadores, debe ser el complemento necesario a las resoluciones congresuales que por sus propias características representan una “foto fija” de análisis, criterios y posicionamientos, pero que no pueden prever los vertiginosos cambios que se producen como consecuencia de los efectos que la mundialización o globalización de la economía tiene sobre todos los campos económicos, financieros, industriales, servicios o tecnológicos y en definitiva, sobre las condiciones sociales y laborales de los ciudadanos y trabajadores, y dejan obsoleto y sin validez cualquier análisis o propuesta efectuada poco tiempo atrás.

En este campo, la Federación Estatal debe dotarse de lo que podemos denominar un “observatorio permanente”, con los medios propios (gabinete técnico) y personas de diferentes campos (técnicos, académicos, políticos, gerentes, sindicalistas, etc.) que por su trayectoria personal o profesional colaboren con información, informes o estudios que nos permitan prever con cierta anticipación los efectos que la evolución y cambios en las políticas sectoriales puedan tener sobre los sectores, empresas, el empleo y las condiciones de trabajo, en el objetivo de que el sindicato vaya adecuando sus estrategias en la acción sindical, como instrumento de una mejor y más eficaz defensa de los trabajadores.

Por todo ello, y coincidiendo con la celebración de los comités federales, la Comisión Ejecutiva Federal, a través de la Secretaría de Institucional y Coordinación Sectorial, elaborará un informe que contemple aspectos de índole económica, estrategias empresariales o medidas políticas legislativas que afecten a los sectores federales, y que mediante su conocimiento y debate se puedan arbitrar estrategias, propuestas, y acciones sindicales, dando coherencia a la acción de la Federación y evitar que las políticas sectoriales se conviertan en compartimentos estancos por carencia de una información y debate adecuado por el conjunto de la estructura de la Federación.

## **F. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.-**

Hasta la fecha nuestra Federación participa, a través de los representantes de UGT - directamente designados o por mediación de algún organismo territorial- en diversos órganos institucionales de distinto ámbito y naturaleza.

### **Instituciones de ámbito estatal.-**

#### **Instituto Social de la Marina.-**

De modo tradicional esta Federación viene participando, en función de los resultados electorales, en la Comisión Ejecutiva y en el Consejo General de dicha entidad.

La Federación Estatal defenderá la singularidad y continuidad del sistema de régimen especial que beneficia a los trabajadores vinculados al sector del mar y portuario.

Como es sabido, el Instituto gestiona prestaciones y servicios que, si bien tienen una configuración común a otros regímenes de la Seguridad Social, revisten una especial importancia dadas las características de la actividad del trabajo en la mar: peligrosidad, desarraigo familiar, disminución del tamaño de nuestra flota, influjo de las banderas de conveniencia, etc., y la función asistencial, social y formativa que presta la entidad.

Por todo ello el Congreso resuelve:

- Atribuir las competencias exclusivas a esta Federación en sus distintos ámbitos territoriales para la libre designación de sus representantes en los diferentes niveles de participación de dicho Instituto, dado que el 98% de los trabajadores encuadrados en el ISM-REM son del sector transportes (marinos, pescadores y portuarios) y el 2% administrativos, técnicos y directivos de la función pública (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y comunidades

autónomas).

- Incrementar las actuaciones de sanidad preventiva y especialmente en los riesgos profesionales.
- Seguir apoyando la labor inspectora de la Administración, para que a través de programas específicos, tipo INSPECMAR, vigile por la seguridad de los buques.
- Desarrollar un programa específico de acción social, acorde con el Convenio 163 de la OIT.
- Aumentar la operatividad de los medios instrumentales y asistenciales de apoyo a las labores sanitarias.
- Exigir la creación de las comisiones de seguimiento a la contratación que se realiza en este ámbito y se registra en la citada entidad.
- Promover la formación continua y la capacitación de los trabajadores del mar, aplicando aquellas materias formativas de carácter alternativo que ayuden a paliar la bajada de actividad en este sector.
- Conseguir, de manera definitiva, la coordinación entre los representantes de UGT ante este organismo al objeto de implantar una política de participación coherente en todos los niveles.

### **Consejo Nacional de Transporte Terrestre.-**

Este órgano tiene funciones ejecutivas, entre las cuales señalamos:

- Debatir, coordinar y aprobar las políticas de transporte emanadas tanto del Comité Nacional de Transportes como de la Conferencia y de las reuniones de directores generales de transportes de las diversas comunidades autónomas.
- Emitir dictámenes sobre el desarrollo normativo pendiente del Reglamento de Ordenación de Transportes Terrestres.
- Proponer las modificaciones de las tarifas de los distintos medios de transporte terrestre.
- Actuaciones en materia de inspección, así como modificaciones en las diferentes concesiones de prestación de servicio público y sobre las condiciones de trabajo que de ellas puedan derivarse.

Se hace necesaria una coordinación de nuestra actuación en dicho órgano que impida entrar en contradicciones, en función de los intereses que representamos (asalariados y autónomos). Por tal motivo, la presencia y coordinación en este Consejo estará a cargo de la Secretaría de Institucional y Coordinación Sectorial.

### **Comité Nacional de Transporte Terrestre por Carretera.-**

Es un órgano consultivo y asesor de la Administración en materia de transporte por carretera (viajeros y mercancías). Funciona en plenario, en secciones y subsecciones.

Nuestra participación es indirecta, ya que en la representación se obvia a los sindicatos, otorgándose a las asociaciones profesionales de transportistas.

En este sentido, es UNIATRACM quien ostenta la representación de modo directo. Nuestro representante será nominado por la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal.

Las actuaciones en este órgano tendrán que estar coordinadas por la Comisión Ejecutiva que informará al Comité Federal de las decisiones de la Federación Estatal en esta materia.

Se exige cada cuatro años comprobar la representación de cada asociación a través de la afiliación.

Este órgano estudia los problemas sectoriales del transporte por carretera, emitiendo informes y

actas que se elevan a la Administración para que ésta los asuma o los traslade al Consejo General de Transportes para su posterior aprobación.

Asimismo, fija las condiciones de acceso a la profesión y revisa los componentes de la formación profesional que el sector requiere.

De otro lado, estudia los costes tarifarios del sector y las condiciones socio-económicas del mismo.

### **Observatorio Social para el Transporte por Carretera.-**

Tras varios años de reivindicar su creación por parte de los sindicatos en el seno del Consejo Nacional del Transporte Terrestre, en marzo de 2000 la Dirección General de Transportes por Carretera (Ministerio de Fomento) impulsa la creación de un Observatorio Social en el Transporte por Carretera, con el objetivo de un mejor conocimiento del sector, en sus ámbitos de mercancías y viajeros, en materias tales como la seguridad, condiciones de trabajo, tiempos de conducción y descanso, volumen de conductores autónomos y asalariados, estadísticas sobre empresas, número de vehículos, matriculaciones y Km. recorridos en cada segmento del transporte.

La finalidad del observatorio es realizar un seguimiento continuo de las materias antes señaladas y poner en conocimiento del sector la información que se viene obteniendo por parte de la Administración, así como las actuaciones llevadas a cabo por los ministerios con competencias en el transporte: Trabajo y Asuntos sociales, Fomento, Interior y Hacienda.

En el Observatorio tienen presencia la Administración, UGT, CCOO, asociaciones patronales y de autónomos, entre ellas, UNIATRAC.

Fruto del trabajo de este nuevo Observatorio, ha sido la elaboración del Plan Estratégico para el sector de transportes de mercancías, firmado el 25-6-2001 por el Ministro de Fomento, UGT, CCOO y asociaciones patronales y de autónomos.

