CONGRESO CCOO

INFORME GENERAL

Al 9º Congreso Confederal

9º CONGRESO CONFEDERAL

INFORME GENERAL

14 de noviembre de 2008

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Realización: Paralelo Edición, S.A.
Depósito Legal: M-54372-2008

Introducción

Este informe se estructura en tres secciones, pero debe leerse y discutirse entero. La primera sección analiza el marco en el que nuestra acción se ha realizado visto desde la actual y grave coyuntura, ya augurada por CCOO, por no haberse modificado algunas políticas y así haber corregido algunos serios desequilibrios. La segunda contiene el análisis de nuestra acción sindical y sus logros. Es lo relativo al cumplimiento del Programa de Acción del anterior Congreso en la «acción externa». Y la tercera sección analiza nuestro proceso de crecimiento y adaptación organizativa al Programa de Acción en sus mandatos de «acción interna». Las tres secciones describen campos relacionados: la coyuntura con la acción sindical y ésta con el desarrollo organizativo. Los cuadros que ilustran el texto evitan un texto más descriptivo de realidades externas e internas.

La mayor pretensión del Informe no sólo es rendir un balance, sino relacionar éxitos y fracasos, riesgos y oportunidades y justificar, en lo posible, también el magnífico Programa de Acción que se debatirá en el Congreso Confederal.

I

Vista desde la actual situación económica y social, la etapa de los cuatro últimos años es la del fracaso anunciado y, quizás, evitable. Aunque en la «**Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social» de 29 de julio de 2008**, suscrita en La Moncloa por el Gobierno, las patronales y los sindicatos, costó bastante incluir la caracterización de «crisis», se anotó este término. Pero aquel pequeño forcejeo significó algo grave: que casi todo lo malo comienza por desoír o no querer mirar para los síntomas o avisos que son los que permiten precaverse de los riesgos.

Nosotros, CCOO, en la primera página del **Informe General presentado y aprobado en el VIII Congreso Confederal**, apuntábamos (2004): «*El fuerte crecimiento de la economía española, de intensa creación de empleo, pero... que, por su carácter cualitativo, nos alerta sobre su sostenibilidad y sobre su eficiencia social»... «En particular, hemos advertido sobre algunos rasgos preocupantes de esta modalidad de crecimiento y sus consecuencias: la demanda interna ha tirado de la economía, pero basándose en factores que generan una grave distorsión social que podemos ejemplificar en los precios de la vivienda, que ha pasado de considerarse un bien social de primera necesidad a considerarse una inversión y un destino, al parecer obligado, del ahorro de la mayoría de las familias, con unos precios desorbitados que son un freno para la autonomía y la emancipación de las personas y una amenaza (la «burbuja») en el futuro próximo para la economía y para el bienestar de los ciudadanos, por el alto nivel de endeudamiento de las familias.*»

Seguíamos diciendo: «*El aparato productivo y las propias Administraciones Públicas (el sector público ha aumentado su tasa de temporalidad casi 7 puntos porcentuales desde 1996) han mostrado su desprecio por la calidad y por la productividad basadas en la mejora del capital humano para producir bienes y servicios con valor añadido y mejorar la competitividad de la economía española, que no sólo exhibe cifras récord en la UE en desempleo y baja calidad del empleo, sino la balanza comercial más negativa de la UE y la segunda más negativa del mundo tras la de los Estados Unidos.*»

Dos años largos después (noviembre de 2006), en el texto «**Situación de la Economía Española y PGE 2007**» se señalaba lo siguiente: «*El intenso crecimiento de la actividad económica plantea dudas sobre los argumentos de quienes advierten públicamente de la presencia de intensos desequilibrios, cuando esos síntomas, tal y como defienden destacados miembros del Gobierno, pueden ser sólo pequeños inconvenientes inherentes al proceso de crecimiento que podrán solucionarse fácilmente en el momento oportuno. El paso del tiempo, sin que aparezcan señales de desaceleración, junto al olvido de los argumentos mencionados por quienes prefieren concentrar su atención sólo en los éxitos inmediatos, pueden generar dudas sobre la solidez de las advertencias, pero la prudencia recomienda tomar en cuenta los presentes desequilibrios que, lejos de mejorar en los últimos tiempos, se han agravado, y amplían el riesgo de caer en un ajuste desordenado, sin descartar un no deseado, pero posible, escenario de rápido derrumbamiento si el grado de perturbaciones alcanza un nivel insostenible.*»

Los desequilibrios, entonces ya reiteradamente apuntados por CCOO, eran el saldo exterior negativo (balanza de pagos por cuenta corriente del 9,9% del PIB) que señalaba un fortísimo endeudamiento externo por baja competitividad de la economía española, el endeudamiento de las familias (130% de la renta disponible anual) y la baja productividad (incremento del 0,5% anual).

En **octubre de 2007** publicitamos un texto, «**Aprovechar el cambio de modelo de crecimiento y construir nuevas redes de protección**», donde reiterando nuestra demanda de «cambiar el modelo productivo» para mejorar «competitividad, empleo y cohesión social» hacíamos propuestas para apuntalar el cambio productivo (invertir en productividad e invertir en la gente), tejer una red de protección (ante la crisis ya inminente) para prevenir frente al paro y acompañar en la reinserción laboral, apoyar a las familias, formular otras políticas de vivienda (alquiler) y ordenar bien la inmigración.

Curiosamente hoy, un año después de la declaración, son estas propuestas las que CCOO defiende en las mesas abiertas para el diálogo social (Servicios Públicos de Empleo y políticas activas, formación profesional y política industrial). Pero, en nuestro texto de 2007, ya se apuntaba el declive y las consecuencias del declive de un largo ciclo de crecimiento que se derrumbaba por su insostenibilidad.

Hoy, con nuestra economía entrando en una recesión posiblemente profunda, larga en el tiempo y muy dolorosa por sus graves consecuencias sociales (desempleo masivo, endeudamiento de empresas, administraciones y familias), debemos levantar acta no sólo de la certeza de nuestras advertencias y la justeza de nuestras demandas, sino de las graves consecuencias de no haber alterado el carácter del ciclo de crecimiento, y de las dificultades para tratar la actual situación por haber despreciado las advertencias y haber

malgastado recursos –frutos del crecimiento– para invertir en competitividad, calidad del empleo y cohesión social y económica.

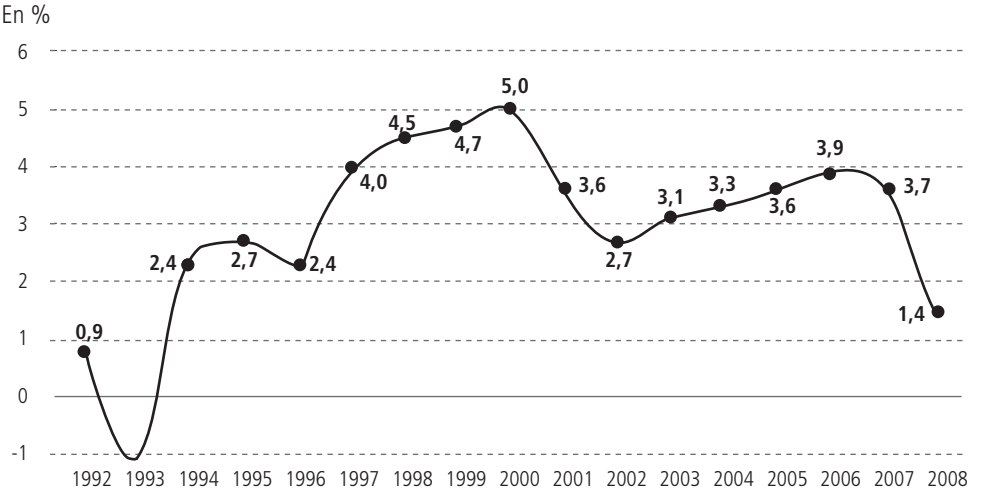
Nuestros peores augurios se han realizado y esto es un triste éxito de análisis y predicción de CCOO.

Los últimos catorce años (1994-2007) han sido de expansión de la economía española, expansión basada en frágiles y peligrosos propulsores. El primero, el incremento artificial del valor de cambio (monetario) de la vivienda al abrigo de tipos de interés históricamente bajos en España, y el segundo, el alargamiento del periodo de amortización de los créditos hipotecarios. El precio de la vivienda se triplicó y los beneficios obtenidos con las nuevas construcciones y con la venta de viviendas usadas fueron el motor del consumo y de la inversión, paradójicamente a costa del endeudamiento de muchos de sus protagonistas.

