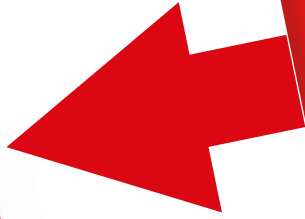
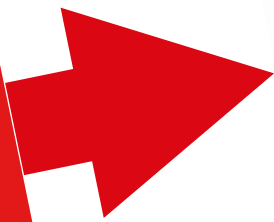


Repensar el SINDICATO

HICIMOS
HACEMOS
HAREMOS
HISTORIA



Guía-resumen

Edita: Confederación Sindical de CC00
Junio 2016

Diseño y producción: Secretaría Confederal de Organización y Comunicación de CC00

ÍNDICE

I. Hegemonía neoliberal y crisis financiera	5
II. Crisis económica y desigualdad social	5
III. Cambios en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales	6
IV. Repensar el sindicato para afrontar los cambios	6
1. La afiliación, el pilar del sindicato	7
2. La representatividad: la legitimidad que nos otorga el voto de millones de trabajadores y trabajadoras	9
3. El poder contractual del sindicato. La negociación colectiva. .	10
3.1 La internacionalización de la acción sindical	10
3.2 La participación en la empresa.....	11
3.3 Concertación social y distribución de la riqueza	11
4. Un sindicato eficaz en la prestación de servicios.....	12
5. El sindicato como sujeto sociopolítico	12
V. Flexibilizar las estructuras organizativas, incrementar la cooperación	12
1. Nuevas estrategias de comunicación.....	14
2. Los instrumentos de participación en el sindicato	14
3. La formación sindical.....	15
4. Las fuentes de financiación.....	15
VI. La unidad sindical.....	16



Repensar **EL SINDICATO**

I. HEGEMONÍA NEOLIBERAL Y CRISIS FINANCIERA

Para analizar los cambios que han sucedido en la sociedad y en la economía española no sólo debemos tener en cuenta qué ha sucedido en el último periodo, tras el estallido de la crisis financiera de 2007. También hay que analizar los cambios estructurales que se han producido en el mundo durante las últimas décadas, y que explican el estallido de esta última burbuja financiera.

Se ha producido una sobreacumulación de capital, de grandes cantidades de “dinero basura” (bonos y acciones sobrevaloradas, productos financieros derivados, etc.) creado por bancos y empresas en base a activos (acciones, inmuebles, etc.) que no valen lo que figura en los balances.

La financiarización de la actividad productiva se ha producido de forma paralela, y conectada, a un cambio en la gestión empresarial que empezó a fraguarse a partir de los años setenta y que ha extendido dos ideas en el campo de la gestión empresarial: 1) la empresa ya no es un lugar donde hay que llegar a consensos internos entre los trabajadores/as y los accionistas; el principal objetivo de los directivos empresariales es maximizar el valor de la acción a corto plazo. 2) las grandes empresas deben concentrar su actividad en la parte del proceso productivo que tiene menos competencia, que crea más valor, externalizando gran parte del resto de la actividad productiva más estandarizada, de menor valor. Los procesos de descentralización y la externalización productiva que se observan en el mundo empresarial desde hace décadas no vienen determinados por una lógica empresarial inapelable.

De esta forma se consigue que los riesgos e incertidumbres que toda actividad económica genera por las fluctuaciones de la demanda se trasladen del capital (mayores o menores beneficios) a los trabajadores/as (mayor o menor desempleo). El empleo y los salarios se han convertido en la principal variable de ajuste en situaciones de crisis.

II. CRISIS ECONÓMICA Y DESIGUALDAD SOCIAL

En España la presión de las autoridades europeas, y la connivencia entre el PP y el PSOE, llevó a la reforma del artículo 135 de la Constitución, introduciendo la regla del equilibrio presupuestario y el pago de las deudas por encima de las necesidades de gasto social.