### **Consejo Superior de Tráfico y Seguridad Vial.-**

Mediante la aprobación del RD 2168/98 de 9 de octubre, el Ministerio del Interior crea el Consejo Superior de Tráfico y Seguridad en la Circulación Vial, como un órgano consultivo para el impulso y mejora de las condiciones del tráfico y la seguridad vial, tanto en su vertiente urbana como interurbana.

El Pleno del Consejo Superior es un macro – órgano con unos 60 miembros, presidido por el Ministro del Interior, con un representante de cada ministerio; uno por comunidad autónoma, diez por los ayuntamientos y 26 vocales de todo tipo de asociaciones y organizaciones profesionales, económicas y sociales que tienen relación con la materia y que van desde la Cruz Roja, aseguradores, constructoras, consumidores, usuarios, asistencia en carretera, fabricantes de vehículos, etc.

El Pleno del Consejo se reúne al menos una vez al año y ejerce las siguientes funciones:

- Elaborar los planes de actuación en materia de seguridad vial
- Asesorar en materia de tráfico y seguridad.
- Informar o proponer sobre normativa que afecten a la seguridad vial, tráfico, circulación por carretera.
- Coordinar e impulsar actuaciones relacionadas con el tráfico y la seguridad vial.

La tarea más importante del Consejo Superior es la elaboración del Plan Nacional Anual que se eleva posteriormente al Gobierno para su aprobación y desarrollo.

### **Consejo Asesor de Comunicaciones.-**

Por sus especiales características y la singular especialización de este organismo, la representación en el mismo es una competencia exclusiva de la Comisión Ejecutiva Federal.

Por tanto, la designación del representante de UGT corresponde a la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal, una vez oído el Sector Federal de Comunicaciones.

Dentro de las funciones asesoras que le atribuye la Ley, nuestra representación orientará su actuación en el marco de la política de comunicaciones que adopte la Federación en los Órganos correspondientes.

### **Consejos de Administración.-**

En la actualidad, y tras los procesos de privatizaciones del Gobierno del PP en las empresas públicas, nuestra participación se enmarca en los consejos de las empresas públicas estatales FEVE y RENFE, no existiendo por tanto participación sindical en empresas privadas o con participación accionarial pública minoritaria.

Nuestra acción debe encaminarse a lograr una total participación en dichos órganos de gestión empresarial, en la idea de la futura creación de consejos de vigilancia, de larga tradición en otros países de nuestro entorno.

En todo caso, la designación de dichos representantes compete a la Comisión Ejecutiva Federal una vez oído el sector correspondiente.

Nuestros representantes actuarán en dichos organismos bajo la coordinación de la Comisión Ejecutiva Federal, que será asesorada en esta función por la Agrupación de Técnicos y Cuadros y el Gabinete Técnico de la Federación.

### **Gestor de Infraestructuras ferroviarias.-**

Mediante la aprobación del RD 613/1997 de 25 de abril, el Gobierno aprueba el Estatuto del Ente Público Gestor de Infraestructuras Ferroviarias (GIF) con las funciones y competencias de gestionar y administrar las nuevas infraestructuras ferroviarias de alta velocidad y aquellas ya construidas que el Gobierno le ceda su gestión.

En el Estatuto que recoge la constitución de su Consejo de Administración, el Ministerio de Fomento no quiso contemplar la participación sindical, por lo que la Federación Estatal ha venido y seguirá reclamando la presencia de los sindicatos en el Consejo de Administración del GIF.

Igualmente y con el mismo criterio debemos reclamar la participación de los sindicatos en los entes públicos que a semejanza del GIF se puedan constituir en las comunidades autónomas (como ha ocurrido en Cataluña) por ser estos entes públicos los responsables de las infraestructuras y se pretende que, mediante el proceso de separación de las infraestructuras y los servicios de transportes que estudia el Gobierno, se encarguen igualmente de las competencias de la circulación y la seguridad.

### **Instituciones de ámbito autonómico.-**

Casi todas las comunidades autónomas han adquirido todas las competencias en materia de transporte.

Dada la corresponsabilidad en esta materia en el ámbito del Estado, todas las comunidades autónomas tendrían que constituir miméticamente los mismos organismos de participación institucional que el Ministerio de Fomento.

En la actualidad solamente funcionan los consejos autonómicos de transportes, aunque muchos son una continuación de las anteriores juntas consultivas, y no han hecho uso de la LOTT para su configuración sin tener en cuenta nuevas representaciones o modificaciones de las anteriormente existentes.

Por tanto, el Congreso resuelve instar a los distintos gobiernos autonómicos para que aceleren su constitución.

Asimismo, demostrando nuestra representación por medio de la UNIATRAMC, el Congreso

resuelve exigir la participación en las juntas arbitrales allí donde estén constituidas, instando a su pronta constitución donde todavía no existan.

Es evidente que la peculiaridad del transporte por carretera y las distintas realidades económicas regionales exigen una coordinación de las distintas representaciones de UGT en estos organismos, a fin de lograr que desde la administración autonómica se aporten soluciones a estos problemas desde criterios homogéneos.

### **Consejos y Comités de Transportes de CC.AA.-**

En línea con lo anterior, la designación de nuestros representantes corresponderá a las comisiones ejecutivas de las federaciones territoriales, allí donde se hayan constituido, y en su defecto, a la coordinadora regional. En ambos casos, previa consulta y ratificación de la Comisión Ejecutiva Federal.

Nuestra representación actuará conforme a las resoluciones emanadas del Congreso Federal respecto de esta materia, tratando de armonizar los intereses de los trabajadores autónomos y asalariados.

### **Consortios, Entidades o Autoridades de Transportes.-**

La necesidad de dar una respuesta eficaz a la coordinación de los diferentes modos de transportes en las áreas metropolitanas de las grandes ciudades ha llevado a los responsables políticos de comunidades autónomas y ayuntamientos a impulsar la creación de organismos que con diferentes denominaciones – consorcios, entidades o autoridades -, tienen funciones y competencias en la coordinación de los transportes (cercañas – RENFE, FEVE, ferrocarriles autonómicos, metros, autobuses urbanos e interurbanos) que varían según las comunidades autónomas (Cataluña, Valencia, Madrid, Asturias, País Vasco, Andalucía), pero que con criterio general abarcan la planificación de la intermodalidad, mejora de infraestructuras, intercambiadores, aparcamientos disuasorios, publicidad, unificación tarifaria, etc., con el objetivo de optimizar y dar eficacia al sistema de transporte público, y a las demandas de nueva movilidad en las áreas metropolitanas.

Desafortunadamente, excepto la Comunidad de Madrid y el Principado de Asturias, ninguna de las restantes comunidades autónomas que han aprobado, o tiene proyecto de constitución de consorcios en áreas metropolitanas (Barcelona, Sevilla, Asturias, Cádiz, Granada, Valencia, Bilbao, Málaga, etc) contemplan la participación de los sindicatos en sus consejos de administración, por lo que debemos seguir presionando sindical y políticamente para conseguir la participación sindical en estos órganos públicos.

### **Instituciones de ámbito provincial y/o local.-**

#### **Comisiones Provinciales del ISM.-**

Las Comisiones Provinciales del ISM son órganos de control y seguimiento de la gestión de las prestaciones sociales, formación y política asistencial de los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial del Mar (REM), por lo que conviene tener en cuenta en la designación de nuestros representantes que éstos sean conocedores de los problemas que afectan a los diferentes colectivos de los trabajadores del REM.

Corresponde, por consiguiente, la designación de estos representantes a la federación territorial del área de intervención de la comisión de que se trate.