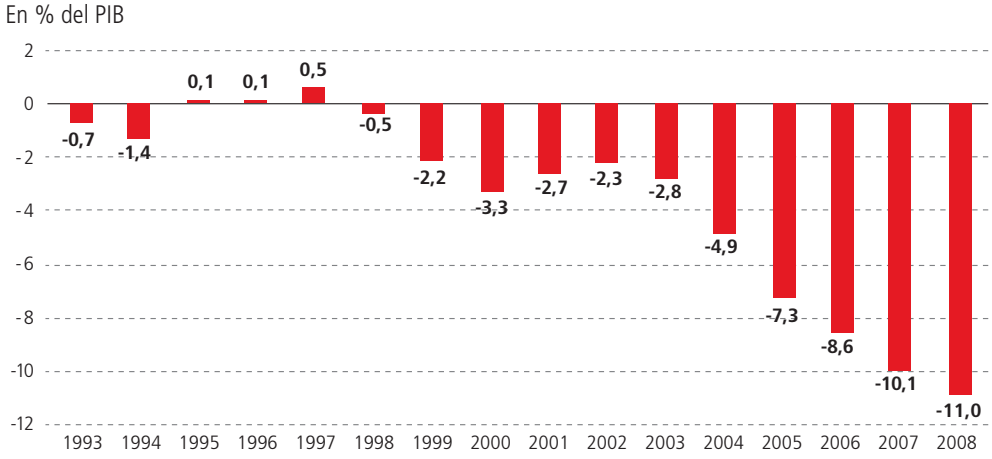
Esta perversión (apreciación artificial de un bien de primera necesidad y crédito masivo) ha provocado el hundimiento. El hundimiento deja un endeudamiento de las familias del 140% de su renta anual disponible, un precio de la vivienda que la hace inaccesible, una fuerte concentración de riesgo en las entidades crediticias (el 70% del crédito es a la compra de vivienda) y una caída brusca de la actividad del sector de la construcción y afines con un aumento enorme del desempleo.

El modelo productivo basado sólo en la demanda interna ha provocado un fortísimo endeudamiento exterior (829.590 millones netos de euros) por el abultado déficit comercial acumulado en los últimos años.

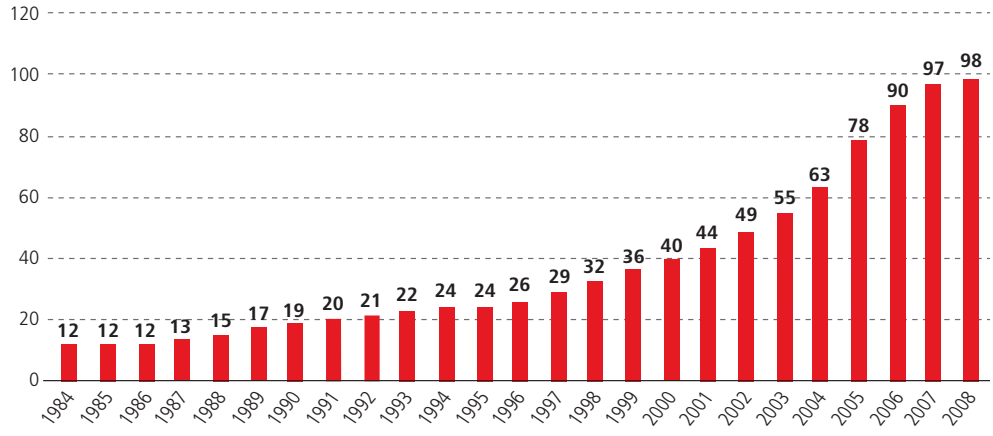
PIB España. Evolución anual 1992-2008



Balanza de pagos de España por cuenta corriente (1993-2008)



Saldo préstamos hipotecarios de los agentes económicos españoles (familias y promotoras inmobiliarias)



La caída de la actividad económica supone una drástica caída de la recaudación fiscal que provoca un endeudamiento duradero de las AAPP y augura un déficit de financiación grave de los servicios públicos. Las restricciones fiscales agravan la crisis (no podrán bajarse ni subirse impuestos sin graves quebrantos para las economías familiares endeudadas o para la gestión de los servicios públicos).

Además, nuestro ciclo se desplomó sobre la peor superficie y en el peor momento: en una crisis financiera internacional gravísima, sin precedentes, de duración larga y no previsible y de complejo o desconocido tratamiento. Nuestra economía endeudada es aún más frágil ante el brusco parón mundial de la actividad crediticia porque ni ha generado ahorro para invertir ni encontrará fácilmente crédito ante acreedores externos.

Existen ciclos económicos, existe la economía real y la especulativa y hemos pasado del ciclo de la avaricia al del miedo y la desconfianza por haber desoído los síntomas y haber dejado al mercado de capitales sin controles ni reglas y transferir los riesgos de la avaricia a las personas y a la economía real.

El dinero, como es sabido, es el soporte de la actividad productiva y su incorporación a la economía mejora la eficiencia al reducir los costes de transacción y los derivados por la falta de información. Esto lo dice con certeza la teoría económica. Pero la actual crisis debe provocar una profunda reflexión: es necesario y urgente volver a establecer la jerarquía tradicional y la prevalencia de la economía real sobre la financiera y no buscar atajos para el crecimiento que terminan en catástrofes.

Las sofisticadas innovaciones financieras sirven para eludir controles y asumir riesgos que se transfieren a las personas (endeudamiento, desempleo). La actual experiencia demanda urgentemente incorporar a los mercados financieros fuertes instrumentos políticos de regulación y supervisión para combinar eficiencia económica con intereses generales. No puede regularse con instrumentos nacionales un mercado financiero global.

No estamos ante una crisis financiera, estamos ante una crisis económica porque está dañada la economía real. No sólo es una crisis económica porque lo es también «política», de gobierno de los intereses generales. Y la crisis tiene tanto fondo que es una crisis moral (mores = costumbres).

Se dice, con razón, que «nada será igual». Esto debe servir para concitar esfuerzos «para que sea mejor». Sólo desde la perspectiva de la globalización como marco en el que operar y desde la aceptación de cambios relevantes (la presencia de fuertes economías emergentes, encabezada por China, que ganan terreno paso a paso hasta convertirse en los mayores financiadores del mundo desarrollado gracias al saldo positivo de su balanza por cuenta corriente y que es acreedor de 1,3 billones de dólares a las economías desarrolladas) se podrá abordar una reordenación de los controles políticos de la economía mundial.

El **pasado 7 de octubre** fuimos protagonistas de un hecho histórico, la **Jornada Mundial por el Trabajo Decente**, convocada a propuesta nuestra por la Confederación Sindical Internacional (CSI) resultado del congreso de Viena, en noviembre de 2006, donde se creó la nueva Confederación Internacional por fusión de CIOSL y CMT y adhesión fundacional de otras centrales sindicales democráticas.

No traemos esto aquí, sin embargo, para relatar lo ocurrido, sino para subrayar lo reivindicado, su sentido y su proyección futura. El concepto de «trabajo decente», acuñado por la OIT, es reivindicable para organizar de otra forma la escala o jerarquía de valores en el mundo. O se establece que la primera riqueza es el trabajo decente y con

derechos o el mundo será injusto y se empobrecerá. El bajo salario, el recorte de derechos laborales, la explotación sin normas de nacionales e inmigrantes, el dumping social como estrategia del incremento de beneficio son graves por despreciar la dignidad de la persona, pero también son graves por despreciar a la primera riqueza.

Traemos esto aquí para ver desde esta óptica la actual crisis y sus causas. Sólo la gente que trabaja, su cualificación creciente, sólo las empresas como ámbitos de producción sostenible para la economía, la sociedad y la naturaleza, sólo los derechos laborales y sociales garantizados generan crecimientos sostenibles. Porque la riqueza no es el dinero y no la garantiza la circulación libre del capital financiero, las piruetas de los «brokers», las «prescripciones de los mercados» que una y otra vez provocan crisis de las que se alejan en sus «paracaídas dorados» dejando tras sí paro, empobrecimiento masivo y ruinas de la confianza y la autoestima social.

La confrontación ideológica que formula la defensa del trabajo decente contra el individualismo avaricioso, el atajo al bienestar sin esfuerzo, la externalización del riesgo, debe, ahora, y puede a medio plazo resolverse a favor de nuestra ideología y de nuestro modelo deseado de organización económica y social. Sostengamos nuestras banderas ahora, donde la brecha en la legitimación del mercado como rector universal se ha agrandado. La hegemonía cultural de nuestro discurso puede crecer ahora más fácilmente si lo sostenemos con nuestras prácticas a nivel nacional e internacional.

Y volviendo a nuestro país, cuando se nos pregunta ¿qué se debe hacer?, ¿qué tratamiento tiene esta crisis?, no debemos inventar nada. Ya lo hemos formulado en estos pasados años y también de ello levantamos acta en nuestro Informe General al VIII Congreso.

