

CUADERNOS

de información sindical

35
2013

**Las tareas del sindicato en un período
caracterizado por la grave crisis
económica, social y política**

Informe aprobado por el Consejo Confederal de la CS de CCOO
celebrado el 16 de abril de 2013

CCOO

Las tareas del sindicato en un período caracterizado por la grave crisis económica, social y política

Informe aprobado por el Consejo Confederal de la CS de CCOO
celebrado el 16 de abril de 2013

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 35 • Nueva etapa

© Madrid, mayo 2013

Realiza: Unigráficas GPS

Depósito Legal: M-14689-2013

Índice

Introducción	7
Elementos de coyuntura internacional, europea y nacional	8
• Distintas formas de enfrentar la crisis	8
• Se mantienen los bloqueos en la economía española	9
• Mejora sensible en el comercio exterior	10
• Coyuntura del empleo y paro	12
• Plan de Empleo Juvenil	13
• Devaluación salarial	14
• Algunas perspectivas de futuro	15
• En materia de protección social	16
• Negociación colectiva	19
• 8 de Marzo. Acciones por la igualdad en la negociación colectiva y la salud laboral	21
• Sobre la formación para el empleo	22
Coyuntura política	23
Principales líneas de actuación:	26
• Restablecer la relación de fuerzas. Recuperar el diálogo social y mantener la movilización.	25
• Anclar más y mejor el sindicato en la empresa y en la sociedad. Principales líneas de actuación en materia organizativa.	30
• Pasar a la ofensiva ante el apagón informativo. Propuestas en materia de comunicación.	33
• Mejorar la gestión administrativa y financiera para mejorar el trabajo sindical. Algunas medidas.	34
• Reforzar el sindicato desde la formación sindical y la cualificación de nuestras propuestas.	38
Actuaciones inmediatas	39

**Las tareas del sindicato en un período
caracterizado por la grave crisis económica,
social y política**



Introducción

Bienvenidas compañeras, bienvenidos compañeros al primer Consejo Confederal tras la celebración del 10º Congreso.

Solo ha pasado mes y medio desde que clausuramos el 10º Congreso y el tiempo político, social y sindical ha estado cargado de novedades, y todas ellas con el aspecto más sombrío.

Antes de entrar en materia, parece obligado hacer una somera valoración del Congreso y un sucinto repaso a algunas de las cuestiones más destacadas de este período.

Podemos sentirnos satisfechos y satisfechas, a pesar de los efectos del apagón informativo, de cómo transcurrió el 10º Congreso. Lo celebrábamos en unas condiciones particularmente adversas, y sin embargo, tanto desde el punto de vista formal, como en lo que a contenidos se refiere, podemos hacer un reconocimiento positivo; si bien deberemos revisar lo concerniente a la participación en el proceso.

Un balance, un Programa de Acción y Estatutos, y unos órganos de dirección aprobados y elegidos por más del 85% de las delegadas y delegados revela el alto grado de consenso que existe respecto a lo que hemos hecho en el pasado y a lo que debemos hacer en el futuro, así como la confianza en las personas que deben ser las impulsoras de la realización de los acuerdos alcanzados.

No obstante, el Consejo debe ser conocedor de la dificultad que tenemos para trasladar a la redacción definitiva de los Estatutos las enmiendas 124 y 125 que se referían a la composición de género del Comité de Dirección. La contradicción que estas enmiendas introducen con lo aprobado en la Ponencia, así como con otros artículos de los mismos Estatutos llevó a la Comisión Ejecutiva Confederal, del pasado 4 de abril, a solicitar a la Comisión de Garantías la elaboración de un dictamen para que nos ayude a resolver las mencionadas contradicciones.

En estas semanas se ha aprobado y corregido sobre la marcha el plan de rescate para Chipre, con medidas que nuevamente han puesto de manifiesto lo errática e inconsistente de la política de la Unión Europea. Mientras, en España se ciernen las amenazas de nuevos recortes en derechos y prestaciones; se ha aprobado el plan de emprendedores y se ha procedido a una nueva reforma de las pensiones, medidas para las que hemos sido consultados pero que en ningún caso pueden contar con nuestro acuerdo; el partido en el Gobierno ha hecho lo posible por desnaturalizar la ILP sobre los desahucios y, mediática y judicialmente, se volvía a la carga con “la trama de los ERE”.

En el presente informe nos corresponde abordar los elementos que, en el contexto general, han aparecido en este tiempo y establecer, en relación a ellos y, sobre todo, a lo acordado en el Congreso, las principales líneas de actuación para el próximo período. Líneas enmarcadas, como no puede ser de otra manera, en los dos grandes objetivos del Congreso, expresados en sus lemas: *Combatir la crisis, renovar el sindicato*.



Elementos de coyuntura internacional, europea y nacional

De la situación económica y sus efectos laborales y sociales, así como de la deriva de la crisis política e institucional, hemos hablado con profusión en el 10º Congreso Confederal, por lo que sería ocioso y reiterativo que este Consejo volviese a reproducir aquellas reflexiones; de ahí que esta parte del informe esté orientada a actualizar datos e incorporar los elementos nuevos de reflexión presentes, en un panorama cambiante y cargado de incertidumbres.

Distintas formas de enfrentar la crisis, el caso de EEUU, de Japón y de la UE

La situación internacional está condicionada fundamentalmente por la ya prolongada crisis de la Eurozona y muy marcada ésta por la evolución de los últimos acontecimientos, entre los que destacan, además de la incapacidad cada día más patente de tomar decisiones por parte de las instituciones europeas (la sombra de las elecciones de septiembre en Alemania es muy alargada), el resultado de las elecciones en Italia, la crisis chipriota, la sentencia del Tribunal Constitucional en Portugal, la situación de Eslovenia o el agravamiento de la crisis en España.

Estados Unidos y Japón, este último con un Gobierno conservador, han decidido enfrentar la situación mediante políticas de estímulo que comportan la inyección de recursos en la economía muy sustanciosos. Si bien, las decisiones finales sobre la reducción del déficit en Estados Unidos (obligado recorte de gasto por valor de 85.000 millones de euros) pueden también generar alguna inquietud al ralentizar su ritmo de actividad en 2013 (entre 0,2% y 0,6% del PIB).

Las elecciones en Italia han dejado algunas reflexiones de interés. La primera es el fracaso de Mario Monti, el candidato de la Troika, que supuso el rechazo electoral a las mal llamadas soluciones “técnicas” que llevaban asociadas la austeridad y el repliegue de la política. La segunda es el hartazgo de la ciudadanía que, en un volumen no despreciable, ha optado por la antipolítica. Casi dos meses después de las elecciones no ha podido conformarse un nuevo Gobierno, lo que no solo afecta a la estabilidad de Italia sino a la del conjunto de la UE. El reconocimiento del fracaso realizado por el presidente de la República abre un escenario que, a muy corto plazo, podría conducir a unas nuevas elecciones.

En paralelo, el Tribunal Constitucional de Portugal venía a enmendar la plana a la Troika y al gobierno del país al anular algunas de las medidas de recorte aplicadas, lo que, además de otras cosas, pone de manifiesto la creciente dicotomía existente entre democracia y mercado; o dicho de otra manera entre las instituciones de los Estados que tienen su anclaje en el ordenamiento constitucional de los países y aquellas instancias supranacionales que carecen de mandato y legitimidad democráticos.

Después de unos meses de relativa tranquilidad en la zona euro, reflejada por una cierta recuperación de normalidad en el acceso a la financiación por el sector público y privado de buena parte de los países con problemas, la crisis de Chipre ha vuelto a reabrir los fan-

tasmas sobre la viabilidad de la moneda única. Como en su momento sucedió con Grecia, que supone el 2% del PIB europeo, ahora con Chipre, con el 0,2%, vuelve a suceder prácticamente lo mismo.

La crisis chipriota incorpora un nuevo elemento a las políticas de ajuste, sobre el que las instituciones comunitarias venían trabajando en secreto desde que se tomó la decisión de avanzar en el modelo de supervisor bancario, y este es el de la aplicación de minoraciones o “quitas” a los depósitos bancarios, incluidos los de la supuesta garantía de los 100.000 euros. Si bien, el rechazo de la población, en este caso, forzó la retirada de la medida que afectaba a los pequeños ahorradores.

El contenido final del rescate de Chipre, y más bien la falta de un criterio claro sobre los objetivos a proteger, pueden debilitar la confianza en la zona euro como destino de inversión, con repercusiones negativas especialmente significativas en los países con mayor necesidad de financiación. La pérdida de confianza de los inversores puede repercutir también en las entidades financieras menos sólidas, que acusarían una huida de capitales.

La quiebra del sistema financiero chipriota reabre una crisis nunca cerrada sobre la confianza de la moneda única, pero, además, acaba con el modelo productivo en el que se apoyaba el pequeño país.

Las consecuencias negativas de no disponer de políticas supranacionales en la gestión de la zona euro vuelven a ser evidentes. El avance en la unión fiscal y bancaria es cada vez más necesario para componer un escenario viable al proyecto de moneda única e incluso a la propia Unión Europea. Esto, unido al empecinamiento en mantener las políticas asentadas solo en la austeridad, está impidiendo la recuperación del crecimiento en el área geográfica. No se apunta ningún cambio significativo en ninguna política fundamental hasta pasadas las elecciones en Alemania, que se celebrarán en septiembre. La duda estriba en saber si el resultado electoral en Alemania va a servir para configurar un Gobierno con políticas europeas distintas y si Europa puede esperar a que pase septiembre en estas circunstancias.

Se mantienen los bloqueos en la economía española

La economía española presenta los problemas productivo, fiscal y crediticio que ya analizábamos en el Congreso. Junto a ellos se mantiene un elevado volumen de endeudamiento de las familias, empresas y sector público que drena una ingente cantidad de recursos que han de ser destinados al pago del principal y los correspondientes intereses.

La disminución de la deuda de las sociedades no financieras en 2012 se ha visto compensada con creces por el incremento de la deuda pública en 145.871 millones de euros.

El importante aumento de la deuda neta en circulación en 2012 (145.871 millones; 13,8% del PIB) está justificado por el déficit previsto en operaciones no financieras (-70.851 millones) y una variación neta de los activos financieros (68.098 millones) consecuencia del préstamo realizado por el Estado al FROB (39.468 millones) y las aportaciones patrimonia-

les (22.750 millones netas) realizadas al Fondo de Liquidez Autonómico (16.800 millones), al FROB (6.000 millones), al MEDE (3.809 millones) y al Fondo para la Financiación de Pagos a Proveedores (500 millones) que se han compensado parcialmente por la recuperación de una parte de la aportación realizada al Fondo de Adquisición de Activos Financieros (6.000 millones). La mayor parte del crecimiento de la deuda en 2012 se corresponde con operaciones extraordinarias y, por lo menos en teoría, es recuperable parcialmente.

El déficit público en 2012, sin tener en cuenta las ayudas a la banca pública, finalizó en el 6,97% del PIB, lo que ha supuesto una reducción sobre 2011 de 2 puntos del PIB en un contexto de severa recesión en la actividad económica. La rebaja del déficit se habría logrado más por la disminución del gasto (-3% nominal), con los efectos conocidos en inversión, empleo, salarios, pensiones, y servicios y políticas sociales públicos, que por la elevación de los ingresos (2,1% nominal) a partir de la subida de impuestos.