Asimismo, la reforma laboral del Gobierno Rajoy ha buscado objetivos de naturaleza estructural en la relación de fuerzas en el mercado de trabajo, cargando las consecuencias de la crisis sobre los trabajadores/as y transfiriendo renta desde el trabajo al capital. Para eso ha sido necesario atacar al sindicato y a la herramienta fundamental de la acción sindical, la negociación colectiva: 1) transformando el marco regulador de los derechos y obligaciones que se desprenden del contrato

de trabajo: las condiciones de contratación, las materias relacionadas con la fijación del salario y de las condiciones de trabajo, y la extinción del contrato; y 2) afectando a la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo, mediante la modificación del régimen jurídico de la negociación colectiva, con efectos sobre la duración de los convenios colectivos, la eficacia de las condiciones acordadas y la estructura de la negociación colectiva.

Tan profundos cambios y mutaciones han erosionado los tradicionales procesos identitarios de los trabajadores y trabajadoras; así como los recursos organizativos y estrategias de intervención de los sindicatos.

El golpe ha sido duro y sus consecuencias graves, no lo ocultamos, pero no es menos cierto que hemos resistido dignamente tanto el impacto de la recesión como el de la agresión, e incluso el de la represión; por lo que ahora, cuando parece iniciarse un **cambio de ciclo**, estamos en condiciones de impulsar un importante **proceso de renovación de nuestro sindicato**.

III. CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LAS RELACIONES LABORALES

Es hora de evaluar los daños de la crisis y de la gestión conservadora, que utilizándola como pretexto intenta cambiar radicalmente tanto el escenario (segmentación del mercado de trabajo, vulnerabilidad del empleo), como las instituciones (debilitamiento de la negociación colectiva, marginación del diálogo social) y los actores de las relaciones laborales (deslegitimación del sindicalismo, criminalización de la protesta social), con objeto de reforzar su hegemonía política, económica, e incluso cultural.

Aun siendo importantes y, en ocasiones, de efectos dramáticos, estos cambios coyunturales provocados por la crisis operan sobre tendencias estructurales de más largo recorrido, que desde los años ochenta han modificado radicalmente el modelo fordista de producción (de matriz industrial, estandarizada y en masa), la organización taylorista del trabajo (división rígida de funciones y categorías, bajos requerimientos de cualificación y movilidad) y su correspondiente norma social de empleo (masculino, estable, a tiempo completo, salarios y condiciones de trabajo homogéneas, regulación legal y negocial), poniendo en cuestión la dimensión colectiva de las relaciones laborales.

IV. REPENSAR EL SINDICATO PARA AFRONTAR LOS CAMBIOS

La fuerza del sindicato, su legitimación social, viene determinada por tres ámbitos que están interrelacionados: su afiliación; la representatividad alcanzada en las elecciones sindicales; y los efectos de su acción en la sociedad; esto es, su poder contractual.

Los cambios analizados exigen una **revisión crítica y propositiva** de nuestras fuentes de legitimación (afiliación, representatividad, acción sindical), estructura organizativa (sector/territorio) y estrategia discursiva (comunicación, visibilidad), de la financiación sindical, la política de servicios, identificando en cada caso nuestras debilidades y fortalezas, amenazas y oportunidades.

1. La afiliación, el pilar del sindicato

En términos afiliativos hay luces y sombras. Entre 2001 y 2015 fueron 2.119.075 las trabajadoras y trabajadores que se afiliaron a CCOO, impugnando en la práctica el tópico de la escasa capacidad de atracción del sindicalismo de clase y solidario.

Si bien durante la fase expansiva del ciclo económico el saldo afiliativo (altas/bajas) fue positivo, incrementándose el número de afiliados en 368.960, la relación se invirtió a partir de 2008, de la crisis, en la que se perdieron 260.353 afiliados netos.

En este sentido, no hay que olvidar el componente instrumental de una parte de dicha afiliación, vinculada en muchos casos con el acceso a los servicios jurídicos del sindicato, y la precariedad creciente de las trayectorias laborales.

Es imprescindible que el crecimiento afiliativo esté presente, protocolizado, en todas las iniciativas que toma el sindicato, fijando objetivos anuales de incremento de la afiliación desde las secciones sindicales a la dirección confederal, con seguimiento mensual de los objetivos y balances, vinculando las condiciones generales de las personas que están en los órganos de dirección, incluidas sus retribuciones cuando estas dependan del sindicato, a los resultados alcanzados.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Cuántas estructuras del sindicato cuentan con planes de trabajo sobre afiliación?
¿Con qué periodicidad se renuevan? ¿Cuántos de ellos incorporan objetivos electorales? ¿Y afiliativos? ¿Qué seguimiento se hace de los mismos? ¿Con qué periodicidad? ¿Qué efecto tiene la no consecución de los objetivos?

