

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

«Tenemos una población mucho más formada que en el pasado, pero no congruente con un patrón de crecimiento que se nutre de empleo no cualificado»

Convocado un acto de homenaje a Marcelino Camacho

Informe aprobado por el Consejo Confederal el 10 de julio de 2007

«Tenemos una población mucho más formada que en el pasado, pero no congruente con un patrón de crecimiento que se nutre de empleo no cualificado»

Convocado un acto de homenaje
a Marcelino Camacho

Informe aprobado por el Consejo Confederal
el 10 de julio de 2007

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, julio 2007

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-33715-2007

Impreso en papel reciclado



INFORME AL CONSEJO CONFEDERAL. Madrid, 10 de julio de 2007

Este Consejo Confederal se reunió en sesión ordinaria por última vez el 31 de enero pasado. Con posterioridad ha realizado sesiones extraordinarias para tratar, con carácter monográfico, asuntos de relieve. Y hoy debe abordar cuestiones que tienen que ver con el desarrollo organizativo y con el despliegue de recursos para proseguir creciendo en afiliación y representación. Lógicamente debe hacerlo sobre una valoración de las coordenadas que marcan la realidad económica y social y la influencia que sobre ellas puedan haber tenido algunas reformas acordadas en el último periodo.

A esta reflexión quiere contribuir este informe, que debe servir, mediante su difusión, para que el activo más numeroso posible de cuadros sindicales siga trabajando metódicamente para los objetivos de mejorar los resultados en el proceso de elecciones sindicales y seguir incrementando la afiliación, cubriendo el objetivo del primer punto del Programa de Acción del congreso: llevar cada vez con más intensidad el sindicato a más empresas y trabajar, para ello, con todos los recursos de manera planificada y eficiente.

Quiero, antes de entrar en estos aspectos, reseñar tres puntos de los que dejar aquí constancia.

El primero, doloroso, el *fallecimiento reciente de Manuel Amor Deus*, dirigente y promotor de CCOO de Galicia durante la dictadura, a la que se enfrentó perdiendo su libertad durante un largo periodo. Manuel Amor fue el primer secretario general del Sindicato Nacional de Galicia de CCOO, fue también miembro de la dirección confederal y falleció víctima de una patología laboral muy extendida y de dramáticas consecuencias para miles de trabajadores: el amianto. Estuvimos en su funeral testimoniando la solidaridad con sus familiares y amigos y el reconocimiento de la Confederación Sindical de CCOO a su ejecutoria combativa y generosa. Este testimonio debe constar en este informe.

El segundo punto del que dejar constancia es el del doloroso *accidente laboral grave*, mortal y múltiple en el que cuatro trabajadores de una *cementera de Almería* murieron aplastados por una tolva de carbón. Es un accidente laboral más de una serie larga, incontenible a pesar de tantas reivindicaciones, luchas y acuerdos y que nos deja una conciencia de fracaso y de que no nos podemos dar por satisfechos del esfuerzo dedicado por tantos a contener esta plaga. Este Consejo Confederal se suma a las muestras de solidaridad con las víctimas y sus familias y compañeros y exige una investigación rápida y concluyente que aclare causas y responsabilidades.

El tercer punto a reseñar es relativo al conflicto largo y muy publicitado protagonizado por los *trabajadores de Delphi*. La solidaridad con este colectivo y el respaldo de las instituciones

han reforzado su lucha que al parecer ha logrado un primer éxito que da satisfacción a la reivindicación económica de los trabajadores afectados por el cierre y abre la vía a un proyecto de reindustrialización de la bahía de Cádiz, donde puedan hallar empleo una parte, al menos, de los trabajadores afectados por el cierre de la factoría.