El déficit total anunciado por la Comisión Europea se eleva al 10,6% del PIB de forma provisional, cuando se incluyen las ayudas públicas dirigidas al sistema bancario, consideradas incobrables por Eurostat (3,7% del PIB).

Mejora sensible en el comercio exterior

La economía española ha conseguido en 2012 casi equilibrar su balanza de pagos por cuenta corriente y capital, gracias fundamentalmente al fuerte impulso logrado en las operaciones comerciales de bienes y servicios. Si bien el avance es mayor en servicios, donde se mejora el superávit ya existente, en tanto se mantiene el déficit en las operaciones de mercancías.

Una situación que no se conocía desde 1998, completando un proceso iniciado en 2008 de cambio en el saldo con el exterior, que ha permitido pasar de un déficit del -9,6% del PIB al -0,3% del PIB en 2012. La profunda modificación se ha conseguido básicamente gracias a las exportaciones, aunque también se ha apoyado en la reducción de las importaciones, como consecuencia de la debilidad de la demanda interna.

La mejora en el saldo comercial lograda sin la ayuda de una devaluación del tipo de cambio puede tener una importancia bastante grande, porque establece una nueva posición donde un hipotético avance de la demanda interna no se convertiría en una transferencia de riqueza hacia el exterior.

Sin embargo cabe señalar, además de lo apuntado en cuanto a la caída de las importaciones, el efecto del incremento de la productividad en 11,3 puntos, asociado fundamentalmente a la destrucción de empleo y a la devaluación de los salarios reales. La evolución de estas variables permite suponer que el tejido productivo español se ha reducido sensiblemente hasta un punto donde es bastante competitivo –otra cosa es su composición–, pero es incapaz de generar el empleo que demanda la dimensión de la población activa.

La economía española sigue teniendo los mismos problemas de financiación que presentaba el año anterior.

Unas necesidades crecientes de financiación externa que se están cubriendo a precios muy elevados. Una recaudación fiscal 8,5 puntos de PIB inferior a la media de la eurozona, a pesar del efecto de las últimas subidas de impuestos, y una caída del crédito bancario, lógica en lo que respecta al hipotecario, inexplicable en cuanto al comercial.

Como hemos afirmado reiteradamente, tanto desde CCOO como desde la CES, España y otros países de la UE necesitan tiempo para poder abordar el equilibrio de las cuentas públicas, al tiempo que establecer bases de desarrollo sostenible, apostando por la necesaria transformación en clave industrial del modelo productivo español, y el impulso de la creación de empleo.

Tiempo que tienen que facilitar las instituciones europeas de forma que pueda abordarse un calendario creíble y predecible para la reducción del déficit y la deuda, compatible, a su vez, con el sostenimiento del modelo social.

El Gobierno de España y el Consejo de la UE tienen que despejar, de una vez, la incógnita. No es posible generar confianza en medio de anuncios y contra anuncios. Si España cuenta con margen hasta 2016 es necesario conocerlo ya con su oficialización y dejar de jugar permanentemente con el chantaje de “nuevas exigencias” de reformas y ajustes, que ni ayudan con los mercados financieros, generan desconfianza en los potenciales inversores, y hastío y rechazo en la mayoría de la población. En el mismo sentido, el Gobierno debería facilitar el margen ya logrado y el que eventualmente se alcance a las CCAA y facilitar la financiación al resto de las Administraciones Públicas.

Tiempo y posibilidades que están al alcance del Banco Central Europeo y el MEDE, de acceder a la financiación externa a un precio asequible.

El Gobierno de España además de quejarse, tarde aunque con razón, debe buscar aliados en otros Gobiernos y dentro del propio país para forzar, sin esperar al resultado de las elecciones en Alemania, un cambio en los objetivos de las políticas europeas, lo que además resulta incompatible con el respaldo al “Marco presupuestario plurianual 2014 2020”; y, al mismo tiempo, apostar aquí por la mejora de los ingresos públicos.

La sanidad, la educación, la dependencia, la protección social y el empleo, determinantes de la calidad de vida de la inmensa mayoría de la población, hacen necesaria la renovación de la política fiscal.

España no tiene un problema de exceso de gasto público, salvo para los doctrinarios del neoliberalismo; si acaso lo tiene de eficiencia y es subsanable. El problema es de ingresos insuficientes y esto es lo que se debería corregir.

El Gobierno acaba de anunciar, por medio del ministro de Hacienda, que no habrá nueva subida de impuestos. A tenor de la experiencia es muy probable que estemos a las puertas de un nuevo incremento del IVA, de forma que, como ya sucede en Grecia y Portugal, alcance el 23%.

Además de injusto sería innecesario y contraproducente por sus efectos en la distribución de la carga fiscal y sobre el consumo, sobre todo de las rentas más bajas: la mayoría.

Es en la lucha contra el fraude y la ingeniería fiscal, en la recaudación a través del Impuesto de Sociedades o la recuperación de figuras fiscales como el Impuesto sobre el Patrimonio y otras, en la lógica de que pague más quien más tiene, en donde se pueden obtener los recursos para la necesaria mejora de los ingresos, al menos en el 1% de PIB anual durante tres años.

El comportamiento del sistema financiero español ante el crédito se mantiene en los primeros meses de este año en parámetros muy similares a los de 2012. La banca española no solo no aumenta el crédito a las operaciones distintas a la construcción, sino que lo sigue reduciendo a pesar de la creación del "banco malo" (SAREB) y el traspaso de una cantidad muy elevada de préstamos de dudoso cobro (74.000 millones). La banca pública debería haber mejorado su posición mediante la gran inyección de capital recibida (45.000 millones a Bankia, Caja de Cataluña y Novacaixa Galicia), al igual que la banca denominada grupo 2 (20.000 millones a BMN, Ceiss, Liberbank y Caja3), pero sorprende la información pública disponible sobre Bankia que afirma mantener todavía una tasa de morosidad superior al 10%.

La información disponible sobre la banca que no ha recibido ayudas públicas directamente apunta a que están inmersas todavía en el proceso de digestión de las pérdidas en sus balances provocadas por las operaciones inmobiliarias: de manera que necesitarán, como mínimo, este ejercicio para alcanzar una posición suficiente para revertir la actual tendencia de restricción en el crédito. El uso de los beneficios de explotación para alcanzar ese equilibrio ha retrasado el proceso de saneamiento.

La promesa del presidente de Gobierno, realizada en el reciente debate sobre el estado de la nación, de articular nuevas líneas de crédito por valor de 40.000 millones de euros no se ha concretado todavía en nada práctico.

Coyuntura del empleo y paro

La tónica negativa se sigue manteniendo, aunque se aprecia una desaceleración en el ritmo de destrucción de empleo y de aumento del paro. La afiliación a la Seguridad Social cayó un 4,3% en el mes de marzo, con respecto a igual mes del año anterior; aunque la tasa es más baja que la registrada en meses precedentes, sigue siendo alta. Según estos datos hay 721 mil personas afiliadas menos que hace doce meses.

El próximo día 25 conoceremos los datos que aporta la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2013, que, con toda probabilidad, mostrará un empeoramiento de la situación con respecto al último de 2012.

Se incrementa el volumen de los expedientes de regulación de empleo porque, contrariamente a lo que afirma el Gobierno, el ajuste en el sector privado no ha finalizado, además de acentuar la acción del propio Gobierno el del sector público.

En cuanto al paro registrado (4.979 mil desempleados en marzo) su ritmo de variación anual se desacelera, pero continúa en una tasa anual alta en el mes de marzo (6%), último dispo-

nible. La rebaja que se observa entre los menores de 25 años en el registro a lo largo de los últimos meses, parece obedecer al desánimo y a su retirada de la actividad laboral, pues no se observa un incremento en paralelo de su ocupación en la afiliación, sino todo lo contrario. Hay 284 mil parados registrados más en el último año.

El flujo de entrada en el empleo, estimado a través de la evolución de los contratos registrados, continúa recortándose (-8,1% en marzo, último disponible), siendo la caída de la contratación indefinida aún mayor (-16,6%).

La protección por desempleo durante 2012 aumentó en número de beneficiarios (+107,3 miles de media; +3,8%) como consecuencia del incremento en el número de prestaciones contributivas (+53,2; +4%) y de subsidios asistenciales (+54%; 3,5%); pero, a pesar de ello, la tasa de cobertura se redujo 3,9 puntos (desde el 64% al 60,1%). La última cifra anticipada por el Ministerio de Trabajo muestra un nuevo descenso en el mes de febrero (de 67,9% a 63,3% en el mes de febrero 2012), lo que hace imprescindible activar las iniciativas aprobadas en el Congreso en relación con el necesario reforzamiento de la red pública de protección social.

Plan de Empleo Juvenil

La denominada “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016” se circunscribe a los desempleados de 16 a 30 años, y nace de la oportunidad de aprovechar los nuevos fondos europeos habilitados para tal fin (3.485 mill. de euros), y no de una reflexión propia sobre las características específicas del desempleo en España.

En el caso español, el bajo nivel de estudios caracteriza, aún mejor que la edad, a los desempleados en peor situación. Este criterio define una estrategia de lucha contra el paro más inclusiva, donde la edad puede servir como criterio secundario, recogiendo la menor empleabilidad de los jóvenes debido a su menor experiencia.

La tasa de desempleo de los mayores de 30 años con un nivel de estudios de, como máximo, ESO (35%) supera a la de los jóvenes con estudios superiores (28,9%). El 88% de los cabezas de familia en paro tiene más de 30 años y de estos la mitad no tiene protección por desempleo. El 58,9% de los desempleados mayores de 30 años lleva un año o más en el desempleo, frente al 49,8% de los jóvenes.

En resumen, ***“los jóvenes son una prioridad, dentro de una estrategia más general de lucha contra el paro que considere a su vez el bajo nivel de estudios”***

Además de este desenfoque general, el plan tiene otros problemas. El gran número de medidas incluidas en el mismo, cien, advierten de lo perdido que está el Ministerio de Empleo en encontrar una estrategia de lucha contra el paro. Al desconcierto, se suma que no esté incluida la ***“garantía juvenil”***, recientemente establecida por la Comisión Europea. La garantía establece que todos los jóvenes de hasta 25 años de edad recibirán una oferta de trabajo de calidad, educación continua, formación de aprendizaje o período de prácticas

profesionales, en el plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o finalizar su educación formal.

El acuerdo no fue posible por la orientación global del plan; si bien en este caso, contrariamente a lo que había sido la tónica imperante en la relación con el Gobierno a lo largo de todo el año 2012 con los resultados conocidos, si ha habido negociación y una incorporación parcial de las propuestas sindicales.

Tampoco se justificaba un acuerdo manteniendo invariables las referencias fundamentales de las políticas que impiden el desarrollo de la actividad económica y, por tanto, la creación de empleo. A pesar de ello acudimos al encuentro en Moncloa conscientes de que aquello consistía en poco más que una foto, pero, por eso mismo, pretendiendo enviar un mensaje en relación con la necesidad de un cambio de escenario y el papel que el dialogo y la negociación deberían ocupar en las prioridades del Gobierno.

Devaluación salarial

El salario medio registra un recorte del 4% en el cuarto trimestre de 2012. Se trata de la segunda caída desde que empezó la crisis, aunque la de finales de 2010 no superó el punto, siendo esta mucho más profunda. Ambas están relacionadas con el recorte salarial del sector público, dado que en 2012 se suprimió la paga extra de los empleados públicos. No obstante, en otras ramas no vinculadas al sector público también se producen recortes en el salario medio, con una tendencia general claramente a la baja en todas las actividades.