Es absolutamente necesario fijar criterios de coordinación entre los distintos representantes para no introducir elementos contradictorios en nuestras propuestas y para realizar una labor constructiva y coherente en todo el territorio del Estado.

Para lograrlo, el Secretario de Institucional y Coordinación Sectorial de la Federación Estatal convocará a nuestros representantes en el ISM cuando las circunstancias lo requieran y para fijar los criterios de actuación de la UGT ante la citada entidad.

### **Consejos de Administración de Empresas Públicas.-**

En este caso su actividad presenta dificultades de ubicación sistemática, porque unas veces está referida a una empresa en concreto con un ámbito territorial que en unos casos se refiere al territorio metropolitano y en otras puede llegar al de la comunidad autónoma, teniendo en común que normalmente se ocupan de un solo medio de transporte.

Como en casos anteriores, tanto en lo que se refiere a territorio metropolitano como a comunidad autónoma, la designación de estos representantes corresponde a la comisión ejecutiva de la federación territorial de su ámbito. La Comisión Ejecutiva Federal arbitrará los posibles conflictos si los hubiere, no olvidando en todo momento al comité regional territorial o el Comité Federal.

### **Patronatos.-**

Nuestra participación en estos organismos estará sujeta a los criterios generales ya establecidos de especialización de nuestros representantes y coordinación permanente, con seguimiento y control de las actuaciones de los miembros designados por nuestra Federación.

Los criterios de nombramiento de nuestros representantes en estos organismos serán los mismos que rigen para los consejos de administración, teniendo en cuenta el ámbito de actuación de los correspondientes patronatos.

En el caso concreto de los patronatos de turismo, algunas federaciones provinciales y territoriales han conseguido representación. Están directamente vinculados con el Sector Ferroviario y de Servicios Turísticos, e indirectamente con la actividad del transporte en general. Por este motivo se hace necesario exigir la participación a todas aquellas provincias y comunidades autónomas donde estén constituidos dichos patronatos de turismo u organismos que, desempeñando la misma labor, los sustituyan.

Como en los casos anteriores, deberá corresponder la designación a las federaciones provinciales o territoriales en su caso, teniendo en cuenta la peculiaridad sectorial.

### **Puertos del Estado y Marina Mercante.-**

Nuestra presencia en los consejos de administración de las Autoridades Portuarias y Consejos de Navegación y Puertos, son un instrumento más de la acción sindical, dadas sus especiales características y especialización. Su articulación se desarrolla de la siguiente forma:

#### **Comité Director del Ente Público Puertos del Estado.-**

En el cual no se ha dado participación a los sindicatos, pero que la Unión General de Trabajadores tenemos que reclamar al ser el centro de decisión y cabeza del conjunto de las Autoridades Portuarias. La designación es competencia directa de la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal, una vez oído el Sector Federal de Puertos, Aduanas y Consignatarias.

#### **Consejos de Administración de las Autoridades Portuarias.-**

Como órgano de gestión de la Autoridad Portuaria de ámbito regional, provincial o local los sindicatos tienen representación, que proponen para su nombramiento por el Presidente del Ente Público Puertos del Estado.

El nombramiento es competencia de la comisión ejecutiva de la federación territorial correspondiente, una vez oído el sector territorial de puertos, aduanas y consignatarias, previa información a la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal.

#### **Consejo de Navegación y Puerto.--**

Como órgano de asistencia e información de la Capitanía Marítima y del Presidente de la Autoridad Portuaria, también tenemos representación sindical y debemos conseguir que estén representados los sectores implicados. El nombramiento es competencia de la comisión ejecutiva de la federación territorial correspondiente, una vez oídos los sectores territoriales implicados,

previa información a la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal.

**Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima.-**

No tenemos representación en el Consejo de Administración, a pesar de que la Ley lo dota con un máximo de 15 miembros. El Sector del Mar hará sentir su opinión a la Comisión Ejecutiva Federal para que ésta haga la propuesta pertinente de nombramiento de un especialista en seguridad marítima, si conseguimos formar parte de dicho Consejo.

### **2.3. La acción sindical internacional.**

#### **INTRODUCCIÓN.-**

La evolución de la sociedad mundial ha sido mucho más importante de lo que podíamos prever hace cuatro años.

La recesión económica, emergente a partir del periodo 2000-01, en sectores tan importantes como las comunicaciones (fuerte endeudamiento de las empresas, tanto fabricantes como operadoras, despidos masivos) se ha visto agravada brutalmente por un hecho inesperado, el atentado de las Torres Gemelas de Nueva York y la respuesta bélica de los Estados Unidos está repercutiendo en otras industrias como los transportes (en particular el transporte aéreo) y el turismo.

La importancia de los cambios que está atravesando la economía mundial plantean grandes desafíos al movimiento sindical internacional.

En este nuevo milenio el mundo en que vivimos sigue siendo cada vez más interdependiente y complejo, pero también más asimétrico, desequilibrado e injusto.

Nuestro objetivo sigue siendo transformar este mundo desigual en un mundo solidario, garantizando el equilibrio social a través de un adecuado reparto de la riqueza y, al mismo tiempo, su propia supervivencia mediante la conservación de los recursos naturales.

Pero nuestros propósitos de transformar la sociedad siguen encontrando hoy graves obstáculos. El panorama político mundial presenta graves privaciones de los derechos humanos y sindicales, un estancamiento en el necesario avance de los derechos democráticos, y una crisis de participación de los ciudadanos y de los grupos sociales en las sociedades democráticas. Los conflictos bélicos se resuelven prácticamente en base a ciertos intereses dominantes y, a veces, espúreos, con gravísimos costes humanos y sociales. A todo ello se añade el deterioro cada vez más irreversible del medio ambiente.

Nuestra labor sindical, en este contexto, se hace cada vez más complicada. Los derechos laborales y sociales de los trabajadores sufren recortes sucesivos y los sindicatos son permanentemente cuestionados.

Además, el sindicalismo sigue sufriendo una ofensiva mundial que pretende minar su influencia, y que va desde las violaciones directas de los derechos sindicales por parte de más de cien países del mundo, hasta las estrategias conjuntas de gobiernos y empresarios para evitar el movimiento sindical democrático. Esta no es una práctica exclusiva de los países en desarrollo, pues también se da en muchos países de occidente.

En este contexto, la Federación Estatal seguirá defendiendo, en las organizaciones sindicales internacionales del ámbito del transporte y las comunicaciones a las que pertenece, los siguientes principios:

- La libertad sindical, como un derecho fundamental para la democracia, la justicia social y la solidaridad.
- Una alianza del sindicalismo internacional en una campaña permanente y activa para promocionar los derechos sindicales y para obtener la ratificación y cumplimiento de las normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en el ámbito del transporte y las comunicaciones.
- La potenciación de los secretariados profesionales internacionales (SPI) y los sindicatos europeos (SE), dotándolos de estructuras con suficiente fuerza y autonomía para que constituyan claros contrapoderes, eficaces a nivel regional y mundial.
- Intensificar las relaciones con el movimiento sindical mediterráneo y coordinar políticas comunes de actuación.
- Exigir a la Unión Europea una política euromediterránea, global y común, con medidas

especiales para tratar el proceso migratorio. Proceso que cada vez alcanza mayores niveles de impacto sobre nuestra sociedad.

- Reforzar el papel de nuestra Federación como interlocutor especial con el sindicalismo de América Latina.

Ante los problemas que hemos de afrontar, el sindicalismo necesita superar con urgencia la etapa de coordinación y llegar a conformar estructuras sindicales supranacionales eficaces. Esto implica necesariamente que las organizaciones sindicales nacionales, tanto confederaciones como organizaciones sectoriales, cedamos competencias a un plano superior.