Reseñados estos tres puntos, este Consejo Confederal debe también anotar que, por acuerdo unánime de la CEC, la Fundación 1º de Mayo organizará para finales del presente año un acto de *homenaje a Marcelino Camacho*. Es un homenaje personal, del sindicato que dirigió, a un compañero que ya tiene todo el mérito y todo el reconocimiento de los trabajadores y de la sociedad española, pero que en los albores del nuevo año cumplirá 90 años de vida, en gran parte dedicada al movimiento obrero, y que es identificado como el símbolo vivo de los orígenes de CCOO en la lucha contra la dictadura. Pensamos que es buen momento para mostrar su trayectoria digna y ejemplar a las nuevas generaciones de sindicalistas y ciudadanos como ejemplo de compromiso generoso con los valores de la libertad y de la igualdad cuya conquista impulsó en primera persona. Este Consejo Confederal asistirá en pleno al acto de homenaje, cuyas precisiones se os comunicarán en breve.

Del 21 al 25 de mayo pasados se celebró en Sevilla el *XI Congreso de la CES*. La participación del sindicalismo español y en particular la de CCOO fue relevante. Ya manifesté en nombre de la CEC a la dirección de CCOO de Andalucía el agradecimiento de toda la organización por el esfuerzo militante de tantos sindicalistas andaluces que consiguió que el congreso fuera un éxito valorado por todos. También agradecí a las autoridades andaluzas y sevillanas su apoyo y generosidad. El sindicalismo español ocupa un buen lugar dentro del sindicalismo europeo y en este momento nuestro país puede presentar éxitos reconocidos en los campos social y económico. Por ello, las personas que componían las delegaciones y las invitadas al congreso de Sevilla hicieron una valoración tan positiva de la acogida y del transcurso del congreso.

En cuanto a los contenidos del congreso, el Plan Estratégico y el Plan de Acción se elaboraron de forma bastante participativa y fueron apoyados masivamente. El eje más fuerte del programa es la defensa y el fortalecimiento del llamado modelo social europeo: defensa de los estados sociales y de la negociación colectiva y defensa del avance de la política europea en campos como las migraciones, la fiscalidad, la energía, el medio ambiente o la política industrial.

Para fortalecer la organización del sindicato europeo se acordó celebrar dentro de dos años una conferencia de organización para sacar conclusiones operativas de una reflexión no sólo de las estructuras de dirección de la CES, sino de las de las afiliadas nacionales y de las federaciones sindicales europeas.

Por una amplia mayoría, del 82%, se ratificó el apoyo dado ya por el Comité Ejecutivo al proyecto de Constitución Europea y se establecieron las condiciones para apoyar otras soluciones que permitieran resolver la crisis política de la UE, sobre todo reivindicando el respeto al carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales.

A la luz de estos debates, ¿cómo podemos enjuiciar las *conclusiones de la Cumbre del Consejo Europeo de los días 21 y 22 de junio pasados*? Hemos calificado, en una primera declaración, previa, pero coincidente con la del Comité Ejecutivo de la CES, las conclusiones del Consejo Europeo como «mal menor». En relación con el texto del Tratado constitucional ha habido una importante erosión de contenidos: recortes en política exterior común y retraso de diez años en la adopción de un procedimiento de toma de decisiones por mayoría cualificada. A pesar del reconocimiento del carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales, es criticable la aceptación de la exclusión del Reino Unido del ámbito de aplicación de la misma o la aceptación de la «declaración unilateral» del gobierno polaco sobre la no afectación de la Carta a la legislación polaca sobre «familia y moralidad pública».

Pero la situación ha mejorado tras el Consejo Europeo porque se ha conseguido, no muy brillantemente, pero se ha conseguido, resolver una crisis de la UE que la paralizaba gravemente. La oportunidad para las «rebajas» conseguidas ahora por los euroescépticos británicos y polacos se la dieron antes los que, sin tener ninguna alternativa, lograron el triunfo del NO en los referéndums de Francia y de Holanda.

Nuestra valoración y la de la CES es provisional. Porque la Conferencia Intergubernamental (CIG) debe trabajar ahora con el mandato –no fácil– de la Cumbre de Bruselas. El Comité Ejecutivo de la CES ha exigido un procedimiento formal de consulta y CCOO y UGT pediremos lo propio al Gobierno español. De esa manera seguiremos la gestión de la CIG y valoraremos el resultado final con mayor conocimiento y precisión.