La Estadística de Convenios registra incrementos salariales pactados en línea con lo acordado en el ANC II. No obstante, hay que advertir que detrás hay muy pocos convenios registrados, debido a los desincentivos introducidos por la reforma para negociar y al recorte de recursos públicos para la recogida estadística de datos; al tiempo que la negociación colectiva se ha hecho más compleja, fragmentándose con la reforma.

La reforma laboral está provocando una rebaja de los salarios en nómina que no siempre se refleja en las estadísticas de salario medio, pues no están diseñadas para tal fin y a la variación pura del salario en nómina suma la provocada por el cambio en la composición del empleo. En particular, al principio de la crisis los importantes incrementos del salario medio encubrieron aumentos muy moderados del salario en nómina, debido a que la salida de un importante volumen de trabajadores con salarios bajos empujó fuertemente al alza las medias salariales.

Lo más preocupante de esta situación es que los aumentos de productividad y de recursos que están obteniendo las empresas de los despidos y del empeoramiento de las condiciones de trabajo de los que conservan su empleo (en particular a través de la devaluación salarial) se están empleado, fundamentalmente, por las empresas para reducir su endeudamiento y no para aumentar la inversión y el empleo o recortar precios y ganar competitividad.

Algunas perspectivas de futuro

La intensidad de la recesión de la economía española en 2013 dependerá en su mayor parte de factores externos. El más relevante, la flexibilización del objetivo de déficit de las cuentas públicas hasta el 6% del PIB. Disponer de este porcentaje limitaría el esfuerzo a realizar, pero seguiría siendo improbable porque la dinámica de algunas políticas aumenta el gasto en 21.300 millones (gastos financieros: alrededor de 13.000 millones para todas AAPP; gasto en pensiones: 4.300 millones y paga extra empleados públicos: 4.000 millones después de restar pago IRPF). Por este motivo, la reducción del gasto agregado en 4.258 millones que se necesitaría con un aumento de los ingresos públicos relativamente alto en la coyuntura actual (1,5% nominal) se presenta como una operación muy difícil que incorpora una gran redistribución de renta por colectivos (de perjudicados con los recortes en el gasto público a rentistas que perciben los intereses de la deuda).

GEC

Senda consolidación con bajo crecimiento a partir de 2014	SIMULACIÓN								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PIB nominal	1.087.749	1.048.060	1.048.883	1.063.355	1.051.204	1.053.306	1.077.532	1.108.781	1.144.262
% anual nominal		-3,6%	0,1%	1,4%	-1,1%	0,2%	2,30%	2,90%	3,20%
% anual real (previsión 2013 y sig)		-3,7%	-0,3%	0,4%	-1,4%	-1,3%	0,80%	1,40%	1,70%
saldo cuentas públicas % PIB (sin ayudas)	-4,5%	-11,2%	-9,7%	-8,9%	-6,97%	-6,0%	-4,5%	-3,4%	-2,5%
en millones de euros	-48.895	-117.143	-101.469	-94.698	-73.269	-63.198	-48.489	-37.699	-28.607
diferencia anual		-68.248	15.674	6.771	21.429	10.071	14.709	10.790	9.092
saldo anual									
AGE + Organismos Autónomos	-3,03%	-9,34%	-5,34%	-5,09%	-4,1%	-3,6%	-2,8%	-2,2%	-1,5%
Seguridad Social	0,70%	0,77%	-0,20%	-0,09%	-1,0%	-0,7%	-0,6%	-0,6%	-0,4%
CC.AA.	-1,67%	-2,05%	-3,52%	-3,34%	-1,7%	-1,6%	-1,1%	-0,6%	-0,3%
CC.LL.	-0,49%	-0,56%	-0,62%	-0,38%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%
AA.PP.	-4,50%	-11,18%	-9,67%	-8,91%	-6,97%	-6,00%	-4,6%	-3,4%	-2,2%
en millones euros nominales	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ingresos	402.078	367.661	383.998	379.671	387.471	393.283	406.261	422.106	439.834
gastos	450.948	484.759	485.467	474.975	460.740	456.481	454.750	459.804	468.441
saldo	-48.870	-117.098	-101.469	-95.304	-73.269	-63.198	-48.489	-37.699	-28.607
% anual nominal									
ingresos		-8,56%	4,44%	1,07%	2,1%	1,5%	3,3%	3,9%	4,2%
gastos		7,50%	0,15%	-1,24%	-3,0%	-0,9%	-0,4%	1,1%	1,9%
Anual en millones euros nominales									
ingresos		-34.417	16.337	4.126	7.800	5.812	12.978	15.844	17.728
gastos		33.811	708	-5.999	-14.235	-4.258	-1.731	5.054	8.636
diferencia déficit		-68.228	15.629	6.165	22.035	10.071	14.709	10.790	9.092
En % PIB									
ingresos	37,0%	35,1%	36,6%	35,7%	36,9%	37,3%	37,7%	38,1%	38,4%
gastos	41,5%	46,3%	46,3%	44,7%	43,8%	43,3%	42,2%	41,5%	40,9%

Elaboración propia

Las expectativas de recuperar la inversión pública son casi inexistentes, de manera que, en el mejor de los casos, se podrá mantener en la baja tasa alcanzada en 2012 (1,7% del PIB) muy alejada del punto máximo alcanzado en 2009 (4,5% del PIB).

La mejora de la cuota de mercado vía precio necesitaría sostener un año más una política de rentas moderada, que no puede descansar solo en la moderación de los costes laborales por suma de la destrucción de empleo y la evolución de los salarios, y debe comprometer al resto

de la rentas. La negativa evolución ha hecho que la remuneración de asalariados pierda peso dentro de la distribución de la renta nacional en 2012 (-2,1%) en beneficio del excedente bruto de explotación y rentas mixtas (1,5%) y los impuestos sobre la producción (0,6%).

La moderación en el aumento del IPC anual es positiva, aunque deberá hacerlo más todavía; no así el elevado nivel que mantienen los precios (y especialmente el componente estructural de los mismos, la inflación subyacente). No es aceptable el elevado aumento que mantienen los precios al consumo en un contexto de grave crisis económica, con fuertes caídas del producto interior bruto en 2012 (que se mantienen en 2013), con el consumo final de los hogares cayendo en términos reales, el fuerte aumento del desempleo y la reducción de la remuneración de los asalariados en el conjunto de la economía, superada por primera vez en la serie histórica por el excedente de explotación bruto y la renta mixta bruta.

Mientras que los trabajadores están pagando la crisis con la pérdida de empleo y la reducción de sus salarios, además deben soportar unos elevados niveles de inflación que no corresponderían a una situación de profunda crisis como la actual y que solo se pueden explicar por comportamientos nada solidarios de sectores empresariales, que elevan los precios y sus márgenes en sectores al abrigo de la competencia internacional, lastrando el poder adquisitivo de los hogares y la capacidad de nuestros sectores productivos de competir y ganar cuota de mercado, tanto interna como externa.

El reto del cambio del modelo productivo sigue plenamente vigente. Un cambio donde el apoyo al alquiler mediante una política pública adecuada puede jugar un papel determinante; primero, porque reduce el gasto de las personas en el acceso a la vivienda y, por tanto, su calidad de vida al minorar el efecto de la pérdida de renta que se está produciendo en muchos casos. Este cambio de cultura en la tenencia de vivienda debería estar acompañado de la inclusión de la dación en pago como fórmula al alcance del prestatario dentro de la Ley Hipotecaria con el objetivo de proteger a las personas, pero también de aumentar la prudencia de las entidades bancarias en la concesión de este tipo de préstamos y concentrar su actividad en otros créditos que fomenten la capacidad del tejido productivo español.

En este escenario tan exigente cualquier inconveniente que desequilibre la actual situación podría implicar serios problemas a España, incluida la necesidad de solicitar un rescate al Eurogrupo.

En materia de protección social

Reforma del acceso a la jubilación anticipada y parcial, subsidio por desempleo y regulación en materia de ERE.

El pasado 16 de marzo, el Gobierno aprobó un nuevo Real Decreto Ley, en esta ocasión, concretando la anunciada reforma del acceso a las jubilaciones anticipada y parcial y la compatibilidad trabajo-pensión, sobre las que remitió un informe con sus pretensiones en noviembre pasado al Congreso de los Diputados y en el que también incorporó, entre otras

cuestiones, en este caso sin advertencia previa alguna, una nueva limitación del acceso al subsidio por desempleo para mayores de 55 años y un fuerte endurecimiento de condiciones para ERE que, para disminuir el impacto de las medidas de extinción de la relación laboral adoptadas por las empresas, se centren en la figura de las prejubilaciones.

Sobre las distintas vías de acceso a la jubilación anticipada, el rechazo anticipado de los interlocutores sociales, así como de la oposición política, concretado en la convalidación en el Congreso de los Diputados el 11 de abril, junto a la presión sostenida a la que venimos sometiendo al Gobierno, ha permitido suavizar parcialmente sus pretensiones, como pone de manifiesto que se mantengan los rasgos esenciales de las vías de acceso a la jubilación anticipada especialmente por pérdida de empleo, la más sensible desde un punto de vista de necesidad social.

No obstante, la reforma merece nuestro rechazo. Supone una ruptura parcial del Acuerdo de Pensiones de 2011 que ya había introducido cambios en las materias que ahora se modifican. Se hace de manera unilateral y muestra, una vez más, la escasa capacidad de explicación e influencia de nuestros Gobiernos ante las instituciones europeas.

Pero lo anterior se agrava si tenemos en cuenta que este Real Decreto Ley, de forma sorpresiva, incorpora medidas adicionales que generan mayor desprotección de las personas obligadas a acceder al subsidio para mayores de 55 años, principal recurso de protección social de los trabajadores despedidos al final de su vida laboral y que supone en la mayoría de los casos su única fuente de ingresos y cotización hasta la jubilación. Abunda sobre los efectos negativos de la reforma de 2012 y ahora se modifica el criterio de ingresos a tener en cuenta para acceder al subsidio, pasando de utilizarse los ingresos del trabajador a los de su unidad familiar. Castigo adicional para las familias solidarias que acogen a estos desempleados y una reducción de las personas protegidas por este subsidio, que el propio Gobierno estima en un 20%, unas 17.000 personas cada año.

Además, se han aprobado medidas que, con supuesto fundamento en evitar la utilización de ERE para mejorar las cuentas de resultados de las empresas con cargo a fondos públicos, en realidad reducen la presión sobre las empresas en beneficios que recurren a los ERE y dificultan que, cuando la situación de la empresa exige recurrir a esta figura, se haga a través de medidas no traumáticas para los trabajadores de más edad. Con ello, se facilita la salida de personas más jóvenes que buscarán reintegrarse al mercado de trabajo en cualesquiera condiciones, incrementando la presión a la baja sobre los costes laborales, criterio orientador de la mayor parte de las políticas del Gobierno en materia económico-laboral.

La combinación de la reforma laboral, la desaparición de la autorización administrativa en los ERE, la mayor facilidad para el despido, la menor protección social de los trabajadores de más edad y, ahora, el endurecimiento de los requisitos de acceso a la jubilación anticipada profundizan en una situación injusta y en el desequilibrado reparto de las cargas de la crisis que caracteriza la actuación del Gobierno.