¿Cuántas veces nuestras llamadas de alerta no se acompañaron de propuestas? Nunca. No sólo acertamos en los análisis, también en las propuestas. Por ejemplo:

- Denunciamos las políticas fiscales procíclicas: las rebajas fiscales cuando eran innecesarias, además de injustas. ¡Qué bien vendría ahora disponer de mayor consistencia en el erario público para invertir y aliviar las dificultades de las familias para consumir!

- Denunciamos las carencias de nuestro débil tejido industrial y de servicios de valor añadido y demandamos mayor inversión pública y privada en I+D+i y la discriminación fiscal para estimular la inversión hacia estas actividades.

- Denunciamos que la fiscalidad incentivara la ilusión de la vivienda como inversión y así inflara la «burbuja» inmobiliaria y propusimos desde hace más de una década la promoción del alquiler.

- Denunciamos las carencias formativas del capital humano y el maltrato del capital humano más cualificado (becarios, etc.) por lo que tenía de olvido de la necesidad de ir a otro modelo productivo.

- Denunciamos la baja calidad de los servicios que vigilan (Inspección de Trabajo) las normas laborales mínimas y las consecuencias de la «vista gorda» al fraude de la contratación, la subcontratación, la siniestralidad laboral, y nos movilizamos y propusimos soluciones: refuerzo de la Inspección de Trabajo, etc.

- Denunciamos la baja calidad y el mal funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo, que ahora se revelan incapaces de atender a los parados y gestionar sus prestaciones y sus demandas de recolocación, e incluimos abordar su mejora en el Acuerdo Laboral de 2006.

- Denunciamos los riesgos de nuestra dependencia energética, que no sólo agrava nuestra balanza negativa por cuenta corriente sino que ensombrece nuestro futuro en cuanto a posibilidades autónomas de desarrollo económico y propusimos hacer un debate social sobre el mix energético.

Estas demandas de atención y de políticas fiscales, de vivienda, energéticas o industriales y educativas alternativas eran justas y la negativa reiterada de los gobiernos a tomarlas en consideración es la causante de la actual «falta de instrumentos de respuesta» a la sangría del desempleo, a la restricción fiscal y a la sensación de indefensión de las víctimas de la imprevisión irresponsable y del afán desmedido de lucro de los menos.

Pero la certeza de nuestros análisis y la justeza de nuestras propuestas y reivindicaciones no se traen al Informe General para justificarnos. Se traen para expresar nuestra voluntad en afirmarnos para su defensa presente y futura. Si nada debe ser igual, luchemos para que sean las cosas modificadas hacia nuestras pretensiones, tanto en nuestro país como a escala global.

El carácter internacional de la crisis obliga a pensar en el plano mundial. Como se dijo, una crisis mundial no se puede gobernar con políticas de los Estados. Hay ya una necesidad y una demanda explícita de coordinación mundial de los instrumentos de supervisión y control de las actividades y de las instituciones financieras, de coordinación, al menos regional (y la UE debe adoptarlo), de las políticas económicas para impulsar la fortaleza de la economía real y del crecimiento. La convocatoria en Washington del Grupo de los 20 es una iniciativa que ha generado expectativas y de ahí el interés en la presencia de España, interés que expresamos y compartimos.

Las organizaciones mundiales realmente representativas, entre ellas la CSI, deben estar en los consensos mundiales para la nueva gobernanza de la economía mundial.

Es obligado, por ello, aquí hacer una referencia al relieve de nuestra acción sindical internacional en este periodo de 4 años que valora el Informe General.

Fuimos impulsores principales de la **fundación en Viena (del 1 al 3 de noviembre de 2006)** de la primera internacional sindical del siglo XXI, **la CSI**, integrada tras la disolución la tarde anterior de la CIOSL y la CMT y la asociación de varias centrales libres no adheridas a ninguna de las dos internacionales existentes.

Fuimos propulsores de la convocatoria por la CSI –en el congreso fundacional– de una jornada de acción mundial (la primera) que se concretó en la convocatoria de la **Jornada Mundial por el Trabajo Decente del pasado 7 de octubre**, que tuvo en España un aceptable nivel de éxito para la dirección de la CSI (para nosotros aceptable, pero parcial y mejorable) y que debe darnos idea de nuestra capacidad de convocatoria a nivel mundial. La CSI es la asociación humana mayor del planeta en millones de personas inscritas en las centrales asociadas.

Ahora es más claro que nunca que hay que cubrir uno de los objetivos fundacionales: actuar como representación global del trabajo ante contrapartes públicas y privadas, debutando en este momento donde la crisis mundial sugiere la necesidad de respuestas.

La celebración en Sevilla del último congreso estatutario de la CES fue un éxito político y organizativo del sindicalismo español. Ya es sabido: fue el **primer congreso de la CES celebrado en un país del Sur de Europa**. Las CCOO de Andalucía y sus compañeros de UGT hicieron un excelente trabajo y demostraron capacidad organizativa y política. Este Congreso se lo reconoce y agradece.

Lástima que la CES y la UE no hayan aún dado los pasos necesarios para estar más claramente a la altura de las circunstancias, como se demuestra en la actual coyuntura.

La UE debe asumir el liderazgo de la economía y de la sociedad europeas. Debe evitar la renacionalización de la política y de las decisiones, debe reforzar su vertiente de política exterior común, debe así ser garante de que el Mediterráneo o América Latina son ámbitos de fuerte cooperación para el desarrollo económico y social y no mercados en disputa por parte de cada país o emisores de masas de emigrantes que huyen del subdesarrollo y descapitalizan el presente y el futuro de áreas enormes del planeta.

Nuestra acción sindical internacional se ha intensificado mucho con logros de acción sindical en empresas multinacionales españolas para asegurar los derechos básicos en los países donde operan (textil, telefonía, energía, banca) y a través de nuestra intervención (a través de la **Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga**) en programas de **cooperación sindical con países en vías de desarrollo**. Somos aquí líder en América La-

tina. Nuestra función de solidaridad sindical internacional es fuerte y reconocida y debe reforzarse ahora que la articulación sindical regional es un hecho en las nuevas estructuras regionales de la CSI.

Si el internacionalismo se esgrimió como seña de identidad del movimiento obrero, la solidaridad es su base y la CSI debe ser el cauce por el que circule la solidaridad. Nuestra seguridad depende también de la fortaleza de los hoy débiles.

II

Nuestras pretensiones y reivindicaciones en estos cuatro años se han volcado en gran parte, en el ámbito confederal, en el marco del llamado «Diálogo Social».

Se han proyectado como de mucho relieve los ámbitos, los agentes y los logros del diálogo social. El diálogo social tiene continuidad y tradición. No tiene reglas explícitas, pero sí implícitas. Se basa en un intercambio de propuestas para acercarse a objetivos establecidos de común acuerdo y estos objetivos deben ser racionales, esto es, situarse en relación con las necesidades y los retos presentes y futuros en el campo económico y en el social.

Si en otros países no se ha implantado esta práctica y se mira con interés y a veces con envidia la trayectoria española, es porque nuestra historia económica, social y política es distinta de otras. La conjunción de transición de la dictadura a la democracia con una crisis económica fuerte y el reto de, en simultáneo, hacer frente a un ajuste, asentar las instituciones y agentes funcionales a la democracia, y abrir la economía cerrada de la dictadura, concitaron el esfuerzo genérico de muchos, pero hay que subrayar la aportación de las organizaciones sindicales.

La medición de la representatividad de los sindicatos ha ayudado a consolidarlos y les ha incitado a la responsabilidad y así el diálogo social ha sido útil para reformar prácticas, instituciones y normas que han impulsado el cambio económico, social y cultural que ha hecho de los 30 años de democracia el periodo más brillante de nuestra historia. Debemos estar satisfechos de nuestra participación y contribución. La práctica ha permitido afirmar la autonomía de nuestra organización frente a vínculos o alianzas externos, aguzar nuestra capacidad de análisis y propuestas y conocer bien las pretensiones y restricciones de las contrapartes. Así ha contribuido el diálogo social a nuestra propia fortaleza y maduración.

No es casual apuntar aquí esta valoración. La actual situación crítica de la economía, las graves consecuencias sociales y los riesgos para la cohesión requieren de la fortaleza de los agentes económicos y sociales y de la estabilidad de los marcos de diálogo social.

En 2004 y con un gobierno de signo político claramente distinto del anterior, con el que habíamos tenido diálogo y acuerdos y alguna fuerte confrontación, fuimos a un nuevo proceso de diálogo social con una coyuntura de crecimiento económico y del empleo, pero con nuestra crítica al patrón de crecimiento.