Si existen empresas multinacionales, instituciones económicas internacionales y países que están uniéndose y cediendo parte de su soberanía para, juntos, tener más fuerza en el contexto mundial (caso de la UE y otros), los sindicatos tendremos que asumir que ya no podemos defender a los trabajadores de cada uno de nuestros países actuando sólo dentro de nuestras fronteras. Hemos de crear un cuerpo sindical capaz de oponer la voz de los trabajadores a los auténticos poderes económicos de nuestra época, que tienen una dimensión global.

Esta nueva estructura hay que organizarla en torno a la CIOSL y a los SPI en el contexto mundial, y a la CES y a los SE en el contexto de la Unión Europea.

## **A. SITUACIÓN INTERNACIONAL .-**

La globalización de la economía mundial depende de la capacidad técnica y organizativa del transporte y las comunicaciones.

El sistema económico y global no podría funcionar sin operadoras de servicios ferroviarios modernos, sin las empresas que suministran servicios de transporte por carretera, sin navieras que transportan contenedores, sin las aerolíneas y demás medios de transporte, así como sin unas telecomunicaciones eficientes.

La última fase de la liberalización del comercio mundial y de la mundialización de la producción ha propiciado varios e importantes cambios en la industria que giran en torno al sector del transporte global de mercancías, personas y servicios, pero también en el de las comunicaciones.

Los últimos acontecimientos en dicho proceso de globalización han modificado sustancialmente la demanda de servicios de transporte y comunicaciones.

Prácticamente todas las industrias de importancia han atravesado un rápido proceso de concentración dando vida a un menor número de grandes multinacionales.

La mercadotecnia y la venta al detalle también han acabado dominadas por estas últimas.

La demanda actual de transporte depende en gran medida, de las necesidades de transportar mercancías por parte de las multinacionales, que a su vez generan una demanda importante de los servicios de comunicaciones para hacer más ágil la gestión de sus actividades. Entre las mencionadas necesidades cabe destacar:

- La capacidad de transportar un volumen siempre creciente de bienes internacionalmente (se prevé un aumento anual de las mercancías superior al 5% en los próximos diez años).
- La capacidad de suministrar redes de distribución mundiales / regionales para pasajeros y mercancías.
- La capacidad de ofrecer sistemas de suministros flexibles, fiables, rápidos y puerta a puerta.
- La capacidad de integrar las operaciones con las nuevas tecnologías del comercio electrónico de alta velocidad.

## **B. LA CONCENTRACIÓN INDUSTRIAL.-**

El impacto de estas presiones puede observarse en varios acontecimientos en el sector de los transportes, donde las empresas se han ido concentrando en un reducido número de multinacionales de gran tamaño:

- Las compañías aéreas, dado que las leyes nacionales impiden las fusiones internacionales completas, se están agrupando en alianzas globales que controlan hoy alrededor del 55% de los vuelos de pasajeros y mercancías.
- Entre las compañías navieras estamos asistiendo tanto a fusiones como a la expansión de convenios entre empresas de transporte marítimo de contenedores. La aparición de estas compañías logísticas ínter modales está imponiendo una reestructuración de los operadores de servicio de transporte.
- Las empresas ferroviarias se encuentran en la fase inicial del proceso de privatización y liberalización. Pero la liberalización del transporte ferroviario de mercancías avanza grandes pasos en Europa y, en América del Norte dos empresas ferroviarias parecen dominar todo este sector de actividad.

Las fusiones y alianzas tienden cada vez más a producirse en el "núcleo duro" del negocio del transporte, con el objetivo de ofrecer una red mundial integral de distribución, de marketing o de rutas.

Incluso en sectores del transporte tales como el transporte por carretera, donde los pequeños operadores continúan conformando la mayoría, estos operadores tendrán que acabar por trabajar cada vez más como proveedores o como franquicias de las multinacionales.

El resto de las unidades de negocio (por ejemplo, el mantenimiento) se subcontratan o las controlan empresas globales especializadas en actividades auxiliares del transporte.

### **C. EL SISTEMA INTEGRAL DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS.-**

El sector de la logística ha aparecido como respuesta a las nuevas necesidades de transporte que tienen las grandes multinacionales de la economía mundial. Pero muchas de ellas no pueden dar abasto al proceso, enormemente complejo, de transportar todos sus componentes, suministros y productos terminados en el momento y con el coste adecuado entre sus distintos proveedores, plantas de ensamblaje, centros de distribución y clientes finales. De este modo, las empresas cada vez subcontratan más lo que denominan su cadena de suministros o sus operaciones de logística.

Para satisfacer esta demanda está apareciendo una nueva generación de compañías de transporte intermodal de mercancías y de compañías logísticas. Se están formando principalmente a través de la adquisición de empresas de otros sectores del transporte. En concreto, las navieras se han dado cuenta de que las empresas no están interesadas en el transporte "puerto a puerto", sino en el suministro "puerta a puerta".

Otras compañías que participan en el sector logístico son las grandes empresas de distribución de mercancías o "integradores", como UPS, Federal Express o DHL. Estas compañías están creciendo sin pausa, absorbiendo a rivales más pequeños y convirtiéndose en verdaderas cadenas de empresas de transporte de suministro rápido de bienes. Tanto DHL, UPS como Federal Express poseen flotas de aviones mayores que muchas compañías aéreas nacionales.

La liberalización de los servicios postales, con sus vastas redes de distribución, se ha convertido en un factor espectacular en el desarrollo de las compañías logísticas:

- La compañía de correos francesa La Poste ha comprado DPD, la principal organización privada de paquetería de Europa, así como la británica Parceline.
- El servicio postal holandés compró en 1996 la empresa TNT Worldwide Express.
- Deutsche Poste ha comprado cerca de 30 empresas desde 1997, en especial Danzas (el gigante de la logística y del suministro de mercancías) y DHL (el mayor transportista

internacional aéreo de mercancías.) Asimismo, en el 2000, Deutsche Poste Worldnet firmó con Lufthansa una alianza para el transporte de mercancías.

#### **D. LA CADENA DEL TRANSPORTE.-**

La aparición de compañías logísticas intermodales está imponiendo una reestructuración de los operadores de servicio de transporte.

Se estima que las inversiones en infraestructura de transportes y operaciones ascenderán a 3.500 millones de euros en todo el mundo durante los próximos diez años.

El capital privado representa una proporción creciente de estas inversiones que cada vez se alejan más de las necesidades de las economías nacionales o de las comunidades locales, y se orientan hacia la cadena de suministro de las empresas internacionales.

Las principales inversiones en infraestructura y nuevas tecnologías se dirigen hacia plataformas globales de transporte.

Paralelamente, la logística ahonda las diferencias tecnológicas de transporte y comunicaciones entre los países industrializados y el mundo en vías de desarrollo.

##### **Transporte Marítimo.-**

La filosofía "puerta a puerta" ha transformado a la mayor parte de las navieras en organizaciones logísticas multimodales. Las navieras están invirtiendo en instalaciones portuarias, ferroviarias y flotas de camiones especializados. Además compran grandes compañías de Internet para vender sus servicios y ofrecer a sus clientes la posibilidad de ubicar con exactitud sus mercancías en tránsito.

##### **Puertos.-**

Los puertos con importantes terminales de contenedores están invirtiendo en nuevos fondeadores de aguas más profundas para la nueva generación de súper contenedores, en grandes áreas de almacenaje de contenedores y en construir centros de distribución y logística en el puerto o cerca de éste, incluso en los llamados "puertos secos".