Proyecto de nueva regulación sobre Incapacidad Temporal

En fase aún incipiente, pero de gravedad, está la iniciativa que prevé que las Mutuas puedan presentar propuestas motivadas de alta que, de no ser contestadas en 4 o 7 días, según los casos, tienen como consecuencia el alta inmediata del trabajador en situación de IT, considerando dictado un acto administrativo presunto. Hemos presentado alegaciones rechazando rotundamente esta nueva figura y exigiendo una variación de este Proyecto de Real Decreto, al tiempo que exigimos salvaguardas adecuadas en el acceso al historial clínico de las personas, más allá de lo imprescindible para evaluar la enfermedad en curso.

Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de marzo de 2013

El pasado 10 de abril el BOE ha publicado una sentencia del Tribunal Constitucional, que se alinea con otra dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, y que declara inconstitucional la regulación de las reglas especiales de cotización de los contratos a tiempo parcial. Esta sentencia, como ya anunciamos respecto de la dictada por el Tribunal Europeo, tiene gran alcance y efectos diversos.

Se reconocen nuevos derechos de pensión a personas que los veían denegados hasta ahora. Ya habíamos presentado propuestas para mejorar su acceso a prestaciones en la negociación del Acuerdo de Pensiones de 2011 que, entonces, no pudieron incorporarse al texto final.

Junto a ello, pese a no pretenderlo aparentemente, el fallo de la sentencia, una aplicación literal de la misma, puede tener un impacto negativo relevante en materia de reconocimiento de periodos cotizados para personas con contratos a tiempo parcial que se concentran en pocos días, a la semana, mes, ... y cuya jornada diaria es superior a la ordinaria.

Lo anterior, junto con el impacto que este fallo tiene sobre el sistema de complementos a mínimos, ha provocado la convocatoria de una primera reunión urgente entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y los interlocutores sociales, que se celebrará esta misma tarde, en la que se abordará la nueva situación creada por esta sentencia.

Fondo de Reserva de la Seguridad Social

El 4 de abril, la ministra de Empleo y Seguridad Social presentó ante el Congreso de los Diputados el informe periódico sobre la evolución del Fondo de Reserva.

Ante el desconcierto que generan en ocasiones las posiciones no coincidentes de los distintos partidos cuando están en el Gobierno o en la oposición, hemos recalcado nuestra posición sobre las dos cuestiones que han sido objeto de debate estos días en relación con este asunto.

El Fondo de Reserva debe usarse para garantizar el pago de las pensiones contributivas cuando resulta necesario y, por tanto, su uso en las circunstancias actuales es lógico. No obstante, hemos propuesto un incremento de cotizaciones, al menos coyuntural, para evitar que una prolongación de la crisis, como consecuencia entre otras cuestiones de las exacerbadas políticas de austeridad impuestas, agote anticipadamente el Fondo de Reserva.

Por otra parte, CCOO viene planteando en la Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, tanto en tiempos del Gobierno anterior, como del actual (pues la actuación de ambos en este punto ha sido coincidente), que si bien entendemos que en momentos de presión sobre la prima de riesgo española es comprensible que se haya elevado la posición del fondo en deuda pública española, es esta una situación que, en cuanto sea posible, debe reequilibrarse diversificando los activos en los que está invertido el fondo entre la deuda española y deuda pública de otros países que cuenten con al menos una máxima calificación crediticia, tal y como establece la legislación que regula el Fondo de Reserva.

Venimos planteando esta cuestión a los sucesivos Gobiernos, inicialmente en solitario, en los últimos años. Esta actuación nos da la mayor legitimidad para no caer en planteamientos oportunistas. Las cosas deben ser así pero no deben mantenerse criterios contradictorios según la posición relativa que en cada caso se mantenga.

Negociación colectiva

Un año después de la reforma laboral impuesta por el Gobierno del PP, se confirma el retroceso que su aplicación está suponiendo en la negociación colectiva. La obstrucción de la negociación por parte de sectores empresariales, el desentendimiento por parte de estos de la voluntad expresada en el II AENC y el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, dan como resultado que en estos momentos el número de convenios nuevos firmados en 2013 sean 93 (76 de empresa y diecisiete de sector) y que los convenios plurianuales revisados con efectos económicos en 2013 sean 207 (122 de empresa y 85 de sector).

La negociación colectiva se debilita de forma significativa, se estanca y se está produciendo una progresiva disminución de la cobertura, desciende el incremento salarial y las cláusulas de garantía salarial se sitúan en el menor nivel de cobertura de todos los tiempos.

Efecto de la crisis, de las reformas laborales y de la actitud empresarial se ha pasado de 5.067 convenios en 2010 que daban cobertura a más de diez millones de trabajadores y trabajadoras, a 3.016 convenios que cubren a más de seis millones y medio en 2012; habiéndose negociado en el 2013 solo 300 convenios, que encuadran a poco más de un millón cien mil trabajadores.

Por su parte, la inaplicación de los convenios está aumentando en los tres primeros meses de 2013; 652 inaplicaciones que afectan a 27.609 trabajadores y a 578 empresas. Se debe resaltar que las inaplicaciones habidas en los tres primeros meses de 2013 alcanzan casi a las habidas en 2012 (unas 748) que afectaron a 29.532 trabajadores.

En este sentido, es necesario prestar mucha atención desde el sindicato y reforzar el papel de las Comisiones Paritarias en los convenios, coordinadas con sus respectivas Federaciones, para que ejerzan la función y eviten inaplicaciones unilaterales de los empresarios o/ de las Comisiones ad hoc, en las pequeñas empresas.

Tras la reforma laboral aprobada está claro que la negociación colectiva es más compleja y que tiene que vencer más dificultades, pero esto de ninguna manera puede significar que no pueda y deba realizarse; en peores situaciones el sindicato alcanzó frutos, incluso generó el nacimiento de los convenios.

Para CCOO defender la negociación colectiva es defender la redistribución de la riqueza, en el ámbito más importante del conflicto entre capital y trabajo; por tanto, es un derecho al que no vamos a renunciar e incluso en una situación de tan grave crisis económica como la que se atraviesa. Es posible avanzar en temas tan importantes como salud laboral, planes de igualdad, organización del trabajo..., sin por ello desentenderse de la política salarial, ni de la flexibilidad interna, propuesta que siempre ha sido nuestra, frente a la destrucción del empleo.

CCOO hicimos una apuesta muy importante con la firma del II AENC. La mayoría de los contenidos de este acuerdo siguen siendo elementos clave para defender la negociación colectiva. Ahora, desde la razón, desde el convencimiento, es el momento de preparar con nuestras alternativas, razones y movilizaciones la defensa de la negociación colectiva y la reversión de la reforma laboral.

En cada uno de los ámbitos de los sectores de actividad, desde la sección sindical a las respectivas direcciones regionales, pasando por las direcciones provinciales, con el uso de todos los instrumentos legales y contractuales y con la participación activa y necesaria de todos los trabajadores afectados, debemos abordarla para mantener y mejorar las condiciones laborales, sin renunciar a la articulación sectorial, y evitando los convenios de escasa dimensión.

La acción de las federaciones estatales, la cooperación entre las distintas organizaciones de la confederación en cada comunidad autónoma en la defensa del marco de negociación colectiva es fundamental. Este Consejo Confederal debe aprobar un plan de choque para los dos próximos meses en la defensa de los convenios.

Las reuniones habidas en los sectores y en las organizaciones territoriales, han delineado algunos tareas: identificar todos los convenios amenazados por la posibilidad de perder la vigencia, vencido el plazo de un año de ultraactividad sin haber sido renovado; establecer planes de actuación en cada ámbito; convocar a las organizaciones empresariales en cada sector, en cada provincia, en cada comunidad autónoma; preparar el 1º de mayo la asistencia masiva a las manifestaciones, con cortejos de centros de trabajo o/ y sectores, en defensa de los convenios; preparar movilizaciones en el mes de mayo en defensa de los convenios, buscando la confluencia de los sectores en los territorios y la coordinación y cooperación con las organizaciones territoriales

El éxito de estas iniciativas y movilizaciones sería el mejor punto de partida para una movilización estatal, alrededor del 15 de junio en defensa de la negociación colectiva.

En la Comisión de Seguimiento del AENC II, CCOO y UGT entregamos una propuesta a CEOE y CEPYME en la que les instábamos a hacer una declaración en la que se incluyan orientaciones a las organizaciones empresariales y sindicales para que se adopten todas las iniciativas necesarias para concluir con acuerdo los convenios pendientes de renovación y se activen acuerdos que impidan la caída de la ultraactividad. Esperamos la respuesta.

8 de marzo, acciones por la igualdad en la negociación colectiva y la salud laboral

La celebración del 8 de marzo de 2013 se ha enmarcado en el actual contexto de crisis ,donde las políticas de recortes al Estado de bienestar y las reformas laborales vuelven a situar a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad y riesgo de pobreza y exclusión, según han reflejado los datos de desempleo y otras variables, con sus correspondientes consecuencias a corto (desempleo voluntario o no, con menor cobertura de prestaciones y, por lo tanto, una vuelta al “hogar”) y largo plazo (pensiones: debido a la discontinuidad en la carrera profesional de las mujeres).

Por tanto, en el Día Internacional de la Mujer Trabajadora de 2013, la campaña de la Secretaría de la Mujer se ha basado en la propuesta de 13 decisiones para 13 brechas de género. Toda la organización confederal se ha volcado en esta celebración, haciendo llegar nuestras propuestas de Igualdad a toda nuestra estructura y a la sociedad, a través de la realización de asambleas de delegados y delegadas, jornadas, ruedas de prensa, concentraciones, participación en foros europeos..., Las manifestaciones celebradas ese día tuvieron un amplio eco y participación en las ciudades donde se realizaron, de lo que podemos sentirnos razonablemente satisfechas y satisfechos.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres vive una mala época, así lo demuestra el último barómetro del CIS del mes de febrero donde los problemas que afectan a las mujeres preocupan un cero por ciento a las personas encuestadas, y un tema tan preocupante como la violencia de género sólo preocupa al 0,4%, dentro del cual, por cierto, es señalado como preocupante mayoritariamente por las mujeres.

Igualdad de oportunidades, reforma laboral y negociación colectiva.

Desde la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades hemos sido capaces de llevar nuestras propuestas de igualdad a todos los ámbitos de negociación posible. La revisión de los convenios colectivos desde la perspectiva de género, la inclusión de cláusulas de acción positiva para el acceso al empleo, promoción, formación, la extensión por mandato del convenio de realización de planes de igualdad a empresas que legalmente no tienen esta obligación, han permitido la mejora de las condiciones laborales de miles de trabajadoras.

El riesgo de la pérdida de los convenios sectoriales va a afectar a todas y cada una de las condiciones laborales; pero desde el punto de vista de género, el dumping laboral que se

pueda producir debido al abaratamiento de los costes va a penalizar más a las mujeres que a los hombres. Toda la organización deberá estar muy atenta, debiendo las organizaciones confederadas realizar un impacto de género sobre cómo afecta a las mujeres la caída de los convenios sectoriales.

Jornada Mujeres, Trabajos y Salud. Esta se realizará el 17 de abril, con la finalidad de presentar la guía “Mujeres, Trabajos y Salud”, que pretende ser una oportunidad para impulsar el debate y la acción sindical frente a las desigualdades de género y la salud laboral.

Tanto la guía como la jornada, han sido promovidas por ISTAS, en colaboración con la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente y la Secretaría de la Mujer e Igualdad. Asimismo, contamos con la participación de la Secretaria Confederal de Acción Sindical en la jornada.