Nosotros sabemos que el llamado proceso de Diálogo Social no sustituye a la acción sindical en la empresa y el sector, que es la actividad sindical fundamental y básica, porque es el fundamento y base de la legitimación de la existencia del sindicato. Sabemos también que el diálogo social no tapa nuestras propias carencias y debilidades ni sustituye a la necesaria acción de gobierno ni es burladero de su inacción.

El diálogo social no tapa agujeros propios y ajenos. Pero tiene grandes espacios para actuar y solamente con la enumeración de los acuerdos alcanzados en diversas materias que contiene este Informe General veremos que, sabiendo de sus restricciones –lo que no tapa el diálogo social o lo que no es el diálogo social– es bastante, si se hace bien.

El proceso comenzó con una solemne y realzada **declaración tripartita «Por la competitividad, la calidad del empleo y la cohesión social»** que identificaba bien dos cosas: la relación insoluble entre competitividad (calidad y potencia del tejido productivo), calidad del empleo (no sólo estabilidad) y desarrollo de la cohesión (protección social, derechos sociales, etc.) y los tres flancos que se agrandaban en nuestro vistoso pero poco sostenible modelo de crecimiento de la economía y del empleo: balanza comercial negativa, franja de empleo de poca calidad en un 30% y apertura de diferenciales de bienestar verticales y horizontales.

Identificamos los campos o temas a abordar teniendo en cuenta también los tres objetivos del Programa de Acción aprobado en nuestro VIII Congreso Confederal: contar con más instrumentos y herramientas para la acción sindical en las empresas y en los sectores –primer objetivo de cualquier programa de acción de cualquier sindicato que se precie–; contribuir a cambiar el rumbo en el patrón o modelo de crecimiento –para evitar lo que ha ocurrido– y mejorar los sistemas de protección social –objetivo de nuestro carácter sindical sociopolítico–.

Los principales acuerdos alcanzados en el Diálogo Social de ámbito confederal de 2004 a 2008 son, catalogados por materias, los siguientes:

Mercado de trabajo y políticas de empleo

- Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo de mayo de 2006.
- Medidas laborales contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (se negoció, aunque no se formalizó como acuerdo, en marzo de 2006).

Protección social

- Acuerdo sobre la Acción Protectora de la Atención a las situaciones de Dependencia de diciembre de 2005.
- Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de julio de 2006.
- Revalorización 2005-2006 de las pensiones mínimas de la Seguridad Social.
- Acuerdo para la Mejora de la Protección por Desempleo de los trabajadores agrarios. 2006.

Inmigración

- Desarrollo y aplicación de los aspectos laborales de la Ley de Extranjería. 2005.
- Proceso de normalización de los trabajadores extranjeros de 2005.

Prevención de Riesgos Laborales

- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 de octubre de 2006.
- Acuerdo sobre estructura y funciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actualización de las Enfermedades Profesionales y procedimiento para su declaración y registro.
- Reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Habilitación de funcionarios técnicos de las CCAA para colaborar con la IT y SS.
- Incremento de la dotación presupuestaria de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.

Formación

- IV Acuerdo Bipartito de Formación de febrero de 2006.
- Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de febrero de 2006.

Salario Mínimo

- Creación del Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM) y primer incremento del SMI y del IPREM de junio de 2004.
- Incremento de la cuantía del SMI en el periodo 2005-2008.

Negociación Colectiva

- Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (ANC) (bipartitos) 2005, 2006, 2007 y 2008.
- Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- Procedimiento de extensión de convenios colectivos.
- III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (bipartito) de diciembre de 2004.
- Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de marzo de 2005.

Revalorización de Instituciones laborales

- Programa de Objetivos de 2005 a 2007 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social: creación de la Comisión Consultiva Tripartita; actualización de la cuantía de las sanciones e incremento de plantillas (mayo de 2006).
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

Política Industrial y Medio Ambiente

- Acuerdo Marco de Observatorios Industriales de febrero de 2005.
- Acuerdo para el Seguimiento del Protocolo de Kyoto sobre limitación de emisión de gases y partículas de efecto invernadero de marzo de 2005.

Responsabilidad Social de las Empresas

- Acuerdo para la Promoción y Desarrollo de la RSE en España y creación de un Consejo «ad hoc» (diciembre de 2005).

Este largo catálogo de acuerdos –tripartitos y bipartitos– está compuesto por casi una treintena de materias consensuadas. Formalmente cubrieron toda la agenda de la Declaración de 2004 para el diálogo social y se puede considerar desde diversas ópticas o enfoques.

Se han clasificado más arriba por materias.

Pero también podrían clasificarse de otras maneras.

Por ejemplo, hay algunos logros de interés general y que revelan el carácter sociopolítico de la intervención sindical (Seguridad Social o Dependencia) y hay una parte pensada para trabajadores y trabajadoras desprotegidos o peor situados (lo hecho en los incrementos del SMI, lo hecho para reducir la temporalidad, la mejora de subsidios de desempleo, lo relativo a inmigración) y esta parte contradice el discurso antisindical que vulgariza la acción sindical con el estribillo de los sindicatos sólo amparan a «los suyos».

Otra manera de leer estos acuerdos es la instrumental. Gran parte de los acuerdos son instrumentos o herramientas para la acción sindical en el sector y en la empresa (los ANC, el Acuerdo de Empleo, los del campo de la prevención de riesgos laborales y medioambientales, los de reforzamiento de las Instituciones laborales o la Formación para el Empleo). Otra parte mejoran la protección social (SMI e IPREM, Pensiones, Dependencia). Otros deberían contribuir a la acción sindical en la empresa y al cambio del patrón de crecimiento (Observatorios Industriales y Formación para el Empleo).

Todos son importantes, aunque algunos son de mayor relieve por el campo que abordan y debemos en varios de estos campos anotar algunas reflexiones más estratégicas.

Abordamos la negociación sobre el mercado de trabajo con una visión integral de los aspectos que influyen y determinan en el empleo, y no sólo desde la perspectiva estrecha de la regulación laboral en sentido estricto, los posibles cambios del Estatuto de los Trabajadores.

Desde hace mucho tiempo queremos reducir la precariedad y en esa lucha hemos adquirido la convicción irreversible de que la precariedad laboral en España tiene poco que ver con las normas, algo más que ver con su incumplimiento y mucho más que ver con el tipo de actividades y sectores que mueven la economía. Véase cómo la caída del empleo y la actividad en la construcción hacen caer la tasa de temporalidad. Por ello, por lo de los incumplimientos de las leyes, por lo del fraude en la contratación, peleamos por tener una Inspección de Trabajo fuerte, con medios y con respaldo de voluntad política clara de hacer cumplir las reglas de juego del mercado laboral, o nuestra pelea –ahora más urgente– por tener unos Servicios Públicos de Empleo que les sean útiles a la gente para su reinserción laboral o nuestra pelea para que haya políticas públicas de igualdad a favor de las mujeres.

Y así es como en el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo** se incluyeron herramientas para la acción sindical concreta, porque el empleo y la contratación se materializan en la empresa y no en el BOE y porque nosotros tenemos que estar en la empresa para que los acuerdos sirvan allí. Las medidas acordadas responden a los aspectos que el sindicato había señalado como más problemáticos (límites legales al encadenamiento abusivo de contratos temporales, o la conquista de nuevos derechos sindicales para intervenir en el control de la cadena de contratas y subcontratas, una contribución al instrumental para la acción sindical en el centro de trabajo al que se sumó la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tan peleada por la Federación de Construcción, secundada por toda la organización).

Desgraciadamente el Gobierno incumplió, en gran parte, el desarrollo de los aspectos más innovadores del Acuerdo Laboral, todo lo previsto para reforzar la Inspección de Trabajo y los Servicios Públicos de Empleo.

Podríamos aquí decir algo grave: el escaso valor que los gobiernos dan a las instituciones laborales refleja el escaso valor social del trabajo.

Las medidas laborales y de protección social contenidas en la **Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** formaban parte de las propuestas que llevamos a la mesa de empleo y las negociamos con el Gobierno, aunque no llegaron a formar parte del Acuerdo Laboral por la oposición radical de las organizaciones empresariales.

Para nosotros fue tan importante en esa negociación el objetivo de la estabilidad como el de la igualdad laboral. Debe ser así; porque si las tasas españolas de actividad, ocupación y paro son negativamente diferentes a las europeas es porque las mujeres españolas son negativamente diferentes a las europeas en esos indicadores, a pesar de que han seguido todas las estrategias individuales posibles (estudiar más y tener menos hijos) para poder conseguir un empleo.