¿Puede resultar útil para incrementar la afiliación de jóvenes el desarrollo de acuerdos o protocolos de colaboración con los centros educativos? ¿Con o sin soporte institucional?; y ¿revisar –incentivar– las relaciones de las secciones sindicales y delegados y delegadas de CCOO con los estudiantes en los propios centros? ¿Cabe revisar las relaciones que el sindicato mantiene con las organizaciones estudiantiles, el Instituto de la Juventud y otras?

Y en los centros de trabajo, ¿tenemos protocolos de acogida de las personas jóvenes cuando se incorporan a los mismos?, ¿y seguimiento específico de su trayectoria laboral? ¿Se acomodan nuestras plataformas reivindicativas a sus necesidades?, ¿Cuidamos su participación afiliativa y electoral?

¿En qué medida puede el sindicato convertirse en una referencia para las personas jóvenes cuando deciden dar el paso de salir de España? ¿Tiene utilidad el establecimiento de acuerdos de reciprocidad con los sindicatos del país al que llegan?, ¿bilaterales? ¿En el marco que compartimos con las organizaciones europeas e internacionales? ¿Con participación de las instituciones? ¿Tiene sentido un carnet sindical de la CES? ¿Y la posibilidad de mantener, si la tiene, la antigüedad en la afiliación si se afilia en el país de destino?

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Es necesario diseñar e implementar un plan de trabajo coordinado entre la Federación de Enseñanza y las Secretarías de Juventud territoriales para la preparación de materiales, contactos, infraestructura y calendarios de presentación?

¿Las experiencias desarrolladas por sindicatos daneses o británicos para trabajadores y trabajadoras no afiliados son instrumentos interesantes capaces de mostrar la capacidad del sindicalismo confederal de desarrollar una estrategia de negociación colectiva solidaria con los trabajadores/as con menor capacidad de defender sus derechos y condiciones de trabajo, o supone destinar una gran cantidad de recursos a una actividad que no ofrece una clara rentabilidad afiliativa?

En otros países europeos hay una clara relación entre mayores niveles de afiliación y participación de los sindicatos en la gestión de las prestaciones por desempleo, que son voluntarias, lo que se conoce como sindicalismo del modelo Gante, que fue implantado hace más de un siglo. ¿Es una experiencia que merece la pena estudiar y analizar con detalle?

¿Por qué hay un gran desfase entre el esfuerzo propositivo, de negociación y movilización que el sindicato realiza en relación con las políticas que afectan a las personas jubiladas o pensionistas y la baja densidad afiliativa entre este segmento concreto de la población?. Además de las nuevas disposiciones en materia organizativa, ¿cabe una reflexión más de fondo para reorientar las prioridades sindicales en este ámbito?

En los Países Bajos y Dinamarca se han llegado a acuerdos flexibles en los que a los trabajadores/as se les ofrecía un abanico de propuestas entre las que elegían individualmente en función de su situación familiar. Podían optar por incrementos salariales, por más días de descanso, excedencias, o la jubilación anticipada.

¿Son experiencias interesantes para dar una envolvente colectiva a estos trabajadores/trabajadoras que tienen un alto poder de negociación individual y buenas condiciones de trabajo? ¿Son necesarias, o es suficiente con su encuadramiento como cualquier otra persona afiliada?

¿Es el momento de dar un paso más allá de lo que hoy establecen los Estatutos confederales en relación con la afiliación de los trabajadores y trabajadoras autónomos al sindicato, individualmente o a través de estructuras preexistentes de carácter progresista?

2. La representatividad: la legitimidad que nos otorga el voto de millones de trabajadores y trabajadoras

Durante la fase expansiva del ciclo (1995-2007) la cobertura de la representación sindical aumentó en un 52,5%, hasta situarse en los 312.017 delegados/delegadas electos. Aunque desde entonces se ha reducido, por la destrucción de empleo, en un 16,6% hasta los 260.345 representantes actuales.

Pese a las dificultades derivadas de la crisis y de la campaña de deslegitimación sindical de los últimos años, el nivel de participación electoral en las empresas ha aumentado hasta situarse, de media, en el 67,8% de la plantilla.