Sobre la formación para el empleo

La formación, tal como reconoce nuestro Programa de Acción, es un derecho de los trabajadores y trabajadoras. No existe empleo de calidad sin un empleo cualificado y bien formado. Es responsabilidad nuestra, irrenunciable, desde todas nuestras estructuras, hacerlo efectivo.

Nuestra acción sindical en el ámbito de la negociación colectiva sectorial, es cada vez más determinante, vinculando la formación con los sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional, lo que exige el fortalecimiento de nuestras estructuras sindicales y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. En una situación como la que atravesamos, no podemos tampoco renunciar a la formación de los trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo.

Pero, además, son otros muchos los retos pendientes en esta materia. Desde el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y la Formación Profesional hasta la negociación de un nuevo Acuerdo de Formación que permita hacer efectivo el derecho a la formación, reorientando el Subsistema de Formación para el Empleo hacia la promoción de la calidad y la estabilidad, en el marco de una Formación Profesional que debe configurarse como elemento esencial para el cambio de modelo productivo.

CCOO no vamos a renunciar a intervenir en la determinación de los recursos necesarios y en la necesaria participación sindical y empresarial en el gobierno y administración de esos recursos, que, casi en su totalidad, proceden de las cuotas de formación que aportamos trabajadores y empresarios. El futuro de la Formación Profesional en España no puede ser realizado de espaldas a los trabajadores y trabajadoras y, por ello, exigimos la inmediata apertura de un proceso negociador en esta materia.

Abordar este reto es tarea de toda la organización. Vamos a vivir momentos en los que van a arriesgar los intentos por expulsar al sindicalismo de aquello que es más propio en nuestra acción sindical. También de la formación, para convertir la misma en un espacio de negocio y beneficio para la iniciativa privada, como ocurre en otros muchos ámbitos de las políticas públicas.

Será más necesario que nunca, por tanto, unificar nuestros criterios, especialmente en los marcos autonómicos. Fortalecer nuestra acción sindical en la empresa y en los sectores para mejorar y enriquecer nuestra intervención en materia de formación.

Reforzar nuestra herramienta interna, la red de fundaciones dedicadas a la formación para el empleo, en el marco de un proyecto propio de formación y orientación, de forma que aseguremos la coherencia, calidad, eficacia y eficiencia de nuestras actuaciones, vinculando en este proyecto común a todas nuestras estructuras sectoriales y territoriales.

La necesaria autonomía que la formación exige para adaptarse a las realidades distintas de carácter sectorial y territorial no debe impedir el conocimiento necesario, el intercambio permanente de experiencia y la existencia de criterios compartidos para la mejora continua de nuestra gestión, asegurando la transparencia en la utilización de los recursos. Es ésta una tarea que no admite aplazamientos y que debemos acometer cuanto antes, y con el concurso de todas nuestras organizaciones y estructuras vinculadas a la formación.

Coyuntura política

El deterioro de la situación política del país sigue en paralelo al de nuestra economía. Reflexionábamos en el marco del Congreso sobre la pérdida de impulso democrático de la transición y de una parte significativa de sus principales actores. La última encuesta del CIS refleja con claridad esta situación informándonos del nivel de preocupación que supone para la ciudadanía la corrupción y del crédito que les merecen las distintas instituciones que conforman el entramado jurídico político del Estado. Ninguna de ellas sale bien parada y el movimiento sindical tampoco.

En las pocas semanas transcurridas desde el Congreso, diversos acontecimientos han contribuido a que esa idea cobre más fuerza si cabe.

Nuevas dudas sobre el uso del dinero público que recibe la Casa Real, incluso sobre las obligaciones fiscales del rey. Los nuevos datos aparecidos en el caso Noos con la imputación de la infanta como hecho más relevante,...

Las encuestas electorales que abundan en lo que ya se venía anticipando, que las dos formaciones mayoritarias de este país se encuentran en el peor momento en cuanto a sus proyecciones electorales en una dinámica de deterioro que no parece haber llegado al fondo, con un mapa más fragmentado, sin que acabe de emerger con fuerza suficiente una alternativa que ilusione a la ciudadanía desde el punto de vista electoral. Un mapa electoral que las elecciones europeas dentro de un año, las primeras a la vista, deberían comenzar a despejar y sería deseable que lo hiciesen en sentido de conciliar el amplio rechazo ciudadano a las políticas inspiradas por la austeridad a ultranza con su necesaria proyección electoral.

Reforzamiento de las actitudes autoritarias. El caso más significativo, aunque poco aireado, es el del encarcelamiento del presidente de AUME, organización militar con la que CCOO mantiene buena relación y que está encuadrada en la Cumbre Social. Las razones de medida tan drástica hay que encontrarlas en unas declaraciones públicas, lo que supone un secuestro de la libertad de expresión inaceptable ni en las Fuerzas Armadas, y que debe verse en el contexto de una reforma del código militar que endurece notablemente el actual y cercena cualquier expectativa de democratización de nuestro ejército.

La persistencia en las reformas de marcado carácter intervencionista y antisocial, como la promovida en materia de Administración local.

El Consejo de Ministros del 15 de febrero el Gobierno presentó un informe sobre el anteproyecto de la "Ley para la Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local".

El Anteproyecto, ignora la competencia autonómica, en ordenación del territorio y coordinación de las Administraciones locales, renunciando a criterios de racionalidad en la configuración del parque de entidades locales, tomando como única referencia la variable poblacional. Tampoco aborda la necesaria reforma de las Haciendas locales, para asegurar una suficiencia financiera, no supeditada al ciclo económico expansivo, de las actividades vinculadas a la gestión y ordenación del suelo y establece un "coste estándar de los servicios" que tendrá importantes consecuencias en todas las entidades locales menores, ya que este elemento se convierte en una pieza esencial que condicionará la gestión municipal y su autonomía para determinar sus costes internos (personal, externalización de los servicios, coste de transferencias o traspasos entre administraciones, de los servicios afectados)

El anteproyecto aborda la reforma desde la perspectiva exclusiva del control de gestión del gasto público, y pretende legalizar una práctica política y de gestión de lo público, subsidiaria de la iniciativa privada.

Estamos nuevamente ante una reforma de carácter ideológico que supondrá el debilitamiento de la democracia local, la privatización y/o supresión de los servicios públicos municipales, con la consiguiente pérdida de calidad de los mismos, lo que a su vez conllevará un plan de ajuste con destrucción de miles de puestos de trabajo.

Es un tema importante sobre el que el sindicato viene trabajando desde hace ya algún tiempo, y que será objeto de debate monográfico en la próxima sesión plenaria de la Cumbre Social que se celebra el 25 de abril.

La tramitación de la **Ley de Transparencia** que debería ser uno de los elementos fundamentales de la regeneración democrática está apareciendo como un arreglo sin verdadera trascendencia. La negativa a incluir a la Casa Real, mantenida durante meses por el partido en el Gobierno, y las razones que han motivado su tardía y limitada inclusión no han hecho más que abundar en esa idea.

Al respecto, CCOO debe exigir la mayor radicalidad en la extensión y profundidad de la Ley, así como que ésta venga acompañada de otras, como las que deberían reformar el ámbito electoral, dentro de un cambio en profundidad de nuestro entramado político institucional

que debe llegar a la **reforma constitucional**. En esta transformación de nuestro marco jurídico debemos exigir la elaboración de una **Ley de participación institucional** que regule con nitidez los mecanismos de financiación y el control de la misma, de los agentes sociales. Ley que debería proponerse resolver de manera definitiva la devolución del patrimonio sindical.

La actitud adoptada por el partido en el Gobierno ante la ILP sobre los desahucios, consistente en aceptarla a trámite para eludir la presión social, para luego desnaturalizarla, tampoco ayuda a que la política y una institución como el Parlamento sea vista con la sensibilidad que le es exigible hacia los padecimientos de la ciudadanía.

Lo que conocemos como escraches no es otra cosa que la expresión de la frustración de la ciudadanía ante esa falta de sensibilidad. No obstante, CCOO siempre hemos considerado que son las acciones de masas las únicas capaces de crear la conciencia y condiciones necesarias para cambiar las cosas. Acciones como las que suponen los escraches pueden entenderse, pero son un recurso de doble filo ya que podrían acabar legitimando un método de presión que de extenderse, a derecha e izquierda, acabaría haciendo impracticable cualquier actividad o acción política que no sea del agrado de algunos sectores, por amplios que sean. Basta recordar los ataques sufridos por las clínicas que practicaban la interrupción voluntaria del embarazo para invitar a la reflexión, o en este momento las ocupaciones de oficinas de las entidades financieras donde no están los responsables de los desahucios, sino los trabajadores y trabajadoras que son quienes padecen las consecuencias. En el mismo sentido, ni promoveremos ni apoyaremos acciones que afecten al entorno familiar de las personas.

En este sentido, deberíamos plantear que en una hipotética reforma de la ley electoral ésta contemplase **la oficina del diputado o diputada**, como exigencia de proximidad entre los ciudadanos y sus representantes en el Parlamento, y ante la cual la sociedad podría y debería exigir responsabilidades; también, porque junto con otros cambios de otra naturaleza que ya propusimos en su día, la actual situación pone de manifiesto el abismo que se abre entre los ciudadanos y sus representantes y la necesidad de superar esta situación.

En todo caso, que los escraches sean acciones discutibles no justifica que la respuesta sea la amenaza y la represión, y mucho menos que se utilicen para “tapar” el debate de fondo, que no es otro que la necesidad imperiosa de dar una solución viable al problema de los desahucios y de la vivienda.

Asimismo, deberíamos actualizar las propuestas sobre vivienda que en el pasado hemos elaborado y lanzarlas, acompañando el proceso de debate parlamentario, como una contribución más a la solución de uno de los problemas más descarnados que ha generado la crisis.

La instrumentalización de los casos de corrupción para socavar el crédito social de las instituciones democráticas. Esto es lo que parece que están promoviendo algunos sectores económicos, políticos y mediáticos. Esto es lo que se está haciendo con el nuevo impulso que ha registrado el caso de los ERE.

El proceso en marcha presenta cuando menos dos elementos a considerar: Uno, el supuesto que se investiga, otro, la utilización del proceso a beneficio de quienes han encontrado

en esta causa una manera de desgastar políticamente a la Junta de Andalucía y a todos aquellos que asocian con el nuevo triunfo de la izquierda en las pasadas elecciones autonómicas. La derecha andaluza, frustrada por enésima vez por no conseguir gobernar en la región, ha llegado a la conclusión de que no puede aspirar al gobierno autonómico si al tiempo que desgasta al PSOE y ahora a IU, no lo hace también con el conjunto de instancias y organizaciones que ellos consideran que forman parte de la red de poder socialista. Ahí nos meten a UGT y CCOO. Fruto de esta estrategia es la incisiva campaña de explotación de las informaciones fragmentarias que llegan del auto de la jueza, campaña que amenaza con extenderse ahora a la formación para el empleo.

Respecto al objeto de la causa nuestra posición ha sido clara: Reivindicación de la intervención sindical en los ERE por legítima y obligada; personación en la causa; colaboración con la justicia y reapertura de la Comisión de Investigación Interna, cuestión que proponemos sea avalada por este Consejo. Con la reapertura de la citada comisión pretendemos adelantarnos al proceso judicial, recopilando toda la información disponible y actuando en consecuencia si observásemos actuaciones individuales o colectivas no sujetas a norma.