Los medios de comunicación y el propio Gobierno publicitaron las medidas más «mediáticas» de la ley, como el permiso de paternidad o la paridad en las listas electorales o la mayor presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas. Pero aquellas medidas que afectan directamente a las mujeres en su condición de trabajadoras son las que nosotros, CCOO, propusimos y negociamos y somos nosotros, ahora, los únicos (y las únicas) que podemos aplicarlas en las empresas, desde la puesta en marcha de los planes y medidas de igualdad en las empresas, para evitar que la maternidad/paternidad, los nuevos derechos, no penalicen las carreras de cotización y así las prestaciones de la Seguridad Social.

El Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social (tercer acuerdo de pensiones) está alineado con los dos anteriores y con las indicaciones del llamado Pacto de Toledo, que junto con el crecimiento del empleo han reforzado el Sistema de Pensiones garantizando que el total de ingresos del Sistema de Pensiones será suficiente para cubrir los gastos totales hasta el año 2023 (en la proyección hecha en 2005 se situaba en 2015). Durante este periodo, el Fondo de Reserva y sus correspondientes intereses alcanzarán previsiblemente el 6,5% del PIB y la utilización de dicho fondo a partir de 2024, para equilibrar la insuficiencia de ingresos, permitirá compensar los resultados negativos hasta 2029 (la proyección de 2005 se situaba en 2020).

En función de esto debemos considerar que el plazo hasta 2029 –año de agotamiento del Fondo de Reserva– permite fijar el margen de maniobra del que disponemos para proseguir las reformas y consolidar sus efectos y situar el punto de equilibrio más allá de 2029.

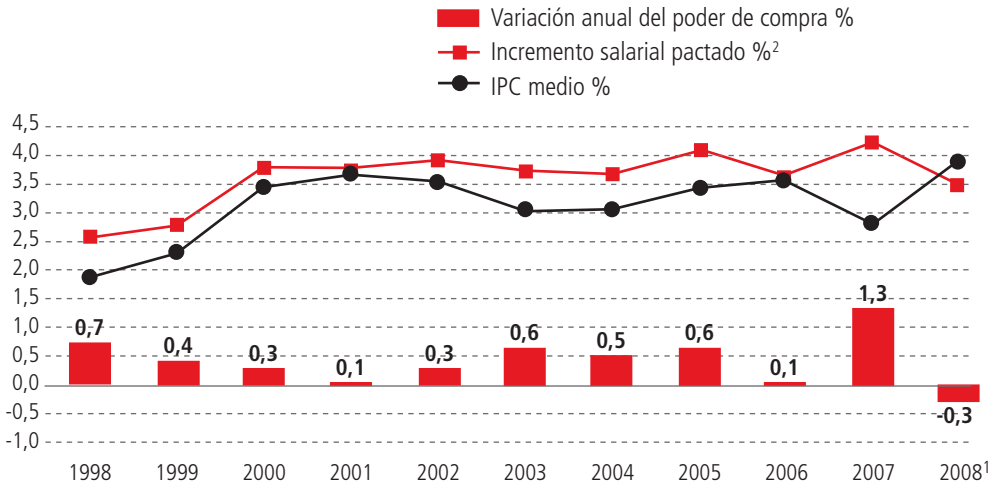
El Acuerdo de Pensiones tocó ámbitos y consiguió mejoras para diversos colectivos, en general los más desfavorecidos, y estableció cauce y plazos para la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los RR. Especiales Agrario por cuenta ajena y de Empleados de hogar.

El Informe General no pretende glosar o justificar todos los acuerdos, cuya firma fue siempre mayoritariamente avalada por el Consejo Confederal, pero es conveniente, al menos, citar y comentar otro de los Acuerdos, el que originó el Sistema Nacional de Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

Este acuerdo, tripartito, fue la base sobre la que el Gobierno elaboró el proyecto de ley que luego salió del Parlamento con práctica unanimidad de los grupos parlamentarios. Fue uno de los pocos ámbitos en que el principal partido de la oposición apoyó la iniciativa del Gobierno en una legislatura caracterizada por la confrontación prácticamente constante. CCOO fue, tras el tercer Acuerdo de Pensiones, quien más alto reivindicó la creación de este nuevo pilar del Sistema de Protección Social. Aunque la ley no tiene, a nuestro criterio, la formulación más clara y factible, dimos nuestro claro apoyo y aliento. Aún no ha terminado el despliegue del dispositivo asistencial dos años después de la aprobación de la ley y hay claros síntomas de dificultades en su desarrollo. La necesidad de consenso entre Gobierno y CCAA, la resistencia de éstas a unificar los criterios, tanto de homologación de los servicios concertados como de la aportación de los usuarios –copago-, así como la tendencia a suplir prestaciones de servicios de atención profesionalizados con prestaciones económicas y cuidadores informales y la escasez de dispositivo público, hacen que el desarrollo sea desigual y en muchos casos vayan con retraso los plazos estimados para cubrir objetivos. El Gobierno está convencido de que la ley «estrella» de la legislatura puede resultar motivo de frustración y es de esperar que intente no sólo cumplir sus compromisos económicos, que lo está haciendo, sino impulsar un desarrollo más visible.

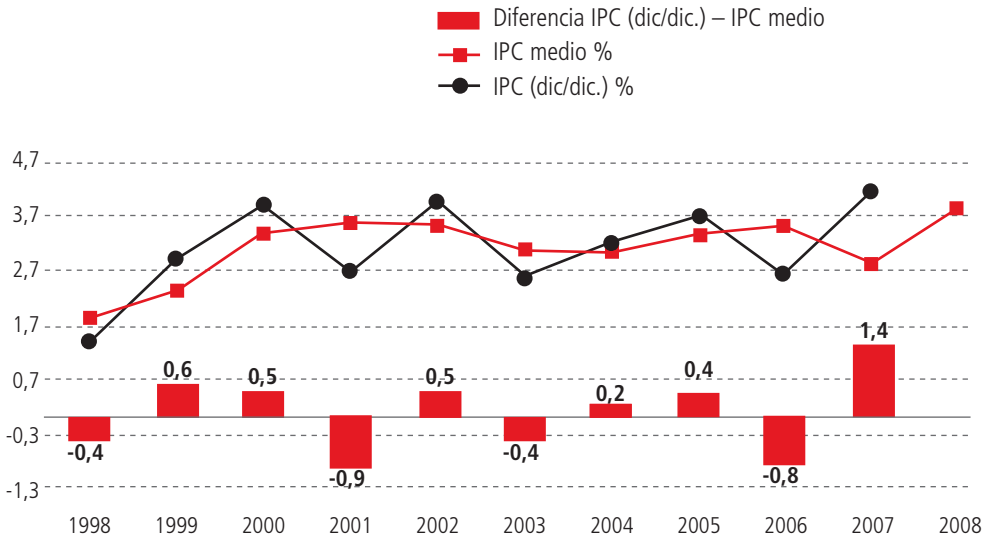
Los **ANC**, que tuvieron su inicio en 2002 y no han tenido interrupción, han sido útiles para orientar y condicionar la negociación colectiva. En ellos se establecen una serie de recomendaciones acordadas y tienen, como se sabe, carácter obligacional y no normativo, lo que permite a los negociadores de convenios colectivos adaptar las indicaciones a las características concretas de cada ámbito.

Evolución de los precios, salarios pactados y su poder de compra



(1) Dato hasta junio. No incluye efectos de las cláusulas de revisión salarial.
(2) Incluidos los efectos de las cláusulas de revisión salarial.
Fuente: GTC de CCOO a partir del MTI e INE.

Evolución de los precios en media anual y a final de año (dic/dic.)

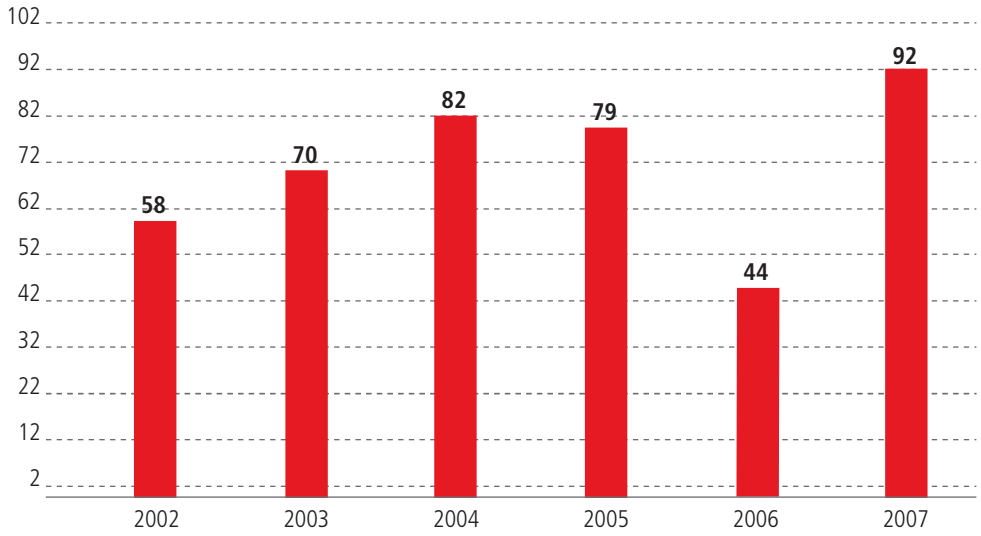


Fuente: Elaborado por el GTC de CCOO a partir del IPC del INE.