Para completar en el informe lo relativo a acción sindical internacional, reseñemos aquí que el *Consejo General de la CSI*, en su primera reunión tras el congreso constituyente de Viena, aprobó un documento de interés sobre «*Nuevo internacionalismo sindical*». Se abordó también cómo concretar el mandato del congreso sobre la *convocatoria de una jornada de acción mundial cuyas exigencias son: el cumplimiento de los objetivos del milenio de NNUU, la universalización de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del «trabajo decente»*. Esta convocatoria de jornada de acción mundial la asumió el Congreso de Viena a propuesta de CCOO. El próximo Consejo General, en diciembre, decidirá las fechas y las modalidades concretas de la acción, que debe ser bien ponderada para que, por su perfil sindical y laboral y por su proyección, pueda ser la mejor tarjeta de presentación de la identidad de la CSI ante los trabajadores y las instituciones transnacionales.

Hemos informado reiteradamente sobre el agotamiento de la práctica totalidad de la agenda del diálogo social que se elaboró al comienzo de esta legislatura. Ahora debemos hacer un uso intensivo de las nuevas herramientas conseguidas para impulsar los objetivos declarados en los acuerdos suscritos.

Queda pendiente lo relativo al sistema de revalorización del SMI que va a comenzar a discutirse con el gobierno y la patronal tras una puesta en común de CCOO y UGT.

Ha sido aprobado el texto final de la «*Estrategia Española de Salud y Seguridad 2007-2012*». Este texto constituyó un difícil consenso tripartito que estuvo a punto de no poder cerrarse por lo relativo a los instrumentos de intervención en las empresas. Los fines de la estrategia están enmarcados en cinco grandes objetivos: mejorar el control sobre las empresas para el cumplimiento de la normativa; ampliar los instrumentos de intervención en todas las empresas; favorecer que la prevención se internalice con recursos propios de las empresas; mejorar la calidad de los servicios de prevención y conseguir que la salud laboral sea integral (investigación sobre nuevos riesgos, planes de formación dentro de las empresas y en el sistema educativo, formación de médicos del trabajo, etc.).

Es otro intento más de atacar desde todos los frentes posibles la lacra de la siniestralidad laboral. A pesar de la multitud de instrumentos y recursos puestos en marcha, a pesar de las demandas y de los ríos de tinta aún no hemos conseguido proteger a una gran parte de los trabajadores y en particular a los más débiles –precarios, trabajo de contrata y subcontrata, inmigrantes– por lo cual no debemos darnos por satisfechos sino cuando veamos que los datos numéricos nos digan que hemos modificado fehacientemente las cosas. Pero esta insatisfacción no debe hacernos despreciar el valor de los instrumentos que construimos para atacar la lacra.

Ahora nos toca poner en marcha los nuevos instrumentos, los Agentes de Prevención sectoriales y territoriales, para visitar las empresas, y exigir al Gobierno que ponga en marcha de forma urgente el Plan de Acción para el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos.

Hay dos acuerdos en fase de desarrollo. Uno, muy preliminar: el *Acuerdo sobre reformas en materia de Seguridad Social*, está aún transcurriendo por el trámite parlamentario a cuya evolución estamos atentos para evitar la desvirtuación de lo acordado. Otro, la *Ley de Atención a las Personas en Situación de Dependencia*, está en fase de desarrollo reglamentario y en fase de concertación Gobierno central/CCAA para su puesta en marcha. Tal como estimamos desde que comenzó el proceso, la compleja arquitectura institucional del Estado, la multiplicidad de colores políticos que rigen las áreas de Servicios Sociales en las CCAA y sus distintos niveles de relación con el Gobierno central, e incluso el hecho de que las elecciones autonómicas últimas han modificado titulares de Consejerías y colores políticos, han sido esperados factores de retraso en el desarrollo de una ley tan importante. Ahora debemos, desde CCOO, coordinar esfuerzos para que nuestra interlocución con las CCAA consiga cerrar el recorrido normativo y hacer visible y viable al Sistema de Atención a las Personas Dependientes.

Hace un año que entró en vigor el *Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo*. Quizás sea al hilo de los *resultados de su aplicación* como podamos evaluar mejor la realidad de nuestro patrón de crecimiento económico y de la evolución del mercado de trabajo como mejor exponente del modo de crecimiento económico.