CCOO ha ganado ininterrumpidamente desde 1995 las elecciones sindicales, obteniendo en todas las convocatorias más de un tercio de los delegados/delegadas electos, habiendo incrementando en esta última convocatoria su diferencial con UGT.

Aún con sus límites e insuficiencias, el sistema español de representación legal de los trabajadores y trabajadoras legitima de forma inequívocamente democrática la participación sindical tanto a nivel de empresa (derechos de información, consulta y negociación) como sectorial (convenios colectivos) e institucional (interlocución y diálogo social), acreditando niveles de participación e intervención homologables con otras instancias tanto nacionales como internacionales.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Está en cuestión el sistema de representación de los trabajadores y trabajadoras?

¿Es necesaria su reforma, al menos parcial? ¿Cabe revisar las competencias de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y su correspondencia con las del sindicato en la empresa?

¿Es necesario buscar fórmulas que permitan a las personas que tienen su empleo en micro empresas participar del proceso electoral?

¿Cabe poner sobre el tapete la correspondencia entre volumen de empleo y representantes a elegir para los comités de empresa?

¿Es necesario revisar el modelo de concentración electoral en las AAPP?

3. El poder contractual del sindicato. La negociación colectiva

Pese a las fuertes restricciones impuestas por la contrarreforma conservadora, sigue siendo el sistema por el que se regulan las relaciones laborales de más de diez millones de trabajadores y trabajadoras, a través de la intervención de los delegados y comités de empresa en los centros de trabajo y de los sindicatos más representativos a nivel sectorial.

En los últimos cuatro años la cobertura global de los convenios suscritos ha disminuido, aproximadamente, en un 15%, al tiempo que se triplicaba el número de convenios de empresa y se producían más de 6.000 descuelgues, aumentando con ello la desprotección de los trabajadores y trabajadoras devaluando sus condiciones de empleo.

La grandeza y también la debilidad de nuestro modelo de relaciones laborales es que, por un lado, permite alcanzar –pese a las actuales restricciones– niveles de cobertura negocial superiores a los de muchos países de nuestro entorno (la media está en el 61% de los 180 millones de trabajadores/as asalariados de la UE), y por otro desincentiva la participación directa y fomenta la de carácter delegado e instrumental.

Es justamente ahí, en el **sindicalismo de proximidad**, donde reside su principal fuente de legitimación, la derivada de la acción cotidiana, en más de 100.000 centros de trabajo, de afiliados y delegados en la gestión de demandas, consultas, propuestas y conflictos en materia de contratos, nóminas y derechos de millones de trabajadores y trabajadoras. Se trata de una actividad permanente que, si bien carece de visibilidad mediática, atiende de hecho a millones de personas y trata de defender sus derechos.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Cómo es posible, y con qué medios, para el sindicato mejorar los niveles de atención a las personas que trabajan en las pymes y micropymes?

3.1. La internacionalización de la acción sindical

Generalizar y profundizar la negociación colectiva en las empresas multinacionales es el gran objetivo del sindicalismo internacional, que tiene que realizarse con la estrecha colaboración de las federaciones sindicales nacionales, tanto de los países desarrollados como de los emergentes y en vías de desarrollo. Lo que supone debatir sobre la cesión de soberanía en la negociación hacia esos organismos sindicales internacionales.

3.2. La participación en la empresa

La participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas es una opción sindical irrenunciable orientada a consolidar los derechos de información y consulta en las empresas e instituciones y ampliarlos a los de participación en las decisiones estratégicas de las mismas. La democracia no puede detenerse a la puerta de las fábricas, de las oficinas, de los centros comerciales.

Hay que hacer constar el fuerte impacto negativo de las malas prácticas registradas en algunas de estas entidades, que han supuesto un enorme coste reputacional tanto para el concepto mismo de participación como para el conjunto del sindicato. Para garantizar la transparencia de dicha participación y la legitimidad sindical de la misma en necesario aplicar y hacer un seguimiento estricto del Código Ético aprobado por CCOO en marzo de 2015.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Cómo avanzar en los niveles de participación de los trabajadores/as en la empresa?
¿Tratando de ampliar la presencia en los órganos de gobierno de las mismas? ¿A través de fórmulas como el comité de vigilancia?