Estamos ante la mayor crisis reputacional de nuestra historia y debemos actuar en consecuencia si no queremos que el crédito acumulado por años de lucha se desvanezca, y nuestros afiliados y sindicalistas dejen de sentir el orgullo que supone pertenecer a un sindicato como es CCOO.

La actitud de los medios de comunicación. En la pérdida de calidad de nuestra joven democracia tiene mucho que ver la actitud de las grandes empresas de la comunicación. Siempre hemos tenido unos medios muy polarizados ideológicamente con una clara ventaja para la derecha, pero su conversión en grandes empresas de la comunicación y el entretenimiento, y la crisis, la económica y la del sector, fruto de la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, han provocado una progresiva transformación de los medios. De tratar la información como un servicio al público que permite a éste ganar en conciencia cívica y democrática y, por tanto, fortalecer el sistema democrático, se ha pasado al sensacionalismo como “fórmula” de atraer más lectores, oyentes o telespectadores con tal de ganar en la batalla de las audiencias, que es lo que atrae a la publicidad que, junto a las ayudas del Estado, es de lo que viven las citadas empresas. El sensacionalismo es lo que vende según ellos. La falta de escrúpulos y de profesionalidad hace el resto. La consecuencia es una ciudadanía más desprotegida ante los abusos de poder y más vulnerable, más manipulada y manipulable, condiciones, conviene recordar, que siempre han sido la antesala a soluciones autoritarias.

Principales líneas de actuación

Como decíamos en la introducción del presente informe, las dos grandes apuestas estratégicas para el próximo período vienen recogidas en lo que fue nuestro lema congresual: **Combatir la crisis, renovar el sindicato**. A continuación planteamos las grandes líneas aprobadas en el Congreso para dotar de contenido a ambos objetivos.

Para enfrentar la crisis:

Restablecer la relación de fuerzas. Recuperar el diálogo social y mantener la movilización.

Recordaremos que en el Programa de Acción aprobado, los ejes 1, 2, 3, 4 y 5 estaban dedicados a profundizar en las propuestas que habíamos venido trabajando a lo largo de todo el mandato anterior y que, en esencia, se pueden esquematizar de la siguiente manera:

- Promover la refundación de la UE en torno a un nuevo contrato social.
- Reactivar la economía. Reforma fiscal, sector financiero, banca pública y crédito.
- Exigir el cambio de patrón de crecimiento, como pieza indispensable, para enfrentar la crisis y salir de ella con un sistema más sano y justo y, por tanto, menos vulnerable a los cambios de ciclo.
- Reivindicar el papel de la concertación social y de la negociación colectiva. Mejorar los salarios y pensiones para estimular la demanda y reanimar la actividad económica. En este sentido cobra una relevancia especial lo planteado más arriba en torno a la necesidad de desbloquear la negociación colectiva.
- Recuperar y fortalecer las redes de protección social y el papel compensador de desigualdades de los servicios públicos.
- Trabajar en el desarrollo de una red solidaria.

Cada una de estas líneas de actuación que deben marcar la estrategia reivindicativa del sindicato, en un período tan complejo para la actividad económica y para la mayoría de la sociedad, debe tener el correspondiente desarrollo, del cual se encargarán los distintos ámbitos de trabajo en los que hemos organizado la dirección confederal.

No obstante, debemos tener claro que estas estrategias solo se abrirán paso si somos capaces de restablecer la relación de fuerzas, cosa que poco a poco estamos consiguiendo, y fruto de ello logramos recuperar el diálogo social y nuestro papel como agentes indispensables en él.

Seguimos en una fase de acumulación de fuerzas diseñada en el Consejo Confederal de septiembre de 2011 y que el reciente Congreso ha ratificado, actualizando esta estrategia para acomodarla a las actuales circunstancias, para conseguir a través de la concertación que nuestras propuestas prosperen.

En este sentido, al tiempo que debemos ser capaces de reabrir los espacios de diálogo y concertación, tenemos que seguir promoviendo la mayor confluencia social posible y, con ella, articular la movilización social.

En definitiva, **tenemos las propuestas y debemos proponernos gestionarlas combinando la exigencia de diálogo y negociación con la confluencia social y la movilización; sabiendo que nada legitima más al sindicato que alcanzar objetivos concretos acordes con las necesidades de las personas y estos se materializan en los escenarios de negociación.**

Para renovar el sindicato:

En esta etapa tenemos la obligación de dar respuesta a los desafíos que nos supone el contexto en el que nos encontramos y, al mismo tiempo, responder a disfunciones internas, algunas de las cuales vienen de lejos.

Eso es lo que hizo el 10º Congreso, y lo que nos corresponde a nosotros ahora es adecuar lo acordado a la coyuntura concreta. Así las líneas de actuación que aquí presentamos son una traslación de los acuerdos congresuales sustentadas en los últimos datos disponibles.

Si tuviésemos que resumir en cuatro ideas los principales contenidos de los ejes 6, 7, 8, 9 y 10 del Programa de Acción, donde se concentran las reflexiones y propuestas en materia de organización, comunicación, formación sindical y administración, finanzas y servicios podríamos expresarlo de la siguiente manera:

- Debemos perseguir un mayor fortalecimiento del sindicato en un contexto desde todo punto de vista más adverso.
- Debemos hacerlo intensificando, en unos casos, y recuperando, en otros, un sindicalismo de proximidad que nos haga merecedores de la confianza de los trabajadores y trabajadoras, elemento clave para el crecimiento afiliativo y la concurrencia electoral.
- Dada la complejidad de los retos que debemos enfrentar y la creciente limitación de los recursos disponibles, solo podemos acometer tan ambiciosa tarea desde la colaboración entre estructuras sindicales.
- Y acometiendo las reformas administrativas y financieras indispensables.

Antes de plantear cuestiones más precisas es indispensable reflexionar sobre algunas consideraciones generales:

La acción sindical para conseguir la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la población asalariada es la “razón de ser” del sindicato. La organización no es otra cosa que la manera en la que disponemos de nuestros recursos para que la intervención sindical sea lo más eficaz posible. En definitiva, no hay organización si no hay acción sindical y la organización es un medio (no un fin) que debe adecuarse, de manera flexible, a los objetivos de la misma.

La organización se fortalece o debilita en función del resultado de la acción sindical, pero tan importante como el resultado es la misma **práctica sindical**. Tenemos ejemplos suficientes como para saber que un buen acuerdo, si los beneficiarios del mismo no han vivido el proceso y no se han sentido concernidos, no lo aprecian como tal y, por tanto, es muy difícil que se transforme en un fortalecimiento del sindicato. En sentido contrario, algunos procesos de negociación/movilización pese a que su resultado no haya sido positivo, si ha habido información y se ha promovido la participación pueden derivar en un incremento de nuestra presencia sindical.

Por tanto, la clave del fortalecimiento del sindicato radica en la forma en la que llevamos a la práctica la acción sindical; en *la manera en la que nos relacionamos con los trabajadores y trabajadoras*. Depende de la confianza que somos capaces de generar entre ellos, porque nos hacemos eco de sus problemas, sean individuales o colectivos; porque les ayudamos a resolverlos, asesorándoles y defendiéndolos en la negociación y/o la movilización; porque les informamos con rigor y puntualidad de las cosas que les interesan; porque nos ven cercanos y accesibles; porque escuchamos lo que nos tienen que decir y no nos limitamos a decirles lo que tienen que hacer.

La información/comunicación se revela, en esta forma de entender el fortalecimiento organizativo, como una pieza indispensable. El flujo de la información debe ser puntual; su contenido comprensible pero riguroso y siempre dando cuenta de cuestiones del máximo interés para los destinatarios. Pero si la información por sí misma ya es un buen medio para proyectar la utilidad del sindicato, no es suficiente. Debemos complementarla con la comunicación que, por definición, implica el contraste de la información con sus receptores. Dicho de otra manera, debemos explicar nuestras valoraciones y propuestas y escuchar lo que nos tienen que decir para acabar conformando opinión como resultado del diálogo y el debate. En definitiva, hay que potenciar la participación de nuestros afiliados y afiliadas y de los trabajadores y trabajadoras en general.

Entendida así la comunicación contribuiremos a la acción sindical, a conseguir cercanía con los trabajadores y trabajadoras, a rentabilizar sindicalmente la acción particular o general del sindicato,... La información/comunicación es, además, un instrumento formativo nada desdeñable.

Siendo esto así, se entenderá que la mayoría de las iniciativas que desde el plano de la organización y de la comunicación se puedan desarrollar tienen necesariamente que *abordarse de manera transversal*. La información la genera la intervención sindical (convenio, problemas de viabilidad de la empresa, concertación social, empleo, pensiones,...) y la trasladan nuestros responsables de comunicación; lo mismo se puede decir del trabajo en colectivos o sectores específicos como son los jóvenes o los autónomos, o de las reivindicaciones de carácter sociopolítico,... Pero la transversalidad va más allá, no se puede entender que estemos trabajando en torno a la negociación colectiva y, al tiempo, no abordemos la afiliación o la preparación de las elecciones sindicales.

El método de trabajo condiciona el resultado. No podemos abordar los retos que tenemos planteados en las condiciones adversas que sufrimos si no nos dotamos de un método de trabajo riguroso, y si no nos autoexigimos el rendimiento de cuentas. Tenemos que trabajar en torno a *planes de actuación* concretos, que establezcan objetivos realistas; que regulen las acciones que llevaremos a cabo; que dispongan los medios que pondremos al servicio del plan; que prevean un plazo para su ejecución y que tengan en la evaluación la manera de reconocer el trabajo bien hecho, de exigir responsabilidades o de reorientar los planes.

Atender los retos que tenemos planteados requiere de un adecuado tratamiento del conocimiento que atesoramos, y para ello es fundamental dotarnos de las herramientas que permitan esa gestión del conocimiento, que no son otras que las que nos pueden aportar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Por ello, es tan importante

que todos y todas nos empeñemos en situar el SIC como la gran apuesta estratégica que venimos promoviendo desde el mandato anterior, ahora llevándolo a las secciones sindicales. Igualmente, es fundamental redoblar nuestra preocupación por el cumplimiento escrupuloso de la Ley de Protección de Datos.

Las medidas que adoptamos para la administración de nuestros recursos o la financiación de nuestra actividad no son un “mal necesario” que no nos queda más remedio que llevar a cabo. Administración y financiación son hoy partes consustanciales de la organización de nuestro trabajo sindical que condicionan el resultado del mismo y que favorecen o dificultan la continuidad en el tiempo de la actividad sindical. Por otra parte, en una coyuntura como la actual, se han revelado como un flanco que hace vulnerables a aquellas organizaciones que no son suficientemente escrupulosas en su gestión o que optan por la opacidad ante una ciudadanía deseosa de transparencia.

Anclar más y mejor el sindicato en la empresa y la sociedad. Principales líneas de actuación en materia organizativa.

1.- Incrementar la afiliación.

Entre el año 2011 y el 2012 la evolución de la afiliación ha registrado un saldo negativo del 7,8%, y en el primer trimestre de este año la caída ha sido de un 2,18%, lo que, de no evitarlo, nos situará a final de año en un porcentaje del 8,72. La tasa de afiliados respecto a la población trabajadora cae un 0,15%, lo que supone que, por primera vez desde que se inició la crisis, la pérdida de afiliados es superior a la que se está registrando en el empleo.