Con el acuerdo marcamos un primer objetivo: transformar el mayor número posible de temporales en indefinidos aprovechando que había fuertes incentivos a la conversión hasta

el 31 de diciembre. Se han realizado casi 2 millones de contratos indefinidos (40% más que antes de la reforma).

Sabíamos, y lo dijimos, que para reducir la temporalidad no bastaba con hacer más contratos indefinidos, había que hacer menos temporales. Y esto también está sucediendo. La tasa de temporalidad en el sector privado se ha reducido dos puntos en el primer trimestre de 2007, pero en el sector público (nos ha ocurrido con reformas anteriores) la reducción es sólo de 6 décimas. Así, la reducción general de la tasa de temporalidad se debe a que el empleo indefinido crece un 3% y el temporal decrece un 5%. Esto es nuevo y positivo.

No basta con alegrarse de lo positivo. Es positiva la creación de empleo y es positiva la incidencia de los acuerdos en el mercado de trabajo. *Pero nuestro problema sigue siendo el patrón, el tipo o el modelo de crecimiento.*

Los servicios y la construcción siguen siendo el motor del crecimiento español. En 2006, el 82% del nuevo empleo creado fue en los servicios (600.000 personas). En la industria el empleo creció apenas en 12.000 personas. Los servicios que están creando empleo son los que demandan menos cualificación, la hostelería, el servicio doméstico, la seguridad, la limpieza. Servicios como AAPP o educación no crecieron apenas.

Más de la mitad del nuevo empleo creado en 2006 fue para mujeres y casi la mitad para inmigrantes.

Los sectores que centran el crecimiento económico de España no compiten con otras economías (no mejoran nuestra desastrosa balanza comercial), son inflacionarios, crean empleos poco cualificados y en ellos se halla el mejor campo de segregación ocupacional y desigualdad.

Estos empleos (mujeres españolas y trabajadores y trabajadoras inmigrantes), si cae el crecimiento de estos sectores, dejarán mucha gente en desprotección, porque han generado pocos derechos y, al menos los inmigrantes, no tienen el colchón amortiguador de la familia.

Tenemos una población mucho más formada que en el pasado, pero no congruente con este patrón de crecimiento que se nutre de empleo poco cualificado: hay 1,3 millones de titulados universitarios con empleos por debajo de su nivel de formación y 400.000 parados con estudios superiores. ¿Tiene algún sentido la demanda empresarial de traer trabajadores cualificados de otros países o cualificarlos en sus países de origen?

Detrás de esa manera de crecer hay un impulso para presionar sobre salarios y relaciones laborales. Nuestra reivindicación de modificar el modelo de crecimiento (algo cambia ahora, se reduce la actividad de construcción y aumenta algo la industrial) está plenamente justificada desde la pretensión de poder sostener calidad del empleo y cohesión económica y social. Este patrón de crecimiento y los ingredientes que utiliza generan desigualdad,

fragmentación e inseguridad. Genera muchos beneficios y los reparte muy mal. No centra en el trabajo de calidad, en el capital humano cualificado y dotado de herramientas de productividad el futuro económico y social de nuestro país. Y es un límite al crecimiento económico (competitividad) y al desarrollo social (desigualdad).

Este patrón de crecimiento económico ha hecho crecer mucho el PIB y el empleo, pero no asegura la cohesión. La tarta del PIB es grande y hay mucha gente trabajando, pero crecen más los beneficios que los salarios agregados. Los salarios que pactamos en los convenios colectivos ganan moderadamente poder adquisitivo pero los nuevos ocupados (los 600.000 de servicios) están en las actividades y sectores de salarios más bajos. Y hay muchos trabajadores inmigrantes en economía irregular.

La conclusión es que si queremos más igualdad hay que cambiar la forma de crecer. Por ello nuestro empeño en explicar los flancos débiles de este modelo de crecimiento. Por ello –y hoy lo comparte todo el mundo– la denuncia del modelo y la demanda de favorecer la inversión en actividades intensivas en conocimiento, en innovación, en tecnología.