3.3. Concertación social y distribución de la riqueza...

Las funciones y ámbitos de intervención del sindicalismo no se circunscriben a la empresa, la negociación colectiva y el escenario de la primera distribución de la renta, sino que a través de diferentes mecanismos de **participación** trata de influir en la organización de trabajo, la política económica y los servicios públicos y, en definitiva, en el espacio social en el que se dirimen los derechos de ciudadanía, habiendo desarrollado en cada caso diferentes métodos (desde el diálogo social a la regulación legal, pasando por las alianzas organizativas), con experiencias y resultados desiguales.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿La participación institucional y el diálogo social deben contar con una regulación específica, agrupada en una sola norma y no quedar al albur de la mayor o menor disposición de los gobiernos de turno, dado su evidente anclaje constitucional? ¿Esa norma debería tener rango de Ley Orgánica?

4. Un sindicato eficaz en la prestación de servicios

Además de las funciones centrales de negociación colectiva y defensa cotidiana de las demandas de los trabajadores/as en el centro de trabajo, los sindicatos ofrecen y gestionan **servicios** de ámbito y orientación diferentes, desde el asesoramiento legal a otros de más reciente implementación (formación, prevención de riesgos laborales, orientación profesional, cooperativas de vivienda, etc.). Es necesario poner en valor y mejorar estos servicios.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Es el momento de plantearnos un salto cualitativo en el terreno de la mancomunización total del servicio? ¿Es posible proponerse una gestión integral del mismo? Y por supuesto, salvo en relación con determinados servicios más especializados ¿No es el momento de acabar con la práctica de derivar la asistencia jurídica a despachos externos?

5.- El sindicato como sujeto sociopolítico

El sindicato se enfrenta al reto de construir identidades de clase y solidaridad colectiva; esto es, fraternidad entre una clase trabajadora cada vez más heterogénea. Esta labor en algunos casos partirá del centro de trabajo; en otros, desde ámbitos locales, de proximidad o comunidad.

Particularmente, en el caso de los trabajadores/as nómadas, la dificultad se acrecienta al ser imposible construirla desde el centro de trabajo. Por ello, habrá que afrontarla también en espacios sociales más amplios, lo que configura un escenario que nos obliga a desarrollar la **dimensión sociopolítica del sindicato**.

V. FLEXIBILIZAR LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS, INCREMENTAR LA COOPERACION

El problema es cómo desarrollar ese sindicalismo de proximidad ante nuevas realidades laborales en la pyme y la micropyme. Es necesario encontrar nuevas formas organizativas más flexibles, que no tienen por qué coincidir con las de los trabajadores/as de los centros laborales fordistas, que nos permitan organizar a miles de trabajadores y trabajadoras nómadas, entre los que las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes tienen un gran peso, con trayectorias laborales discontinuas y erráticas, que cambian continuamente de empresa y de sector.

La creciente externalización productiva debe hacernos reflexionar sobre cómo integramos en las negociaciones colectivas que están formalizadas en la mediana y gran empresa a los trabajadores y trabajadoras de las micro y pequeñas empresas subcontratadas y externalizadas. En términos de negociación colectiva debemos ser capaces de superar las fronteras de la gran empresa.

Asimismo, la concentración de muchas empresas, pequeñas, medianas y grandes, en espacios geográficos comunes (polígonos industriales, centros comerciales) debería ser aprovechada por el sindicato para ofrecer servicios de información y asesoramiento en esos mismos espacios.

Para hacer frente al reto del creciente volumen de trabajadores/as nómadas debemos modificar parcialmente nuestra estructura organizativa. Ello exige cooperación entre las diferentes estructuras del sindicato, entre las federaciones y también entre estas y la estructura territorial. En algunos sectores y empresas duplicamos esfuerzos y otros los dejamos desatendidos.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Es posible incrementar la capacidad de influencia de una sección sindical de gran empresa sobre aquellas empresas subcontratistas con un alto grado de dependencia productiva?

¿Es posible mancomunar en base territorial el esfuerzo que hay que realizar para atender concentración de muchas empresas, pequeñas, medianas y grandes, en espacios geográficos comunes (polígonos industriales, centros comerciales)?