La trascendencia de estos datos en términos de presencia y, por tanto, de poder sindical es clara, igual que lo es su consecuencia en materia ingresos por cuota, la cual se reduce aun más si tenemos en cuenta cómo crece el número de afiliados que pasan de cuota general a alguna de las modalidades de cuota reducida. De ahí que el objetivo de frenar la caída afiliativa sea el fundamental. Pero en la coyuntura actual, de pérdida neta de afiliados y afiliadas, no basta con el trabajo de recuperación de bajas; esto era factible cuando el saldo entre altas y bajas era favorable a las primeras, pero cuando las altas son significativamente menores que las bajas la labor de recuperación se revela insuficiente, y señala que debemos volcarnos en el crecimiento afiliativo.

Así, junto a la mejora de nuestros instrumentos para la recuperación de bajas, revisando el funcionamiento de nuestras UAT, debemos situar estrategias precisas que favorezcan el crecimiento afiliativo.

De la información que nos aporta nuestro registro de afiliación podemos observar que las principales motivaciones para la afiliación son las que tienen que ver con los servicios que presta el sindicato, los derivados de la acción sindical y de los servicios de asesoramiento y jurídicos, lo que nos indica que deberá ser en estos dos campos donde más empeño de mejora debemos realizar.

Igualmente, observamos que los principales canales de afiliación son a través de los delegados sindicales y de nuestras sedes; lo que, a su vez, indica que tenemos que centrar nuestra actuación en **reforzar la presencia en la empresa y la atención a aquellas en las que no tenemos incidencia a través de conexiones externas y la imagen de nuestras sedes como lugar de acogida y socialización de la afiliación.**

2- Actuar sindical y organizativamente entre colectivos específicos, jóvenes, pensionistas, parados, autónomos...

Por colectivos, hemos perdido afiliación entre los inmigrantes, un 0,60%, seguramente por la situación de dificultad por la que atraviesan y por el volumen de retorno a sus respectivos países que la crisis ha provocado. Perdemos de manera más significativa entre los jóvenes, un 1,54%, que si bien se puede explicar por la alta tasa de paro que se registra entre este colectivo también puede reflejar el distanciamiento de este colectivo respecto al hecho sindical. Solo tenemos una mejora relativa entre las mujeres, más 0,07%, autónomos 0,01% (aunque partimos de cotas muy bajas) y parados 0,37% por razones obvias.

La afiliación entre estos colectivos tiene la dificultada añadida de que se sitúan fuera de la empresa, que es, por definición, el principal ámbito de socialización del trabajo y, por tanto, de relación con el sindicato; lo que nos debe señalar dos líneas de actuación específicas:

- **Hacer más hincapié en la vertiente sociopolítica del sindicato** publicitando nuestras propuestas más generales y particulares sobre derechos, prestaciones,...
- **Desplegar la actividad del sindicato de manera específica, yendo a aquellos lugares donde se encuentran estos colectivos para conectar con ellos.**

El Programa de Acción aprobado en el 10º Congreso habla de ubicar puntos de información para atender las necesidades de estos colectivos en las sedes sindicales, y en el caso de los jóvenes de actuar de acuerdo con nuestras secretarías de la juventud y las Federaciones de Enseñanza y de Sanidad en los centros educativos de FP y las Universidades.

Para estos colectivos deberemos diseñar planes de actuación concretos que nos permitan "ensayar" experiencias piloto que, en función de sus resultados, podamos generalizar.

Particularmente deberemos empeñarnos en **desarrollar la nueva fisonomía que le hemos dado a la Federación de Pensionistas y Jubilados.**

3- Ganar las elecciones sindicales y conseguir que los delegados y delegadas sean, cada vez más, activistas decididos del sindicato.

El período de concentración electoral lo saldamos satisfactoriamente al volver a ganar las elecciones y al mantener la distancia con nuestro más directo competidor. Los resultados aportados por el cómputo dinámico nos dicen que esta tónica se mantiene mejorando le-

vemente los porcentajes a fecha de hoy; 113.678 delegados y delegadas (37,44%) y 6.664 de diferencia.

El resultado es bueno pero requiere de una lectura algo más pormenorizada si no queremos ocultar nuestras debilidades:

La primera de ellas es la fuerte heterogeneidad de los resultados, tanto por territorios como por federaciones.

La segunda, que el avance conseguido por la mayoría de nuestras organizaciones que tradicionalmente perdían las elecciones, que ha sido significativo, ha quedado amortiguado por la pérdida, en algunos casos notable, que han registrado algunas de las que más distancia mantenían a nuestro favor.

La tercera es que el avance que hemos conseguido en la pequeña y mediana empresa difícilmente puede convertirse en poder sindical, pues es donde los candidatos son más débiles, más candidaturas de no afiliados cosechamos y donde más dificultades hemos tenido para mantener un trabajo de seguimiento cotidiano.

La cuarta hace referencia a la ligera pérdida de peso del sindicalismo confederal en grandes empresas y sectores, como es el público, a favor de candidaturas de diversa índole, pero por lo general de corte profesional o corporativo.

En estas condiciones nuestro objetivo debe ser **volver a ganar las elecciones sindicales** consolidando y ampliando, si es posible, la diferencia con nuestro más directo competidor. Pero, junto a este objetivo, debemos plantearnos **convertir a los delegados y delegadas en uno de los elementos constitutivos del poder sindical**, lo que quiere decir convertirlos en activistas del sindicato.

En concreto, tenemos que atender las caducidades que se registran en sectores y territorios en este próximo período, para poder llegar al de concentración con la mayor ventaja posible.

Tenemos que seguir trabajando las empresas blancas.

Y, dentro de los planes concretos que diseñemos tenemos que dedicar un apartado inexcusable a la atención a los delegados y delegadas electos, tutelarlos y formarlos, para superar así el déficit histórico que sufrimos con los delegados no afiliados y, a través de la participación, convertirlos en militantes sindicales.

4.- Promover el desarrollo organizativo.

En este terreno podemos decir que tenemos tres grandes deficiencias: la heterogeneidad de nuestra implantación según colectivos y zonas, el volumen de empresas a las que no llegamos, y la supervisión del trabajo sindical que estamos desarrollando en las que sí estamos presentes para mejorar nuestros resultados, tanto en afiliación como en elecciones sindicales.

Debemos revisar el registro de secciones sindicales, ver cómo funcionan las constituidas, promover la constitución de secciones sindicales allí donde tengamos suficiente masa crítica y desplegar una atención y seguimiento permanente.

Y debemos acordar cómo llegamos al máximo de lugares en un momento en que disponemos de menores recursos. Esto sólo es posible si llevamos a la práctica, superando corporativismos inadmisibles, el principio acordado en el Congreso de **cooperación entre estructuras**.

El programa de acción nos habla de planificar el trabajo para la pequeña y mediana empresa, para grandes zonas de concentración empresarial y para centros comerciales; y en ello deberemos volcarnos. Igualmente deberemos hacerlo para abordar el trabajo en lo que denominamos sectores estratégicos: transporte, comunicación, energía,...

Para facilitar la cooperación entre estructuras intentaremos culminar el proceso de adscripción federativa que nos permita superar los denominados conflictos fronterizos, y empezaremos a explorar ámbitos en los que las federaciones puedan trabajar de manera conjunta tanto en la negociación colectiva (cosa que ya se hace en no pocos casos), como en los planos internacionales.

Constituiremos un grupo de trabajo para revisar la funcionalidad de nuestras estructuras organizativas. Las conclusiones y propuestas de este grupo serán sometidas, en su momento, a los órganos de dirección.

El desarrollo de estas líneas de actuación, con el criterio transversal y el método de trabajo antes citado, se realizará a través de tres planes específicos:

- a) Plan de actuación concreto sobre grandes empresas.
- b) Plan de actuación concreto sobre pequeñas y medianas empresas.
- c) Plan de actuación concreto para colectivos específicos.

Los planes de actuación contemplarán, como ya se ha apuntado, los mecanismos de evaluación y las medidas a adoptar en el caso de que su cumplimiento no responda a los objetivos previstos, y deberíamos tenerlos diseñados antes del verano.

Pasar a la ofensiva ante el apagón y la manipulación mediática. Propuestas en materia de comunicación.

Ya hemos comentado el proceso de transformación y el alto nivel de alineamiento político ideológico de los medios; pese a esto, debemos seguir intentando trasladar a través de ellos al conjunto de la ciudadanía el trabajo sindical que realizamos, así como nuestras reflexiones y propuestas.

No obstante, conscientes de las dificultades con las que nos encontramos, debemos proponernos:

Contribuir a que nuestra actividad sea conocida y tenida en consideración por los generadores de opinión. Para ello, construiremos una red de periodistas que por su profesionalidad sean sensibles al hecho sindical de manera que podamos hacerles llegar nuestras elaboraciones e intentar, a través de ellos, sortear el apagón y el maltrato dominante en los medios.

Desarrollar los medios propios de información. Por una parte continuaremos utilizando los medios ya conocidos en el mandato anterior: Gaceta Sindical digital y Razones y por otra, impulsaremos la progresiva transformación de la página WEB en un periódico digital, así como la posibilidad de dotarnos de un canal de TV Confederal aprovechando la experiencia acumulada por distintas organizaciones.

En esta misma dirección profundizaremos en el trabajo que venimos haciendo en *las redes sociales*, que se han revelado como un vehículo de primer orden para dar a conocer nuestras posiciones sindicales y participar del debate social. Prueba del empeño en esta dirección es la creación de un nuevo ámbito de trabajo en el equipo Confederal que abarca los movimientos y las redes sociales.

Lo que podemos denominar *comunicación interna*, en una diferenciación cada vez menos precisa respecto a la que realizamos hacia la opinión pública, es el vehículo de información del trabajo sindical que realizamos para nutrir a nuestros sindicalistas de elementos que les permitan realizar la labor sindical con mayor conocimiento de causa y, por tanto, con mayor eficacia. A su vez, la comunicación interna es fundamental para trasladar las grandes decisiones que el sindicato adopta en diferentes momentos y para canalizar la información necesaria para el trabajo organizativo y administrativo.

La eficacia exige evitar la dispersión de la información y, en ese sentido, garantizar que quien debe recibirla lo hace. Esto es, hay que seleccionar la información y seleccionar los destinatarios, y establecer un canal adecuado y fluido para que la información circule y llegue allí donde debe en cada momento. Para ello *elaboraremos un protocolo* que, en todo caso, debe suponer la complementariedad de la información que se haga llegar por la vía de ámbitos específicos de trabajo con la que podamos trasladar de manera más centralizada para el conjunto confederal.

Mejorar la gestión administrativa y financiera para garantizar el trabajo sindical. Algunas medidas.

Plan integral de cuotas

Elaboraremos, para presentarlo en un próximo Consejo, el Plan Integral de la Cuota para 2014-2017, que permitirá adecuar las mismas a la situación económica, social y afiliativa, de las personas afiliadas a CCOO: avanzando en la mejora de su gestión a través de la UAR y de las UAT; estableciendo, de forma consensuada con el conjunto de las organizaciones, unas cuotas reducidas para jóvenes y desempleados; redefiniendo las cuotas especial y reducida para mejorar su adecuación a la situación de los más necesitados; así como cumpliendo lo acordado en referencia a la nueva situación de pensionistas y jubilados.

Potenciar los servicios a los afiliados y afiliadas

Ante todo, hay que priorizar la atención a la afiliación y para ello tenemos que poner en valor los servicios que prestamos a nuestros afiliados: servicios jurídicos, asesoramiento sindical, promoción de vivienda social, plan asociado de pensiones, ocio y vacaciones, aseguramientos, formación... que además de hacer más eficiente la aportación de la cuota posibilitan mejores condiciones de calidad y precio para los afiliados, con relación al mercado, aprovechando la naturaleza social y colectiva de CCOO.