Nuestra demanda de regulación (cada vez más necesaria) de los flujos migratorios radica en evitar la desigualdad, en evitar que el patrón de crecimiento que queremos modificar se siga alimentando con la explotación de millones de hombres y mujeres que con su trabajo –a veces sin controles de legalidad– producen grandes beneficios a los sectores menos competitivos de nuestra economía.

Hemos visto con bastante preocupación, y por ello lo hemos denunciado, cómo continúan los intentos de segmentar el mercado de trabajo y últimamente mediante la introducción de normas para regular las llamadas relaciones laborales especiales.

Salvando todas las diferencias, pero sabiendo que son fracturas en la regulación general del trabajo dependiente, presentadas a veces como garantistas, quiero citar la regulación especial de los abogados y la regulación del trabajador autónomo.

En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), esta figura fronteriza entre el trabajo asalariado y el autónomo puede utilizarse para presionar a la baja sobre las condiciones laborales en el mercado de trabajo. Valoramos los avances como obligación de contrato escrito, derecho a negociar acuerdos colectivos de interés profesional, o la garantía de que sus conflictos laborales vayan a la jurisdicción social. Pero consideramos insuficiente la protección en materia de vacaciones, ampliación del tiempo de trabajo o que la falta de forma escrita del contrato no presuponga la existencia de una relación laboral por cuenta ajena.

Tampoco compartimos el juego de plazos establecidos para el reconocimiento de su condición de trabajador dependiente, o la segregación de los trabajadores del transporte, que suponen incoherencias flagrantes y empeño en preservar más bien los intereses de asociaciones empresariales.

Pero esta reflexión general quiere apuntarse a la evolución del mercado de trabajo y su relación con el modelo de crecimiento y con reformas legales que pueden enfrentarse como contradictorias—la búsqueda de igualdad y la aparición de segregaciones—. La complejidad de los vectores que operan sobre el mercado de trabajo incluye todo el campo, también el de las políticas migratorias. En este sentido el sindicato, que cuenta con información y elaboración cada vez más valiosa, debe ser capaz de elaborar respuestas congruentes desde muchos ángulos de intervención.

Así, cuando en el último debate sobre el «estado de la nación», el presidente del Gobierno, desde un análisis triunfalista, manifestaba objetivos que nos afectan: lograr el pleno empleo en la próxima legislatura, reducir la temporalidad hasta el 25% en 2012 o dar 2.500 euros por cada hijo nacido en España, debemos decir que estas nuevas promesas nos suscitan algunos comentarios.

El objetivo del pleno empleo está muy lejos de ser alcanzado en el caso de las mujeres. En 20 provincias españolas hay pleno empleo masculino. En ninguna nos aproximamos al pleno empleo femenino. Reducir la temporalidad depende de actuaciones que modifiquen el modelo productivo y no de fijar objetivos numéricos. Y las ayudas por hijo prometidas son bastante menos redistributivas que invertirlas en guarderías para niños de 0 a 3 años—asignatura pendiente que nos señala todos los años la Comisión Europea al evaluar los Programas Nacionales de Reformas— como será más eficiente en la Ley de Dependencia la creación de instituciones con servicios de calidad que la generalización—fácil—de una paga para los cuidadores informales.

La Inspección de Trabajo y su fortalecimiento—que no llega—es otro factor necesario para el control de legalidad de un mercado de trabajo donde el fraude causa estragos (inmigración, salud laboral, contratación temporal). Ahora hay que conjurar el riesgo de hacer desaparecer la ITSS como sistema integrado que responda del control de legalidad de empleo y Seguridad Social, si se procede a transferir a las CCAA los servicios inspectores sin un anclaje previo y sistemático (consorcio, agencia, etc.) para la aplicación de leyes generales. Habrá que buscar un equilibrio positivo entre la descentralización de la gestión de los controles y su fortalecimiento y eficiencia general.

El discurso de CCOO en cuanto a modelo de crecimiento (competitividad, calidad del empleo y cohesión social y económica) no es discutido hoy por nadie. Pero nosotros debemos discutir si las actuaciones que se venden como idóneas para mejorar las cosas no están en gran parte ordenadas para que todo siga como va. El éxito tan pregonado no augura continuidad si no se impulsan cambios.