¿Cómo organizar la cooperación entre las diferentes estructuras del sindicato, entre las federaciones, y también entre éstas y la estructura territorial para hacer frente al reto del creciente volumen de trabajadores y trabajadoras nómadas? ¿Es un problema de competencias, o es de eficacia y rentabilización de los recursos?

¿Cómo dar respuesta reivindicativa, legal y organizativa desde el sindicato a estas nuevas realidades afectan mayoritariamente a las personas más jóvenes, con formación media-alta, condiciones de trabajo precarias y bajos salarios?

¿Es necesario buscar formulas organizativas flexibles? ¿Son compatibles con el marco competencial interno? ¿Se pueden buscar soluciones de encuadramiento interfederativos?

¿La fórmula de los sindicatos ingleses de utilizar sus recursos materiales, humanos y narrativos para sacar a la calle las demandas y conflictos planteados por colectivos concretos situados en la periferia del mercado de trabajo (comercio, hostelería, limpieza, trabajo precario, emigrantes), es una forma efectiva de recabar la solidaridad ciudadana y de visualizar los valores y la eficacia de su acción?

1. Nuevas estrategias de comunicación

La transformación ideológica y tecnológica de la comunicación en los países desarrollados ha alterado las prioridades de nuestra labor informativa. Además de constatar la progresiva pérdida de protagonismo de la información laboral en los medios de comunicación, CCOO debe renovar tanto las herramientas de acción informativa como las pautas de actuación de los Departamentos de Comunicación en su relación con las y los informadores.

Hay que mejorar nuestra actuación respecto a la proyección social de la acción sindical, como se ha hecho de forma exitosa en algunas experiencias recientes (Coca-Cola, Airbus, “las limpiadoras de los hoteles”).

La creciente complejidad de la clase trabajadora nos obliga a construir relatos más diversos en los que se sientan representados todas y todos los trabajadores y trabajadoras.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿En términos comunicativos se corresponde el esfuerzo humano y financiero con los resultados que obtenemos? ¿Es necesario revisar nuestra política de comunicación?
¿Se pueden optimizar los recursos que destinamos? ¿Cómo?

2. Los instrumentos de participación en el sindicato

Pocas organizaciones sociales, políticas o sindicales en España cuentan con procesos congreguales formalmente tan participativos como CCOO, además de respetuosos con la expresión de las diferentes posiciones que puedan manifestarse en los mismos.

Está claro que tenemos legitimidad suficiente, obtenida en los procesos electorales y en los congresos, pero no es menos cierto que hoy la sociedad y el mundo del trabajo no son ajenos a las tendencias que la surcan; exigen que su opinión sea tenida en cuenta y no solo cuando depositan una papeleta en una urna.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Merece la pena reflexionar en relación con el papel que juegan los procesos de consulta a la afiliación en relación con los resultados de la concertación social?, ¿con el conjunto de los trabajadores y trabajadoras?, ¿y ante una convocatoria de huelga?

¿Cabe plantearse la posibilidad de que, al menos en lo que respecta a la Secretaría General dada la relevancia pública que el sindicato otorga a la misma, se pueda articular un proceso previo que permita conocer la opinión del conjunto de la afiliación?. Si es así, ¿hasta qué nivel?

3. La formación sindical

La continua renovación de delegados de personal y miembros de comités de empresa obliga a una ingente labor de formación básica para estos compañeros, que vienen a suponer uno de cada diez afiliados al sindicato. Para ello, es necesario profundizar en la formalización de un sistema ágil de formación en materias de contabilidad empresarial, de derecho laboral, de salud e higiene en el trabajo, de nóminas, de pensiones, etc.

Pero también en el alma del sindicato, en los miles de compañeros y compañeras que participan de las estructuras del sindicato y que necesitan formación en otros aspectos: economía, modelo social, historia, comunicación, etc. Necesitamos también facilitar el relevo generacional.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Es necesario afrontar el reto de crear una Escuela de Cuadros Confederación que permita una permanente actualización y debate sobre multitud de aspectos de la cambiante realidad económica, social y política? ¿Una que atienda al conjunto de la Confederación? ¿Tantas como organizaciones confederales?