Los puertos están incluso construyendo terminales y centros de distribución tierra adentro. Las mejoras de los demás enlaces de transporte acaban por restar importancia a la posición geográfica exacta donde se ubica el puerto.

##### **Transporte Aéreo.-**

Aquí también se está repitiendo la misma situación que en los puertos. Los aeropuertos ya han empezado a ofrecer servicios logísticos y centros de distribución "*in situ*". La mayor parte de las compañías aéreas están desligando sus unidades de negocio de transporte de mercancías y convirtiéndolas en filiales de carga independiente.

Paralelamente, fundan alianzas globales de transporte aéreo de mercancías. Además, empresas como UPS y Federal Express no cejan en su empeño de separar el régimen normativo del transporte aéreo de mercancías, del régimen del transporte aéreo de pasajeros, para situar aquel bajo el paraguas del GATS, en lugar de la OACI.

##### **Transporte ferroviario.-**

Las nuevas necesidades de la logística, y en especial de la construcción de los puertos / aeropuertos de trasbordo, precisa de una reorientación de las empresas ferroviarias, que están dejando de ser de propiedad pública para convertirse en redes regionales privadas.

El transporte ferroviario norteamericano ha reorientado sus operaciones a través de varias fusiones para responder al mercado continental creado por el Tratado de Libre Comercio.

En diciembre de 1999, los ministros de transporte de la Unión Europea acordaron liberalizar

las empresas ferroviarias y permitir el establecimiento de una Red Transeuropea de Transporte Ferroviario de Mercancías que permita la entrada de nuevas compañías "autorizadas" al transporte ferroviario.

Por ahora esta corriente afecta a los países industrializados implicados en el empeño de forjar bloques económicos regionales.

### **Transporte por carretera.-**

Las carreteras continuarán siendo la forma dominante del transporte interior de mercancías. La velocidad y la fiabilidad en los tiempos de entrega constituyen requisitos fundamentales. Las redes de distribución deben incluir conexiones integrales entre el transporte aéreo, ferroviario y marítimo.

A medida que aumenta la complejidad y las demandas de la entrega "justo a tiempo", las compañías recurren cada vez más a subcontratar los servicios de entrega, antes realizados por su flota de reparto interna. Incluso, algunos organismos mundiales tan importantes como el Banco Mundial, por ejemplo, fomentan esta tendencia.

## **E. LOS TRABAJADORES EN LA CADENA DEL TRANSPORTE.-**

La cadena de transporte añade nuevas presiones sobre el mercado de trabajo. Por ejemplo, la participación cada vez mayor de las empresas navieras en las actividades terrestres reflejan, en gran medida, que ya no pueden bajar más los costes de la actividad marítima de la cadena del transporte. Las navieras que venden servicios de suministro "puerta a puerta" no quieren perder, bajo ningún concepto, la posibilidad de seguir reduciendo costes en sus actividades del transporte terrestre. De hecho sus inversiones en el transporte intermodal tienen por objeto reducir estos costes.

La evolución de la logística intermodal en el transporte ha avanzado en paralelo con una presión cada vez mayor sobre las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores y las trabajadoras de todos los medios de transporte han experimentado en los últimos años:

- Un aumento del nivel de automatización, sobre todo con el fin de intensificar los tiempos de despacho.
- La eliminación de protecciones históricas frente al trabajo eventual (sobre todo en los puertos).
- Un aumento desproporcionado de la flexibilidad laboral en todos sus aspectos.
- La presión sobre las horas de trabajo y los sistemas de turnos.
- La reducción masiva de los niveles de dotación del personal.
- Un aumento masivo de la intensidad del trabajo.
- Una multiplicación de los ataques a las organizaciones sindicales por parte de las organizaciones empresariales y los gobiernos.

La reestructuración de la gestión de los transportes y el avance de las nuevas tecnologías de mercadotecnia, almacenaje y seguimiento de las mercancías están acentuando la importancia de los empleos "sedentarios" en el transporte de mercancías. Los centros de distribución se han convertido en un eslabón estratégico de la cadena logística.

Una gran parte de este trabajo de almacenamiento y oficina lo realizan trabajadoras. Esta situación representa un desafío para las organizaciones sindicales en la tarea de organizar a estos nuevos colectivos.

Las consecuencias de la aparición de la logística en el transporte de mercancías, pero también de pasajeros, resultan desiguales. En los países en desarrollo la influencia, por ahora, parece insignificante. Pero las compañías multinacionales e intermodales de la logística se están convirtiendo con celeridad en la fuerza dominante del transporte mundial. Impulsan el proceso de liberalización y desregulación y borran las líneas que dividían a los distintos modos de transporte.

Sin embargo, esta novedad en el sector es totalmente desconocida y es muy poco comprendida por los sindicatos y sus afiliados. De ahí la gran importancia de sensibilizar sobre la aparición de la logística y de sus efectos.

Por todo ello, el 8º Congreso de la Federación Estatal resuelve que ésta debe, en estrecha cooperación con las organizaciones sindicales internacionales y europeas:

- Mantener su reivindicación de que la normativa gubernamental y la política pública desempeñen un papel central en el transporte de mercancías y de pasajeros.
- Esbozar una estrategia para tratar eficazmente con las compañías de transporte intermodal, que incluya un planteamiento intersectorial en los ámbitos europeo e internacional.
- Fomentar la información y la educación de los sindicatos en materia de logística.
- Fomentar la coordinación sindical europea e internacional dentro de las compañías logísticas, y en concreto colaborar con otras organizaciones sindicales europeas e internacionales implicadas en logística, como por ejemplo, la UNI.
- Promover la actividad sindical en las áreas de actividad creadas por esas compañías, y en especial en tareas “sedentarias” cubiertas predominantemente por mujeres.
- Luchar contra la estrategia de compañías e instituciones internacionales de fomentar el sector de operadores-propietarios / autónomos como medio de debilitar la fuerza sindical. También buscar formas de atraer a estos colectivos de trabajadores hacia los sindicatos de clase.

## **F. CAMBIOS EN EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL.-**

El 8º Congreso de la Federación Estatal reconoce la importancia de los cambios que está atravesando la economía mundial y los desafíos y oportunidades que plantean al movimiento sindical.

Así queda patente, entre otros documentos, en la Declaración de la OIT sobre Derechos Fundamentales aprobada en 1998, en el Pacto Mundial elaborado por las Naciones Unidas en 1999, y en la reciente revisión de las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales. Todos estos instrumentos hacen referencia a las normas laborales fundamentales de la OIT, y en concreto, a la libertad de asociación, el trabajo infantil, la discriminación y el trabajo forzoso.

El sindicalismo está pasando a ser un actor social de primer orden, ya que la globalización incide especialmente en la relevancia de la economía respecto a la política. Para contrarrestar esta tendencia y aportar las propuestas que surjan de la sociedad, es fundamental el papel de los sindicatos en la actualidad y en el futuro. Al mismo tiempo, en un proceso de economía global, la respuesta sindical ha de ser a escala global, es decir, una respuesta sindical internacional. La globalización de los derechos sociales y laborales se hace imprescindible para afrontar una nueva etapa. En primer lugar, los derechos y libertades sindicales hace falta que sean respetados en todo el planeta. No puede ser, tal y como queda reflejado en el informe anual sobre violaciones de derechos humanos de sindicalistas de la CIOLS, que cada año aumenten las violaciones de derechos humanos, las torturas y muerte de sindicalistas alrededor del mundo. No solo eso, el informe, haciendo una radiografía de la situación, pone en evidencia que se están produciendo intentos de retroceso de la actividad sindical, tanto en los países en vías de desarrollo como en los países más ricos del mundo.