Nosotros tenemos una gran responsabilidad y no podemos ser complacientes ni incoherentes. Por ello, lejos de cualquier catastrofismo, pero también de cualquier complacencia, he querido reflejar en el informe nuestra visión autónoma de la realidad y nuestra disposición a seguir modificándola.

En la reunión de hoy, el Consejo Confederal tiene, para su toma en consideración, tres materias, un informe de elecciones sindicales, un «mapa de la realidad contrastada» y una propuesta de Manual de Procedimiento y Plan Contable.

Aunque su discusión debe hacerse de forma individualizada, quiero basarme en la presencia aquí de esas materias para dar continuidad en el Informe general a las reflexiones hechas hasta aquí.

CCOO, a los 30 años de su legalización, es un factor insustituible de construcción del Estado Social, del sistema de relaciones laborales, de avance de la economía, de los derechos sociales. Lo es por su propia fuerza, por su propia voluntad autónoma. Lo es por su constante avance en afiliación, en representación, en legitimación y hegemonía ideológica.

El sostener este empeño autónomo requiere esfuerzo constante y tensión constante. Nadie nos va a ayudar gratis a sostener nuestro crecimiento y nuestro liderazgo. Tenemos competidores en el campo sindical. Pero tenemos también instituciones a las que les gustaría nuestra complacencia acrítica. Nuestro carácter autónomo, que es la esencia de nuestra peculiaridad, requiere para sostenerse fortaleza y tensión.

Hemos reflexionado sobre la realidad económica y social y sobre cómo modificarla en beneficio de los trabajadores a los que representamos. Hemos reflexionado sobre nosotros mismos como organización sindical y sobre cómo llegar mejor a los trabajadores, cómo disponer de más recursos para ello, cómo utilizarlos mejor, con mayor eficacia y eficiencia, ya en este largo aprendizaje hemos perfilado objetivos organizativos, planes de trabajo.

Particularmente en este último mandato congresual hemos invertido bastantes horas de trabajo y bastantes recursos económicos en los desarrollos conocidos como «hoja de ruta», que hoy viene aquí en forma de Mapa de realidad y de una propuesta de Manual de Procedimiento y Plan Contable.

El *Mapa de la Realidad Contrastada* contiene la mayor información sobre recursos que esta organización ha tenido en toda su historia. Y se podrá decir que es incompleta –y lo es, porque sólo se anota ahí lo que se ofrece para ser anotado– pero es superior al contenido en anteriores mapas y no creo que haya otra organización similar a CCOO en tamaño ni en complejidad organizativa que se aproxime a este volumen de autoconocimiento.

Esto es mérito del equipo que pilota el trabajo, pero también de los responsables de las organizaciones que construyen el mapa con el equipo confederal. Pero es, sobre todo, un instrumento para aprender a gestionar transparente y eficazmente los recursos para los fines declarados. Los márgenes de mejora son evidentes en general y en algunos casos enormes.

Ahora debemos saber leer toda esta información poniendo en relación unos datos con otros, el número de cotizantes y su crecimiento con nuestra posición en las EESS, el número de personas afiliadas y su evolución con el resto de la estructura de personal asalariado en

nuestras organizaciones, y todo ello con los objetivos que fijamos en el Programa de Acción para hacer más sindicato en la empresa.

Dado que hemos puesto en marcha múltiples instrumentos para apoyar ese objetivo y teniendo todavía por delante un largo periodo de actividad sindical hasta el próximo congreso, sería bueno recordar, para activarlos, algunos de los criterios que nos fijamos en relación con la creación de nuevas secciones sindicales en los centros de trabajo donde tengamos más de 50 personas afiliadas, o en la elaboración de un censo integrado de estas estructuras sindicales de base, o en la atención planificada en las pymes donde tengamos al menos un representante sindical, ahora que se han sumado a nuestras siglas nuevos delegados y delegadas.