Los salarios se pactan en función del objetivo, no de la previsión, de inflación del Gobierno para el final del año más la previsión de variación de la productividad real en cada ámbito de negociación. A indicación de los ANC se han extendido las cláusulas de revisión o salvaguarda que, según su redacción, recuperan total o parcialmente las desviaciones entre el objetivo de inflación del Gobierno y la variación real de los precios a fin de año. El resultado ha sido un crecimiento salarial similar al de la productividad nominal para el conjunto de la economía. Y el incremento salarial medio pactado todos los años desde 2002 ha sido superior al crecimiento medio de los precios. Se ha ganado más en los años más inflacionistas. En 2007, el 69% de los trabajadores y trabajadoras estaba cubierto por una cláusula de salvaguarda y el 82% de éstos disfrutaba de una cláusula con efectos retroactivos.

La política salarial seguida ha conseguido mejorar el poder de compra de los salarios sin generar más tensión inflacionista. En el reparto de la renta, el modelo de crecimiento ha sido objeto de preocupación sindical. La remuneración de los asalariados aumentó su peso sobre la renta entre 1995 y 2000, pasando del 53,4% al 55%. Su participación se recorta a partir de este año hasta situarse en 2007 en el 51,9%. Los motivos de esta disminución son el recorte en el ritmo de creación de empleo, el fuerte incremento de los beneficios empresariales y un modelo de crecimiento, una de cuyas características es que polariza la estructura ocupacional entre empleos muy productivos y empleos muy poco productivos, fragmentando la cohesión social.

% trabajadores que mantienen o ganan poder de compra cubiertos por la negociación colectiva



Fuente: GTC de CCOO a partir datos del MTI.

En este periodo, en ámbitos no confederales, se produjeron acuerdos relevantes que aquí no vamos a recoger, lógicamente. Pero sí debemos citar uno por su carácter general y por ser el cierre de una reivindicación histórica y larga: me refiero al **Estatuto Básico de la Función Pública**.

Al comienzo de esta legislatura, **el 29 de julio de 2008**, se suscribió en La Moncloa una nueva declaración pórtico del diálogo social para el próximo periodo: «**Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso social**». Ha cambiado el clima económico y la declaración recoge la existencia de una crisis y se establecen nuevas prioridades «dirigidas a la reactivación económica», «tránsito de empleos de baja productividad a empleos de futuro y con mayor valor añadido», etc. Hay una novedad en esta Declaración en relación con la de 2004 al establecer un ámbito de «acción de gobierno y diálogo social reforzado» que incluye las consultas y en su caso acuerdos sobre materias como políticas de infraestructura y medioambientales, políticas industriales y energéticas, políticas de investigación, desarrollo e innovación, políticas educativas, sanitarias y de vivienda y políticas de mejora de la competencia y de la eficiencia de las AAPP.

Se han abierto, hasta ahora, tres ámbitos de negociación, priorizados por su urgencia a corto y medio plazo: en el primero abordamos la mejora de los Servicios Públicos de Empleo, la reorientación de las políticas activas y la cobertura de las prestaciones por

desempleo; en el segundo, la mejora de la formación profesional, y en el tercero, las políticas industriales y sectoriales que refuercen la plataforma industrial del presente y del futuro.

En estos últimos cuatro años nuestra intervención en el marco del diálogo social ha sido extensa. Si el Gobierno central y las Administraciones autonómicas hubiesen, además, adecuado sus políticas a evitar el crecimiento de la burbuja inmobiliaria y a reforzar la base del cambio del modelo de crecimiento, quizás lo analizado en la primera sección del Informe hubiese tenido otro tono.

La Declaración de CCOO –ya citada– de octubre de 2007 plantea la orientación de nuestra tarea en esta coyuntura adversa. Tiene dos ejes: aumentar la inversión productiva para apoyar el cambio en la manera de crecer y ampliar y mejorar la red de protección social para facilitar el tránsito hacia una economía más productiva a las personas más vulnerables.

Para ello demandamos el apoyo y la coordinación de todas las Administraciones Públicas, ya que las competencias en muchas materias (desde los SSPP de Empleo hasta el sistema educativo) están repartidas o compartidas, de la misma forma que las políticas de recaudación y gasto público. En un país siempre es necesaria la coordinación entre los objetivos de las Administraciones Públicas Lo es más en un país tan descentralizado como España, en consonancia con el mandato constitucional de construir el Estado de las Autonomías. Y es imprescindible en una situación de crisis tan grave. La corresponsabilidad ahora es una de las claves para que el sector público sea una palanca fuerte para sacar esto del agujero. De lo contrario, el reparto de competencias, tan positivo en tantos aspectos, podría mostrarse como una restricción institucional para la eficiencia del uso de los recursos públicos ahora tan necesarios y tan escasos.

III

El VII Congreso Confederal (2004) se celebró bajo el lema «Seguir creciendo para seguir decidiendo». Desde el reconocimiento de que la «autonomía» es una de nuestras claras señas de identidad (en su doble acepción: (1) no delegar en nadie la defensa del trabajo, y (2) ser capaces de crecer basándonos en nosotros mismos y nuestra relación con los trabajadores), optamos por convertir la «Ponencia» en un «Programa de Acción». El concepto tiene no sólo utilidad (puntos claros, objetivos, recursos, responsabilidades para su ejecución y método de evaluación) sino significado, porque nos justifican los resultados: el eco que recibimos de nuestro trabajo en el sector y en la empresa debe expresarse en adhesión explícita de los trabajadores.

Hay dos «medidores» de nuestra legitimación: nuestra representatividad y nuestra afiliación. En ambos hemos progresado y lo hemos hecho sin recibir combustible exterior, lo cual demuestra que no hay problema de «recursos absolutos» o «cuantitativos». El problema será –si lo hay– de organización de los recursos o de «recursos cualitativos» (mejora de su calidad y de su aplicación a la acción sindical en el centro de trabajo).

En este congreso se presenta a debate otro nuevo Programa de Acción de características metodológicas similares al anterior y de mejor factura. Además, el texto del Programa de Acción fue respaldado por la más amplia mayoría del Consejo Confederal.

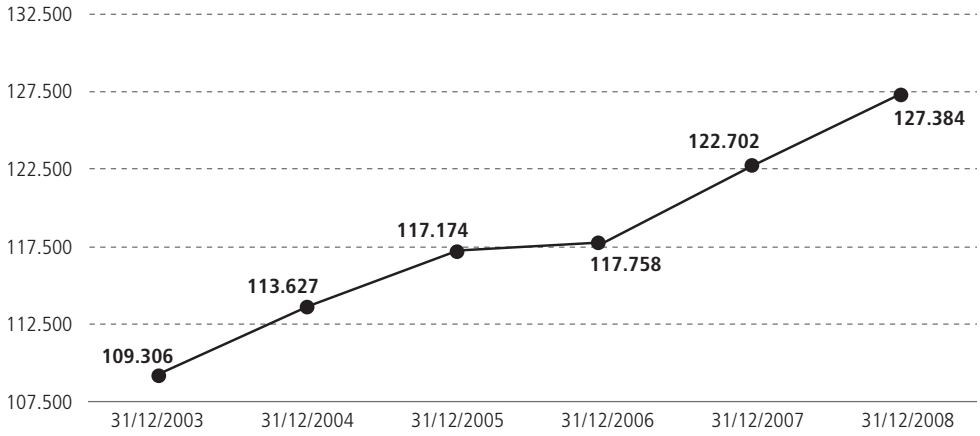
En **representatividad**, CCOO ha progresado notablemente en tres aspectos. En número absoluto de delegados y delegadas de personal, de componentes de comités de empresa y de juntas de personal; en diferencia con la UGT –que también ha incrementado su representación– y en el sostenimiento de la diferencia (unos 7.000 delegados y delegadas) al año del corte elegido como fecha de cómputo cuatrianual.