La propuesta sindical ha de ser de alcance mundial y esta es una urgencia histórica, a la vez que

una gran oportunidad de situar al sindicalismo en el ámbito internacional, como está la actividad económica. Sin esta adaptación, el sindicalismo pierde peso, a la vez que es más fácil no respetar su credibilidad y sus propuestas.

El 8º Congreso de la Federación Estatal acoge con satisfacción que las organizaciones empresariales asuman de forma creciente sus responsabilidades y que el capital globalizado empiece a respetar las normas internacionales de comportamiento, tanto en materia medioambiental como social.

El 8º Congreso de la Federación Estatal reconoce también la creciente presión que está ejerciendo el movimiento sindical internacional, encabezado por la CIOSL y los secretariados profesionales internacionales, para conseguir que el avance de la liberalización del comercio internacional de bienes y servicios dentro del marco de la OMC, se haga respetando las normas laborales fundamentales.

Queremos destacar además con satisfacción, el Debate del Milenio iniciado durante el Congreso de la CIOSL en el 2000, acerca del futuro del sindicalismo. Tiene por objetivo mejorar la efectividad de las estructuras y actividades sindicales internacionales, una década después del fin de la Guerra Fría, y con este objetivo examina:

- La organización y el fortalecimiento de las estructuras sindicales nacionales.
- Cómo afrontar el crecimiento de las actividades de las compañías multinacionales.
- Cómo influir en la transformación de la economía global y las instituciones con poder de decisión.

Por otra parte, entendemos que las divisiones históricas entre las instituciones internacionales que organizan a los sindicatos democráticos están cada vez más anticuadas (como por ejemplo, la existencia de sindicatos de los transportes y las comunicaciones afiliados a la CMT y que, poco a poco se están integrando en la ITF y la UNI).

La rápida expansión de la propiedad internacional, de la privatización y de la liberalización de las empresas del transporte y las comunicaciones, el aumento de la logística que vincula a los distintos modos de transporte, el desarrollo de multinacionales que se extienden por todos los sectores de la economía mundial, ha llevado a un brutal aumento de la subcontratación de servicios que tradicionalmente desempeñaba el personal de empresas del transporte y las comunicaciones, a compañías cuyo núcleo lo hallamos en otras industrias.

Creemos en la urgente necesidad de que los sindicatos organicen y defiendan los derechos de los trabajadores que carecen de protección laboral y social, que en algunos países en vías de desarrollo puede suponer la mayoría del personal y que representa una elevada proporción de los trabajadores en el transporte por carretera, la pesca y ciertos servicios secundarios en las telecomunicaciones.

Sólo si los sindicatos de todos los sectores de la economía, y sus organizaciones internacionales, trabajan en una estrecha cooperación y asociación podrán funcionar. Una adecuada organización sindical de los trabajadores y una provechosa utilización de las herramientas más sofisticadas podrán, en ese momento, influir en el comportamiento empresarial y ayudar a la construcción de un movimiento de solidaridad internacional más eficaz.

Las campañas de solidaridad internacional empiezan a conseguir ciertos avances tímidos, hay que reconocerlo, pero positivos. Los Días de Acción Internacional promovidos por la ITF y ETF (transporte por carretera, ferroviario y marítimo) o la UITA (turismo) son un ejemplo de ello. Estas campañas no están permitiendo acercarnos, cada día más, a la opinión pública, de los gobiernos y de los organismos internacionales.

La importancia de adoptar estructuras más ágiles y políticas para afrontar las cuestiones relativas a las grandes multinacionales presentes en el transporte y las telecomunicaciones representa un factor vital para conseguir que estas compañías respalden el Pacto Mundial de las Naciones

Unidas, la Declaración Fundamental de la OIT, las Directrices de la OCDE y otros instrumentos internacionales significativos.

La promoción del desarrollo de sistemas de diálogo social de ámbito regional, tales como los comités de empresa europeos creados en el marco de la legislación de la UE, identificándolos claramente como una pata más en el proceso de construcción de una solidaridad laboral de ámbito global dentro de las multinacionales, y no como alternativa a ésta, debe de ser objetivo prioritario de las organizaciones sindicales.

El aumento progresivo de multinacionales cuyas actividades desbordan el campo de actuación de los SPIs a los que estamos afiliados (ITF – UNI – UITA – ETF – UNIEuropa – EFFAT) nos debe de llevar a estrechar relaciones con otros SPIs. Destaquemos:

- La colaboración con la Federación Internacional de Servicios Públicos (ISP) en materia de programas del Banco Mundial sobre privatizaciones y reforma empresarial, privatizaciones de los servicios municipales y sobre el análisis de la evolución en el transporte urbano.
- La colaboración con la Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) en temas como el crecimiento de las empresas de catering y de seguridad, como subcontratistas en el sector aéreo y en otros operadores del transporte, así como en el ámbito del turismo.
- El trabajo con la Federación Internacional de Trabajadores del Metal (FIM) en materia de desguace y construcción de barcos.
- El creciente trabajo con la Internacional de Trabajadores de la Madera (IFBWW) en el transporte marítimo de troncos para la industria papelera.

El 8º Congreso de la Federación Estatal:

- Reafirma su apoyo al proceso de Debate del Milenio que debe incluir propuestas para crear un organismo coordinador del trabajo sindical internacional que permita encontrar el mejor equilibrio posible entre aquellas partes del movimiento sindical basadas en las confederaciones nacionales y aquellas basadas en los sectores económicos.
- Declara su decidido respaldo al incremento de las actividades regionales, en particular en el marco de la construcción europea, respetando las particularidades de otros continentes.
- Cree que la eficacia de las estructuras sindicales sectoriales, a nivel nacional, radica en su habilidad para suministrar unos servicios eficaces a sus afiliados, a través de sus SPIs.
- Reafirma sus decisión de seguir participando activamente en todas las campañas de sensibilización promovidas por nuestros SPIs, así como en las campañas de solidaridad internacional.
- Insta a estos SPIs a seguir luchando para conseguir convenios marco y otros instrumentos con empresas multinacionales del transporte y las telecomunicaciones que se comprometan a cumplir los derechos fundamentales, humanos y sindicales y, como mínimo, las normas laborales fundamentales establecidas en la Declaración de la OIT sobre Derechos Fundamentales.

## **G. LOS PRIMEROS INSTRUMENTOS PARA LA ACTUACIÓN INTERNACIONAL.-**

El sindicalismo internacional ha conseguido ya la adopción de algunas medidas, todavía precarias pero importantes, para que la globalización de la economía permita difundir mundialmente la justicia social. Estos instrumentos siguen siendo:

- **Códigos de conducta empresariales** basados en la declaración universal de derechos humanos de la ONU y en la declaración tripartita de principios sobre multinaciones de la OIT, cuya eficacia práctica ha sido positiva en muchos casos.

- **Cláusula social**, texto tipo basado en siete convenios de la OIT sobre trabajo forzoso, libertad sindical y negociación colectiva, no discriminación e igualdad remunerativa y trabajo infantil. Su formalización debe prever un sistema que permita el control de su cumplimiento.
- **Etiquetas sociales**, están destinadas a los consumidores y serán colocadas en los productos por acuerdo entre los agentes sociales. Garantizarán que los productos etiquetados así han sido fabricados respetando los derechos básicos y el medio ambiente.

## **H. DESARROLLO DE UNA ESTRUCTURA PARA LA POLÍTICA INTERNACIONAL DE LA FEDERACIÓN ESTATAL.-**

La política internacional de la Federación Estatal es competencia de la Comisión Ejecutiva Federal, correspondiendo su gestión a la Secretaría de Relaciones Internacionales, que coordinará sus aspectos sectoriales con los sectores estatales de la Federación.