Pero todo lo relativo a la llamada «hoja de ruta» ha estado marcado por discusiones duras en este Consejo, por decisiones tomadas sin grandes márgenes para el consenso. Sin embargo, se han ido desarrollando los trabajos sin pausa. No quiero desdramatizar discusiones habidas aquí. Pero debo decir que todas las decisiones confederales que afectan a la organización (del uso de los recursos) son despertadores de inquietudes y suspicacias, más que las decisiones que se llaman «políticas» o «sindicales». Quizás porque se vean o sean restricciones hipotéticas de la autonomía de las organizaciones confederadas. Cuando la mayoría de las organizaciones confederadas eran pequeñas quizá fuesen menos celosas de su autonomía. Pero el crecimiento exige de los órganos de dirección cada vez más capacidad de reflexión sobre la realidad. Las debilidades y fortalezas son compartidas. Las simpatías o antipatías deben ser razonadas y no viscerales o prejuiciadas.

Nuestro futuro depende bastante más de estas cosas que de lo que llamamos nuestro discurso, –que nos legitima, pero no nos construye y nos fortalece organizativamente.

Por ello las decisiones más «duras» son las más relevantes. Y esto ocurrirá durante bastante tiempo. Sólo la inconsecuencia o la frivolidad pueden forzarnos a una parálisis que no podemos permitirnos sin traicionarnos.

El resultado del proceso de EESS es otro punto para la consideración. El documento tiene información detallada sobre la situación –positiva, sin duda–, sobre tendencias –buenas y malas– y conjugado con la información del mapa de realidad contrastada da pistas de cuántas nuevas oportunidades hay para utilizar ingentes recursos para avanzar en representatividad, y no sólo eso, en presencia, en muchos más centros de trabajo, también para crecer en afiliación, sobre todo en los sectores «emergentes» citados anteriormente en el informe como campo para un trabajo sindical urgente.

En EESS todas las organizaciones de alguna forma progresan. Como lo hacen en afiliación. Este progreso viene de un aprendizaje colectivo. Si no, no sería tan general. Y eso viene de la puesta en común de prácticas y de valoraciones. Este es el valor añadido del trabajo confederal. De ahí su necesidad y de ahí que merezca la pena seguir intentándolo a pesar de las tensiones y de las dificultades evidentes.

Las EESS requieren aún más trabajo y está programado. Pero los resultados demuestran la consolidación del papel de liderazgo de CCOO que progresa en la diferencia. También manifiestan que no llegamos debidamente a gran parte de los centros de trabajo. Pero que mejoramos en la previsión y programación del trabajo. Y que disponemos de recursos suficientes y que mejorarán en eficiencia cuando aprendamos mejor su manejo y su coordinación entre estructuras. La interdependencia de unas y otras estructuras es grandísima y los resultados son muy interdependientes, como se ve en el informe.

Quiero reseñar que el objetivo de crecimiento afiliativo para *llegar al próximo congreso confederal con 1.200.000 afiliados* es factible y que desde la Secretaría de Afiliación se están programando trabajos con resultados evidentes en extensión afiliativa y en fidelización de la afiliación.

En el otoño se realizarán unas jornadas confederales sobre trabajo afiliativo para poner en común prácticas y propuestas y dar el impulso definitivo a otra iniciativa de este mandato (Secretarías de Afiliación) que da y dará resultados en lo que debe ser la primera fortaleza del sindicato: la afiliación masiva, fidelizada, participativa de millones de personas a CCOO en el próximo periodo.

Con el trabajo en los ejes de la «hoja de ruta», lo relativo a la afiliación es la base de la fortaleza futura de nuestro proyecto y lo que más debemos analizar y realizar con esmero.

Tenemos unos resultados buenos y estimulantes en el campo del desarrollo organizativo, sabemos que debemos seguir tomando decisiones que generarán controversia e incomodidad, pero aquí la aparente comodidad no es la mejor guía en términos éticos. La responsabilidad no es de unos pocos, pero tampoco de tantos. Como siempre, la mayor responsabilidad está en las personas aquí reunidas.

Nuestra capacidad de acertar en las decisiones, de transmitir las y ejecutarlas es gran parte de la fortaleza de CCOO. Tenemos pocas coartadas para las fugas. Por ello pido de este Consejo Confederal, a través de este informe, un nuevo impulso para los objetivos señalados.

Madrid, 10 de julio de 2007

José M^a Fidalgo Velilla
Secretario General C.S. de CCOO