Desde la Secretaría de Organización Confederal se ha coordinado un trabajo con las organizaciones construyendo, para guiarse por él, un «mapa de responsabilidades» con mucha desagregación del campo de trabajo y con planificación y programas de adscripción de recursos pactados con objetivos finalistas. Esta coordinación demuestra que se pueden utilizar

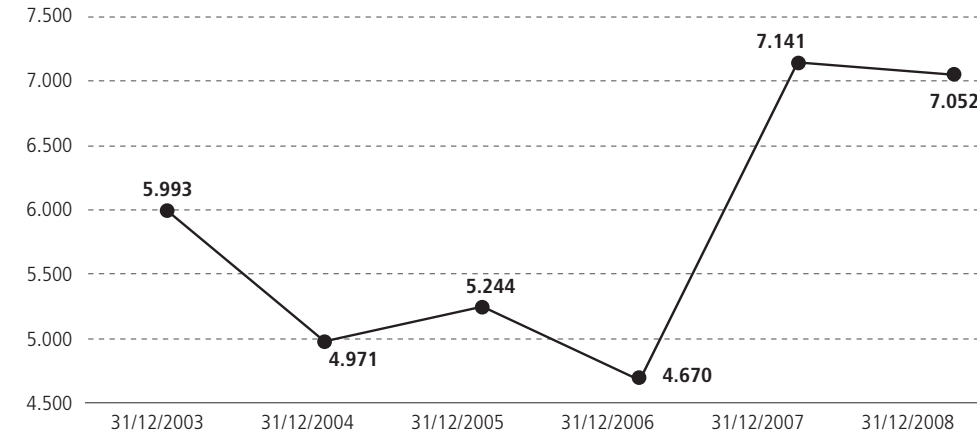
todas las fortalezas para reducir todas las debilidades. Nunca el nivel de desarrollo organizativo va a eliminar debilidades. Sólo si se establece la coordinación aparecerán las fortalezas: la eficiencia en la utilización de los recursos y las sinergias por su utilización planificada.

La extensión de nuestra representatividad debe seguir. Reconocemos las dificultades para llevar la representación «in situ» a todas las microempresas, a los pequeños centros de trabajo, que son mayoría en nuestro país, y las limitaciones y topes que la ley establece, pero sólo con presencia del sindicato y su estructura orgánica (sectorial) en la pequeña empresa nos verán próximos los trabajadores. Los delegados y delegadas, en muchos casos, ni tienen información ni formación de cuadros sindicales. Luego son éstos –los llamados, no sé por qué, «liberados»– los responsables de la invisibilidad del sindicato.

Evolución de los delegados/as elegidos en candidaturas de CCOO



Evolución del diferencial de delegados/as de CCOO respecto al segundo sindicato



Desde el reconocimiento de los resultados y el trabajo que hay tras los resultados debemos evaluar críticamente los diferenciales de resultados, de eficiencia en el uso de recursos y, seguramente, de la calidad de la presencia y la acción sindical en el centro de trabajo.

El Consejo Confederal tuvo en su poder un extenso análisis, pormenorizado y minucioso, de los resultados. También lo tienen las organizaciones confederadas que, con la Secretaría Confederal de Organización, contribuyeron a este valioso trabajo.

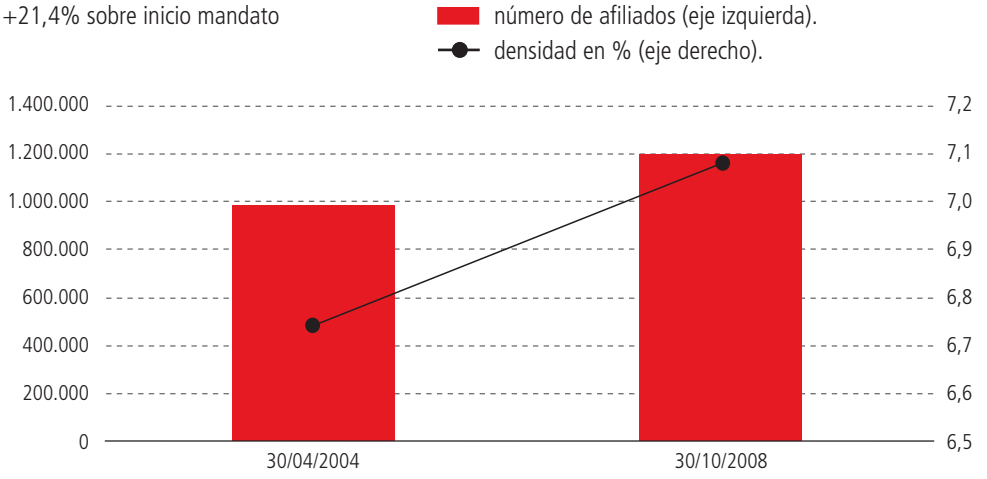
En materia de **afiliación** ha sido determinante la creación y la dedicación de la Secretaría Confederal de Afiliación. Porque nunca creímos que la afiliación sindical se ampliase por oleadas (dependiendo de «momentos» –movilizaciones generales, etc.–) ni por «campañas» (propaganda) ni confiando en que los trabajadores acudiesen a nosotros. Y esta intuición, demostrada en la práctica, nos indujo a crear este nuevo instrumento, la Secretaría de Afiliación.

La Secretaría ha sido prolija en información, en indicaciones, en debates (algunos implicando a los secretarios generales, como la jornada monográfica de afiliación) y su trabajo de coordinación de iniciativas ha dado muy buenos resultados.

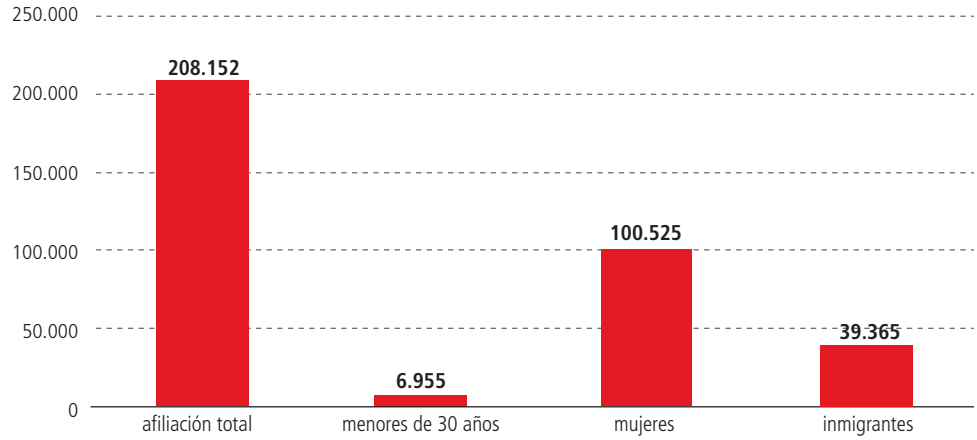
- A 31-04-04 había 984.821 afiliados/as.
- A 31-10-08 hay 1.192.973 afiliados/as.

Esto significa un incremento afiliativo en este periodo del 20,32% (208.152 nuevas personas afiliadas). En este mandato, además, se procedió a una «limpieza» de los archivos que supuso dar de baja a más de 20.000 afiliaciones incorrectas, lo que ha mermado en un 10% la cifra de incremento afiliativo «real».

Evolución afiliación CCOO (2004-2008)



Aumento en la afiliación (2004-2008)



Con toda seguridad llegaremos al IX Congreso con 1.200.000 afiliados y afiliadas con lo que, desde el congreso anterior, registraremos un porcentaje de crecimiento del 22% (215.000 personas más).

De la lectura de estos datos, remarcaría como dignos de atención los siguientes:

- Todas las organizaciones (rama y territorio) tienen incremento afiliativo.
- La «densidad afiliativa» (ratio afiliación/población asalariada) ha pasado del 6,48% al 6,89% (1% de expansión, excluyendo la Federación de Pensionistas y Jubilados).
- La afiliación «joven» (menor de 30 años) es del 10,50%: 125.221 personas.
- La afiliación de mujeres ha pasado en cuatro años del 34,80% al 37,16% de la afiliación total, con un incremento de 2,36 puntos porcentuales y también de su densidad afiliativa.
- La afiliación de inmigrantes ha crecido en 2,9 puntos porcentuales, pasando en estos cuatro años del 2,56% al 5,46% y su densidad afiliativa también crece (del 2,62% al 5,46%).
- El ratio bajas/altas (la mal llamada «rotación») ha tenido en cuatro años una significativa reducción del 6,52%.
- Las UAT (Unidades de Atención Telefónica), funcionando «in crescendo» desde 2005, han recuperado 70.346 afiliaciones. Este instrumento, aún perfeccionable, ha aportado la tercera parte del incremento neto de la afiliación.

La base de este éxito, como la base de todos los éxitos, está en el cumplimiento de las indicaciones asumidas tras el debate, necesario, para evaluar el cumplimiento de los objetivos. Las indicaciones deben ser factibles y prácticas y evaluables. Los órganos de dirección son productores de herramientas (objetivos, recursos y evaluaciones) para que en el centro de trabajo el sindicato sea de verdad representativo (visto, apreciado y respetado).