El desarrollo de nuestra acción internacional requiere la participación de todas las estructuras de la Federación, y muy particularmente de los sectores, cuya intervención en las estructuras de los SPI y los SE debe ser reforzada.

Como consecuencia del creciente protagonismo de la actividad internacional, la Secretaría de Relaciones Internacionales tendrá las siguientes funciones:

- Participación, representación y coordinación de las actividades que desarrollamos en el contexto internacional.
- Elaborar, en estrecha colaboración con la Secretaría de Acción Sindical y con los sectores estatales, las plataformas internacionales que definen nuestra posición ante nuevos proyectos legislativos, homogeneización de las condiciones de trabajo, formación, capacitación y acceso a la profesión, seguridad y salud laboral, conflictos laborales y sindicales, etc.
- Difundir a todas las estructuras territoriales y sectoriales de la Federación la información y documentación internacional.
- Coordinar con la Secretaría de Institucional y Coordinación Sectorial las relaciones con sindicatos, organizaciones no gubernamentales (ONG) movimientos sociales afines, tanto en el campo de los transportes y las telecomunicaciones como para temas relacionados con la defensa de la libertad, la democracia y los derechos humanos.
- Evidentemente, es imposible que una o dos personas afronten todo este creciente volumen de trabajo si se pretende un mínimo de seriedad y eficacia. Por tanto, para evitar a la Federación cargas económicas adicionales, la Secretaría de Relaciones Internacionales coordinará la colaboración de los sectores estatales, la Agrupación de Técnicos y Cuadros, y los Departamentos de la Mujer, Juventud y Salud Laboral, a fin de analizar con criterios técnicos la documentación internacional, colaborar en la realización de estudios y documentos que materialicen nuestra participación y nuestras propuestas internacionales.

Estos objetivos, ya señalados en nuestro anterior Congreso deben ser puestos en práctica de forma inmediata en el próximo mandato, lo que nos obligará a buscar la mejor coordinación posible de las secretarías genéricas y los sectores.

## **I. COOPERACIÓN AL DESARROLLO.-**

La cooperación entre los sindicatos pone en práctica el principio de solidaridad que une nuestros programas y objetivos.

Hoy la cooperación al desarrollo no sigue unos mínimos principios de eficacia y coordinación. En España carecemos de una ley de cooperación que diseñe un marco jurídico adecuado. A nivel supranacional, la UE presenta unos instrumentos de cooperación (Convenio de LOMÉ,

Cooperación Euromediterránea, etc.) que disponen de escasos recursos, no se adaptan a la realidad objetiva sino a las relaciones ex-coloniales y no permiten una verdadera y real participación sindical.

El programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) considera que los estados deben invertir en cooperación al desarrollo, al menos, un 0,7% del PIB. Sin embargo en Europa la media de los recursos dedicados a la cooperación no alcanza ni la mitad de ese índice, y en España la cifra está en torno al 0,35%.

La Federación Estatal se implicará con la Confederación para impulsar la coordinación nacional y supranacional de las políticas de cooperación, así como la creación de instrumentos y proyectos de cooperación que respondan a las prioridades políticas, sociales, económicas y culturales, y en cuya elección y supervisión participen los sindicatos. En este sentido, nuestra Federación desarrollará internamente todas las campañas de sensibilización hacia nuestros afiliados para conseguir la mayor contribución posible de estos al ISCOD, el instrumento de la Unión General de Trabajadores para la cooperación al desarrollo.

## **J. LA INMIGRACIÓN.-**

La inmigración es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo para la igualdad y la integración sociolaboral. El fenómeno migratorio no es temporal, constituye un flujo continuo de millones de personas que, en un mundo tan desigual, tratan de buscar oportunidades de empleo fuera de su propio entorno. De ellos, decenas de miles seguirán llegando cada año a España con la intención de trabajar en nuestro país.

La envergadura del proceso tiene tal magnitud que provoca significativos cambios en la sociedad (cada vez más multiétnica) y en las empresas, por las dispares procedencias de sus colectivos. Una situación que ofrece el gravísimo peligro de una nueva estratificación social y laboral, discriminando a las personas por su origen o identidad étnica y que terminaría arruinando una convivencia civilizada.

Precisamente el ámbito laboral es un espacio privilegiado para atajar esa amenaza y dar eficacia a la política migratoria, para impulsar un proyecto de cohesión social que, básicamente, debería sustentarse en una equitativa política laboral. Quienes inmigran a España sencillamente quieren trabajar y la suerte de su integración depende del trabajo, donde la acción sindical resulta tan relevante.

Los trabajadores inmigrantes no comunitario son los más vulnerables a situaciones de explotación y tratos vejatorios, con acusados problemas en tareas como el servicio doméstico, el sector agrario y la construcción, es decir, en aquellas actividades con más permeabilidad de acceso y menos requerimientos profesionales.

Ante tales conductas sociales reprobables, la política migratoria no puede limitarse a proclamar un elemental principio de igualdad de trato, sino que tiene que trabar acciones consensuadas entre los interlocutores sociales que garanticen la digna integración de los inmigrantes, sin discriminación alguna, en cualquier esfera de su vida cotidiana.

En tal sentido, resulta clave la puesta en marcha de políticas específicas de inserción laboral, formación profesional y permanencia en el mercado de trabajo. Para el inmigrante, un empleo con plenos derechos es un motor de igualdad y una palanca de integración. Para los sindicatos, la integración laboral de este inmenso colectivo es uno de sus grandes retos de futuro.

## **2.4. La comunicación.-**

### **La Proyección Pública de Federación Estatal y la comunicación interna con los afiliados.-**

La Federación Estatal concibe la información y comunicación como un elemento esencial de su actuación sindical. Por esta razón, coordinaremos nuestras prioridades sindicales y estrategia organizativa con una política de comunicación que contribuya a su consecución.

Nuestros objetivos en este ámbito son:

- Ejercer el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la información difundiendo los planteamientos, actividades y opiniones de la Organización, así como cualquier otro tipo de información que pueda contribuir a que la sociedad conozca y opine sobre los temas que le afectan.
- Atender y analizar los temas que preocupan a la opinión pública en general y a nuestros sectores de actividad en particular, facilitando a los miembros de la Organización un mejor conocimiento del medio en el que actúan y lo que los trabajadores nos demandan.
- Facilitar que la información disponible circule y se coordine en entre todos los organismos de la Federación y en todos los niveles organizativos, propiciando el debate interno y la participación.

Como consecuencia de todo lo anterior, contribuir a la implantación social de la Organización y al crecimiento de la afiliación.

La política de comunicación, como las restantes líneas de actuación de Federación Estatal, es responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Federal.

#### **A.- Situación de los medios de comunicación.-**

Los propietarios de los medios de comunicación son cada vez menos y más fuertes. Desde hace varios años se viene produciendo una concentración empresarial que ha dado como resultado la constitución de unos pocos grupos multinacionales con dos características: tienen presencia en las diferentes ramas del negocio (propiedad de los medios, producción de contenidos, creación de infraestructuras de distribución, innovación tecnológica, etc.), y desarrollan nuevas modalidades de gestión basadas en los acuerdos y alianzas estratégicas entre ellos.

Los últimos grandes pasos de este proceso son la fusión Viacom-CBS, en 1999, superada pocos meses después por la fusión entre AOL y Time Warner, valorada en 60 billones de pesetas, cifra superior al PIB de la mayoría de los países. La nueva AOL-Time Warner tiene 75.000 trabajadores y en su primer año de ejercicio prevé facturar 5'6 billones de pesetas.