4. Las fuentes de financiación

La base fundamental de la financiación sindical es y debe seguir siendo la cuota que pagan las personas que se afilian al sindicato. Sin embargo, hoy, cuarenta años después de la transición democrática, es hora de encontrar un sistema de financiación que reconozca la función social que realizamos los sindicatos, que está reconocida en la Constitución Española, y que atenúe el sobreesfuerzo de financiación que realizan las personas afiliadas. Un sistema de financiación transparente, decidido en sede parlamentaria, sujeto a controles por la Intervención General del Estado, con un registro específico para el depósito de las cuentas.

PREGUNTAS RELACIONADAS

¿Es hora de encontrar un sistema de financiación que reconozca la función social que realizamos los sindicatos, que está reconocida en la Constitución Española, y que atenúe el sobreesfuerzo de financiación que realizan las personas afiliadas?

VI. LA UNIDAD SINDICAL

La vocación unitaria de las CCOO arranca desde el propio nacimiento, hace ya 60 años, de las primeras agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, como hemos podido ver a través del somero recorrido histórico que realiza este documento. También la importancia que la organización ha dado siempre y en cualquier circunstancia a la alianza con otros sectores de la sociedad. Hoy lo más conveniente es reforzar la unidad de acción sindical.

PREGUNTAS RELACIONADAS

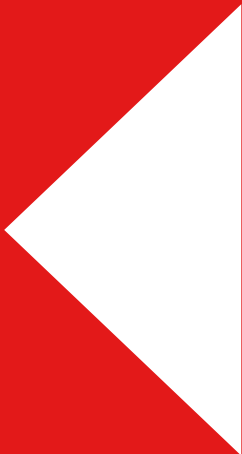
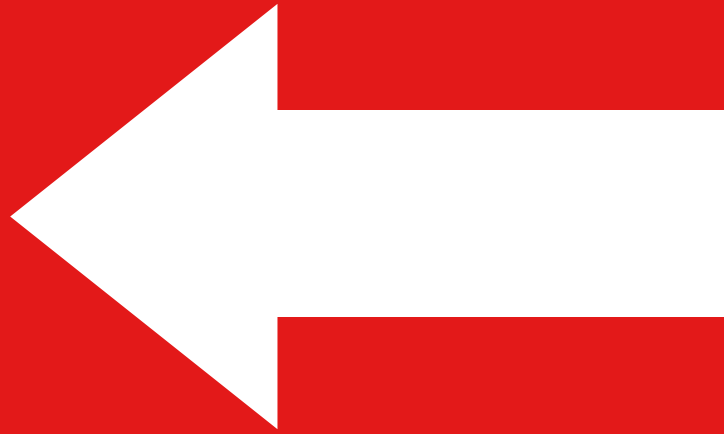
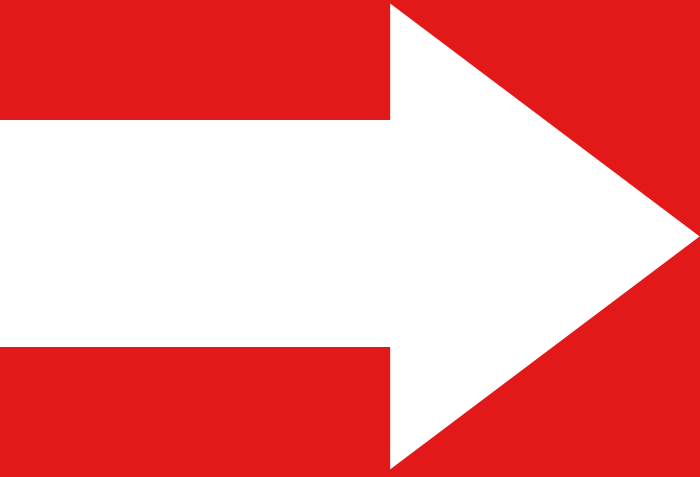
¿Sería deseable un proceso que pudiera culminar con la conformación de una central sindical unitaria que recogiese la pluralidad de composición de la clase obrera en España?

¿Es esto posible con el marco actual? ¿Es útil para el fin que se persigue que no es otro que reforzar las capacidades del movimiento sindical?

¿Incorporando a otros actores sindicales?

¿Habría que tratar de cubrir los vacíos afiliativos y de representatividad y ampliar las alianzas con otros sectores organizados de la sociedad?





CCOO