El contacto diario con los trabajadores, la recepción de los nuevos incorporados al centro de trabajo, la transmisión de lo que somos y la garantía de presencia constante, la mejora de los servicios, comenzando por los locales o sedes sindicales y la atención rápida y eficaz son los ingredientes necesarios para un crecimiento afiliativo constante (también cuando la crisis nos castiga con el ajuste del empleo). Por primera vez, posiblemente, en una fase de fuerte destrucción de empleo sigue creciendo la afiliación a CCOO. Puede deberse a dos causas: es muy baja aún la tasa de «densidad afiliativa» y hay más trabajo organizado que nunca.

Los éxitos nunca son definitivos. Pero son un estímulo (como cualquier hecho positivo que venga de la buena práctica) para seguir mejorando con el aprendizaje.

Así, veremos cómo cualquier Programa de Acción del futuro perseguirá, siempre, seguir creciendo para seguir decidiendo y llevar cada vez más recursos y empeño al centro de trabajo. Ésta es la misión sindical.

Algunas consideraciones, necesarias, en materia de **recursos y gestión de recursos**. Hemos dicho, y se reitera aquí, que CCOO nunca ha tenido a lo largo de su historia tantos recursos como en estos momentos: recursos institucionales (presencia en convenios colectivos, en marcos de diálogo social, participación en instituciones), recursos humanos (sindicalistas a total dedicación, personas asalariadas), recursos tecnológicos (redes de comunicación y plataformas de proyección exterior), recursos económicos (durante este mandato los ingresos por cotización han pasado de 110 millones de euros en 2003 a casi 150 en 2007, con una previsión de 165 en 2008) y anclaje y presencia en el movimiento sindical internacional.

Hemos renovado, en lo posible, nuestras sedes mediante largos y tediosos tratos para renovaciones y permutas. Hemos remozado nuestra **imagen corporativa** y unificado o puesto un «denominador común» a las imágenes corporativas de las organizaciones confederadas.

Pero todos estos ingentes recursos están aún infrautilizados en gran parte, descoordinados en algunas partes y utilizados con baja eficiencia en general. Por ello, por nuestra responsabilidad, acometimos, y continuaremos su desarrollo tras el IX Congreso, la

llamada «Hoja de Ruta Confederal». Por primera vez se gestó un programa para identificar los recursos, su adscripción (mandato estatutario), transparentar su gestión para evaluarla periódicamente (mapas de realidad contrastada) y corregir los errores. Todo ello para llevar al sindicato y la acción sindical a todos los centros de trabajo.

Como era de esperar, la gestión fue dificultosa. Hubo que ajustar expectativas y visiones de las organizaciones confederadas, despejar suspicacias y ayudar a leer bien lo que sólo puede leerse como reglas de juego para la transparencia y la eficiencia en la gestión de notables recursos para una acción sindical manifiestamente mejorable.

Tras las dificultades iniciales, los desarrollos han sido menos costosos o disputados. Y continuaremos la tarea, con todas las dificultades que se nos presenten, por responsabilidad hacia los trabajadores y la afiliación.

Hemos conseguido, al menos:

- Un mapa que marca la evolución y las reglas de la consolidación fiscal de Federaciones y organizaciones territoriales.
- Un mapa (contrastado) de recursos económicos y organizativos para hacer comprensibles fortalezas y debilidades y que periódicamente ha visto (mejorar) el Consejo Confederal.
- La aprobación por el Consejo Confederal de los Planes Contables y los manuales de procedimiento administrativo y financiero de obligado cumplimiento para todas las organizaciones.
- La aprobación de Normas Confederales de Gastos e Ingresos comunes y de Asesorías Jurídicas que homogeneizan y regularizan las relaciones económicas en este campo.
- La construcción del Departamento de Auditoría y Consultoría Interna que seguirá la adaptación de la gestión de recursos de todas las organizaciones a la nueva situación.

Pero no hemos hecho sino un comienzo, con resistencias y malentendidos que habremos de superar, para que CCOO no tenga, en ningún ámbito, recursos ociosos, gestión opaca y ni siquiera la tentación de invertir la jerarquía ética entre fines y medios.

El Informe debe reflejar también el trabajo de la **Fundación 1º de Mayo**, cuyo presidente, Julián Ariza, y su director, Jorge Aragón, con su trabajo abnegado y asombrosamente compatible con otras dedicaciones sindicales (CES, etc.), han conseguido realizar una gran actividad de elaboración, de recuperación de nuestra historia y de proyección externa, como cuando, por indicación de la Comisión Ejecutiva Confederal, llevaron a cabo, hace un año, un merecido **homenaje a Marcelino Camacho** de repercusión no-

table por la asistencia y por las personas (desde el presidente del Gobierno hasta el recientemente fallecido José Mª Cuevas) que contribuyeron a subrayar a nuestro primer secretario general.

También, el Informe debe saludar y agradecer la labor del equipo que hace posible la edición periódica de «**Gaceta Sindical**» como ámbito de reflexión abierto y plural y cuyo director, el ubicuo Jorge Aragón, ha superado como director de GS a quien le cedió el testigo al fallecer, nuestro amigo y compañero **Manolo Morales**.

También, y para hacer justicia, el Informe General reconoce el trabajo y la dedicación del **Gabinete Técnico Confederal** por su aportación –insustituible– al conocimiento de la realidad, a la legitimación externa de CCOO por el rigor de sus juicios publicitados y asumidos como valiosas narrativas de la coyuntura por ajenos y propios, por organismos institucionales, Universidades, partidos políticos y organizaciones empresariales, y al segmento jurídico del Gabinete por su profesionalidad compatible con la abnegación y la militancia.

El **ISTAS** sigue siendo una de nuestras fortalezas en materias en el campo de la seguridad, salud laboral y medio ambiente. En él se ha creado recientemente un Centro de Referencia sobre Movilidad al Trabajo, que permitirá aumentar sus capacidades técnicas y formativas.

Estos últimos cuatro años el ISTAS ha trabajado activamente en el desarrollo e implementación de dos normativas europeas que pretenden mejorar el comportamiento ambiental de nuestra industria: la IPPC sobre control y prevención integrada de la contaminación, y el desarrollo del más reciente Reglamento sobre Sustancias Químicas (REACH), íntimamente ligado a la prevención de riesgos de los trabajadores en las empresas. El trabajo sindical en este sentido se ha desarrollado a todos los niveles, hasta alcanzar a las empresas y sectores afectados, creando redes sindicales y comisiones de trabajo para coordinar las actuaciones.

Por otro lado, se han realizado avances importantes en el interior de las empresas en cuanto al reconocimiento de la interlocución sindical en materia ambiental y en la creación de la figura de delegados sindicales de medio ambiente. El sector de la química es el primero que lo ha conseguido a través de la negociación colectiva, y Navarra a nivel territorial.

Otro campo al que se han dedicado muchos esfuerzos y obtenido resultados ha sido al sector forestal, tanto en la mejora de sus condiciones laborales y de prevención de riesgos como en lo relacionado con sus funciones ambientales en la prevención y extinción de los incendios forestales, cuestión que hemos seguido muy de cerca mediante el aná-

lisis de la evolución de los incendios y ofreciendo propuestas que mejoren tanto esas condiciones laborales como la disminución de ese riesgo para nuestras superficies forestales. En materia forestal y de conservación de la naturaleza hay que destacar asimismo los logros alcanzados en cuanto al reconocimiento legal de su papel de agente de la autoridad y policía judicial, por el que han luchado los agentes forestales.

El crecimiento de CCOO, su influencia y legitimación creciente se basan en la dedicación de miles de sindicalistas y, entre ellos, en la generosidad de los más cualificados, que nos aportan consistencia intelectual, rigor y poder.

Desde nuestro origen en la lucha contra la dictadura del general Franco, desde nuestra contribución al establecimiento de la legalidad democrática, desde nuestra aportación al cambio radical de nuestro país, CCOO no ha cesado en el empeño de incidir en las condiciones de vida de la gente asalariada, de estabilizar las mejoras en marcos normativos o convencionales y lo ha hecho aumentando su base, su peso y su influencia.

Lo hemos hecho permanentemente, desde la lectura rigurosa de la realidad y las necesidades, comenzando a jerarquizarlas siempre pensando en «los de abajo», desde la convicción en la vigencia del movimiento sindical. Y por eso hemos seguido creciendo y hemos seguido decidiendo. Y por ello ahora debemos, con el Programa de Acción, disponernos a cumplir los objetivos del programa para los próximos cuatro años. Podemos si queremos. Es un hecho irrefutable.

José María Fidalgo Velilla
Secretario General

Madrid, 14 de noviembre de 2008