Pocos meses después se constituía el grupo Vivendi Universal, como resultado de la fusión de Vivendi, Seagram y Canal+. A diferencia del anterior, de origen norteamericano, el grupo Vivendi tiene matriz francesa.

La última gran operación empresarial en este ámbito ha sido la configuración del grupo de televisión en abierto RTL, constituido por la alemana Bertelsmann y la británica Pearson.

En España, el panorama empresarial de los medios de comunicación ha estado dominado en los últimos años por la constitución de un gran grupo liderado por Telefónica con el objetivo tácito – del que ya hablábamos en nuestro anterior Congreso- de servir de apoyo al Gobierno del PP y disputar la primacía del sector al grupo Prisa.

A grandes rasgos, los últimos movimientos de Telefónica en este ámbito han sido:

- En marzo de 2000 anuncia una OPA sobre la productora holandesa Endemol (con filiales en 17 países y una producción anual próxima a los 100 programas de TV, entre ellos el conocido “Gran Hermano”).
- Amplía su presencia en el campo de los derechos deportivos (ya estaba en Audiovisual

Sport) con la creación de Telefónica Sport y Euroleague Marketing, sociedad en la que posee el 70% del capital y controla los derechos de explotación comercial de la liga europea de baloncesto.

- En mayo de 2000 anuncia la compra del proveedor de acceso a Internet Lycos (anteriormente había establecido una extensa estructura en Internet en América Latina mediante la compra de portales de referencia).
- En junio de 2000 Telefónica Data compra MediaWays al grupo Bertelsmann (considerada la segunda mayor operadora alemana en redes de Internet). Y a la vez acuerda con Bertelsmann crear una sociedad de distribución de libros en España y Sudamérica a través de Terra Lycos.
- En marzo de 2001, Emergia (filial de Telefónica y proveedora de infraestructuras de banda ancha) concluye la construcción de un anillo submarino de 25.000 kilómetros de fibra óptica que conecta EEUU y el Centro y Sur del continente americano con un doble trazado por el océano Atlántico y por el océano Pacífico.
- También en los primeros meses de 2001, Telefónica Data y AOL suscriben un acuerdo para prestar servicios de red a las principales empresas de AOL en los mercados de Europa y América Latina.
- Telefónica es mayoritaria en el accionariado de Antena3 TV, tiene una importante participación en Vía Digital, y se ha hecho con la propiedad de la cadena de radio Onda Cero. En abril de 2000 se unen a esta cadena las emisoras de radio Recoletos y Unedisa (la editora del diario El Mundo, con quien también llega a un acuerdo para marcar la línea editorial de los informativos de Onda Cero).

Con el cambio en la presidencia de Telefónica parece haberse reorientado la estrategia del grupo hacia planteamientos menos expansivos en el área de medios de comunicación.

Respecto al resto de los propietarios de medios en España:

- El Grupo Prisa es el otro gran grupo multimedia español con actividad internacional. En los últimos años ha desarrollado alianzas con los grandes hóldings internacionales (Vivendi y AOL-Time Warner).
- El Grupo Correo y Prensa Española (editora de ABC) han iniciado un proceso de fusión, los que supone el reforzamiento del grupo vasco. Planeta y el Grupo Zeta están diversificando su negocio.
- Hay grupos internacionales con posicionamientos estratégicos en España: Kirch tiene el 22'5% de Telecinco; Lagardere tiene una fuerte implantación en revistas, edición y distribución; Mediaset (dependiente de la empresa de Berlusconi Fininvest) tiene el 45% de Telecinco.

Otra características del sector de medios en España es la presencia en el accionariado de los medios de grupos económicos fundamentales de la economía española, como Endesa, Unión FENOSA o Iberdrola, que han entrado en el capital de las empresas de comunicación en una estrategia de diversificación de inversiones.

A este panorama sólo le falta un dato: los medios de comunicación públicos, Radio Televisión Española y las cadenas autonómicas, no se diferencian prácticamente en nada del resto de medios privados, someten su programación al dictado de los niveles de audiencia y siguen, más o menos veladamente, la línea informativa que les marcan los partidos que gobiernan tanto el Estado como las diferentes comunidades autónomas.

La libertad de información y la libertad de expresión son derechos reconocidos por la Constitución a todos los españoles, forman parte del patrimonio público de todos los ciudadanos. Pero este patrimonio, como hemos visto, está gestionado por grandes grupos privados que anteponen su

cuenta de resultados y sus intereses mercantiles a cualquier otra consideración, y por partidos políticos obsesionados por controlar los medios para controlar a los ciudadanos.

¿Quién defiende los intereses generales en este contexto? ¿Quién garantiza a los ciudadanos su derecho a una información veraz, plural y democrática?. En veinticinco años de democracia, la sociedad española ha sido incapaz de crear un organismo independiente que vigile y garantice el derecho de los ciudadanos a la libre información y expresión. Somos muy conscientes de nuestro derecho a la asistencia sanitaria pública y gratuita, a una educación gratuita y para todos, pero no parece que valoremos en la misma medida nuestro derecho a saber qué está pasando y a que nuestra opinión se escuche libremente.

Esta situación está dando como consecuencia que muchos colectivos tengan dificultades para trasladar a la sociedad su actividad y sus planteamientos. La Federación es uno de esos colectivos. Los medios de comunicación parecen haber decidido que los planteamientos sindicales no interesan a sus públicos, y cada vez dedican menos espacio a los mismos. La prueba más clara de esto la tuvimos en junio de 2001, cuando UGT reunió en Madrid a 20.000 delegados contra la reforma laboral del Gobierno y el acuerdo de pensiones firmado por patronal, Gobierno y CCOO. Esta multitudinaria concentración mereció apenas unas líneas en el periódico de mayor tirada y prestigio nacional, el diario El País, y ante las reclamaciones de nuestro sindicato sólo pudieron decir que “UGT tiene toda la razón del mundo” y “podía haberse dado algo más de lo que salió”. Los argumentos son tan pobres que se descalifican por sí mismos.

La Federación Estatal es consciente de las dificultades que esta situación plantea para la consecución de nuestros objetivos, y trabajaremos en la denuncia de esta situación y en tratar de superarla.

## **B.- Plan de Comunicación.-**

La política de comunicación de Federación Estatal tiene dos líneas de actuación:

- Comunicación externa: haremos llegar a la opinión pública el trabajo y planteamientos de la Federación a través de los medios de comunicación, tanto los de información general como los que se ocupan específicamente de nuestros sectores de actividad. Este trabajo se desarrollará con transparencia, un tratamiento especializado que facilite a los profesionales la difusión de las noticias que generamos y –muy importante- con el máximo nivel de coordinación entre todos los organismos.
- Comunicación interna: articularemos los mecanismos necesarios para que el conjunto de la Federación conozca puntualmente las cuestiones de actualidad que afectan a nuestro trabajo. También se favorecerá que la actividad que realiza la propia Federación sea conocida en sus diferentes niveles y estructuras organizativas, favoreciendo la participación democrática y el debate interno. Esto obliga a una coordinación tanto horizontal (dentro de las propias federaciones en sus correspondientes ámbitos) como vertical (hacia las estructuras de ámbito superior –Confederación- e inferior –federaciones territoriales).

Libro de Estilo para comunicación externa.

A los efectos de armonizar y actualizar la imagen exterior de la Federación y todos sus organismos (básicamente en las comunicaciones a los afiliados, trabajadores y con los medios de comunicación), se aplicará el libro de estilo que figura como anexo a las presentes resoluciones".