Construir los centros federales de servicios compartidos

Otro de los objetivos estratégicos del 10º Congreso es avanzar en un Centro de Servicios Compartidos Federales, que en su diseño inicial tendrá dos departamentos: una Dirección de Recursos Humanos y Servicios Jurídicos y una Dirección Económico-Financiera, que implementará el Centro Contable Federal, como instrumento de referencia para la gestión homogénea de los recursos.

Ya se han iniciado los trabajos para conocer el mapa de los RRHH existentes actualmente en el conjunto de las organizaciones de CCOO, y así abordar la imperiosa necesidad de avanzar en una mejor gestión de los recursos humanos de la Confederación, con el objetivo de dar cobertura a todas las organizaciones confederadas, asesorándolas en política laboral. No podemos permitirnos actuar de manera unilateral desde cada una de las organizaciones en política laboral, argumentando la autonomía de cada una de ellas, ya que las actuaciones de unas organizaciones generan responsabilidades en otras y, en último extremo, en la confederación. Ninguna organización puede poner en riesgo con sus actuaciones al conjunto de CCOO.

A falta de la concreción del diseño, que se traerá para su aprobación al Consejo Confederado, se está trabajando en el modelo que mejor se adapte a nuestra organización. Será un ente autónomo, sin personalidad jurídica propia, con un modelo de funcionamiento similar al de la UAR, que tantas ventajas nos ha traído, y que vertebró la política de RRHH confederal.

La clave del diseño será la adhesión, cediendo competencias, de las organizaciones a este ente autónomo de gestión de los RRHH, con la idea de incrementar la eficiencia, a través de la mayor especialización y con evidentes resultados en costes; siendo a su vez un instrumento que garantice y articule las políticas de RRHH de todas las organizaciones. Con ello se ordenará la política común confederal, verificando que ésta se aplica según lo acordado y, por tanto, evitando sobresaltos innecesarios.

Se tiene que realizar desde la independencia, pero será vinculante una vez que las decisiones se hayan madurado con el concurso del conjunto confederal y se tomen las decisiones que correspondan por los órganos federales de dirección, creando un compromiso obligatorio, a través de la delegación de las funciones en materia de RRHH que hasta ahora correspondían a las organizaciones.

Con esto desarrollamos y cumplimentamos los mandatos recogidos en los art 44 y 47 de los Estatutos confederales en relación a la política confederal de RRHH y del Estatuto confederal para el personal de la CS CCOO.

La puesta en acción de una política que racionalice y mejore la eficiencia de los RRHH del sindicato significará un mejor aprovechamiento de los mismos, formando y capacitando en la mejora del desempeño de sus funciones a las personas que forman parte de la organización, y redimensionando las plantillas profesionales para evitar ineficiencias y reducir los costes. Con esto lograremos avanzar en un marco común más equitativo en las condiciones de trabajo de las personas vinculadas, mediante relación laboral, con las organizaciones confederadas de CCOO. Teniendo en cuenta y respetando las condiciones de partida, pero con el objetivo de una política común de futuro, que no quiere decir exactamente igual para todos, y estableciendo herramientas (sistemas de información y aplicaciones confederales) que nos permitan explotar la información del conjunto de la organización.

Este departamento confederal autónomo dependerá de la CEC a través de la Secretaría de Administración, Finanzas y Servicios y se relacionará con las organizaciones confederales a través de la misma. Se le dotará por la Ejecutiva Confederal de un reglamento de funcionamiento interno donde se establecerá la participación de las organizaciones y la financiación del mismo.

Se está elaborando una primera aproximación al proyecto que se debatirá y consensuará al máximo con el conjunto de las organizaciones confederadas, con la idea de tenerlo puesto en marcha para primeros de septiembre de este ejercicio 2013.

Mejorar la gestión financiera y actuar con transparencia.

A su vez, CCOO tiene un compromiso de mejorar más si cabe la transparencia; por eso hemos acordado en nuestro Congreso publicitar las cuentas anuales auditadas de cada una de las organizaciones en la página web y de las cuentas anuales consolidadas del conjunto de las CCOO. Para ello, es fundamental que conozcamos los datos globales de los ingresos por cuota, todos los ingresos de programas finalistas que ejecuta la CS-CCOO, y no sólo los de algunas organizaciones, los ingresos que nos reporta la prestación de servicios que realizan los gabinetes jurídicos del sindicato, los costes de personal, todos los gastos de funcionamientos... En definitiva, que los órganos de dirección y los afiliados conozcan la situación económica real del conjunto de las Comisiones Obreras. Para eso tenemos que dotarnos de herramientas ágiles y estables, de manera que ningún imprevisto impida cumplir con nuestros compromisos.

Con el conocimiento sobre la base de la transparencia en la información, la homogeneidad en los criterios de aplicación de los recursos y el control económico-financiero, en tiempo y forma, tendremos capacidad de reaccionar ante cualquier situación de emergencia que se produzca en alguna de nuestras organizaciones confederadas, y nos permitirá evitar que ninguna organización pueda poner en riesgo al conjunto.

El instrumento que nos ayudará a alcanzar este objetivo será la creación de un **Centro Contable Confederal**, que tendrá como principal función construir un sistema de información capaz de canalizar todas las operaciones económicas que realiza la organización de acuerdo con un proceso lógico, y un modelo contable que nos permita obtener la máxima información necesaria con el mínimo coste y en el tiempo más breve posible. Con ello se identifican y se difunden mejor las buenas prácticas en toda la organización; se estandarizan los procesos; se reducen los costes de personal al fusionar la gestión de los procesos contables de las organizaciones alcanzando economías de escala, que desde la descentralización no son posibles; se mejora en la profesionalidad de los técnicos y al incrementarse la especialización el efecto de mejora del servicio ofrecido a las organizaciones incrementa su calidad de forma exponencial.

Desde el Centro Contable Confederal **se elaborará el presupuesto y las cuentas anuales consolidadas de todas las organizaciones que engloban la CS CCOO.**

De la misma manera que el Departamento de Dirección de RRHH y Servicios Jurídicos, tendrá idéntica dependencia y su funcionamiento se instrumentará a través de un reglamento interno de funcionamiento y un plan de financiación confederal.

La implantación será gradual y, aunque el diseño está aún en fase embrionaria, se recogerá lo antes posible un calendario de implantación, dando prioridad: a las organizaciones cuya gestión contable y administrativa es más precaria, aquellas que no tienen posibilidad de llevarla por sus propios medios por falta de recursos o por tamaño, la de aquellas organizaciones que tengan externalizada su gestión y la de las organizaciones que estén en una situación deficitaria estructural. Para las organizaciones que mantengan su propio centro contable, se establecerán protocolos de coordinación ente ellos. Será obligatorio adaptarse no sólo a la legislación que nos sea aplicable, sino también a las normas internas aprobadas por el Consejo Confederal, al Manual de Procedimiento de Gestión Económica, al Plan Contable Confederal y a la aplicación informática contable confederal, que actualmente es el DIMONI DCA.

Revisar la relación del sindicato con la formación para el empleo.

Es este un tema importante sometido a constante escrutinio público, y sobre el que en el periodo anterior hemos reflexionado con profusión. Es necesario despejar incógnitas, tales como la convocatoria de este año (contamos con una reciente sentencia del Tribunal Supremo que viene a aclarar el concepto de sindicato más representativo en la línea que demandábamos), que debería despejarse a lo largo del presente mes; la definición, en su caso, del modelo a futuro a partir de la renovación de los Acuerdos de Formación.

En esta línea venimos trabajando con el Gobierno y las organizaciones empresariales.

Por otra parte, el sindicato a través de la dirección confederal necesita dotarse de un conocimiento exhaustivo de la relación de cada una de las organizaciones confederales con la formación y el uso de los recursos procedentes de la misma. En esa dirección ya se han

tomado las primeras iniciativas que deben tener resultados con los que poder operar en un breve espacio de tiempo, para lo que es imprescindible que todas las organizaciones aporten los datos referidos a su ámbito. Asimismo, este Consejo mandata a todas las organizaciones para que supriman las prácticas de gestión de la formación a través de la subcontratación con terceros, en el caso de que esta forma de gestión se esté realizando en alguno de sus ámbitos.

Reforzar el sindicato desde la formación sindical y la cualificación de nuestras propuestas.

La formación sindical constituye un elemento esencial para conformar el sentido de pertenencia y la necesidad de la militancia sindical en unos momentos como los que afrontamos. La acción sindical que realizamos es el principal instrumento de formación de nuestros afiliados y afiliadas, en todos los niveles de responsabilidad sindical.

El objetivo principal de la formación sindical consiste en capacitar a cada sindicalista para conocer, interpretar e intervenir en los distintos procesos en los que va a participar. Igualmente, en conocer los valores, principios, funcionamiento organizativo y procesos de participación y construcción de la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, el Programa de Acción de CCOO constituye un elemento esencial en los procesos de formación que desarrollemos a lo largo de este periodo congresual.

Debemos dotarnos de ciclos formativos, con participación de las estructuras sectoriales y territoriales, que permitan diversos niveles de formación y de especialización, desarrollando itinerarios formativos desde los niveles básicos a los niveles superiores y promoviendo la utilización de instrumentos menos formales, como las Escuelas de Verano, las clases magistrales, presentaciones de libros y otras herramientas formativas.

Debemos dotar a la formación sindical de recursos humanos y materiales que permitan la estabilidad y autosuficiencia, con independencia de los recursos externos a los que podamos acceder en cada momento. Las experiencias de nuestras organizaciones son muy ricas y variadas. Tenemos que aprender a ponerlas en común, aprovechando plataformas ya existentes, aunque insuficientemente utilizadas en la formación sindical, como la tele formación.

Igualmente deberemos continuar con los trabajos que venimos realizando en la progresiva cualificación de nuestras propuestas y prácticas sindicales que vienen tanto de los departamentos confederales como de la Secretaría de Estudios y de la Fundación 1º de Mayo.

Actuaciones inmediatas

Si estas son algunas de las principales líneas de actuación en dirección a fortalecer al sindicato, otras requieren de nuestro trabajo organizativo de forma inmediata.

- *Preparar la celebración del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo.* Próxima la celebración del 28 de abril debemos recordar que la agresión sistemática a los derechos laborales están deteriorando de manera significativa las condiciones de trabajo; lo que unido a la visión exclusivamente economicista de los empresarios en materia preventiva, más preocupados por la transferencia de las responsabilidades que por una integración de la prevención en la organización productiva, puede ser la antesala de un retroceso en la materia inaceptable.

Por ello, es absolutamente necesario que el Gobierno apueste por el diseño y la implantación decidida de políticas preventivas, impulsando una nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2013-2020 que garantice la consolidación de las actuaciones puestas en marcha en el periodo anterior. Hay grandes retos en cuanto a factores de riesgo emergentes que exigen una respuesta desde la política, y esa respuesta no puede aplazarse por la situación económica. Más de 550 muertes por accidentes de trabajo en el año 2012 son suficientes razones para exigir al Gobierno y los empresarios medidas para su reducción.

No es aceptable que el Gobierno y los empresarios apuesten únicamente por transferir los costes del deterioro de la salud a las personas trabajadoras en los procesos de IT, ya sea por contingencias comunes o profesionales, como medida para la mejora de la competitividad. La reducción de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales puede contribuir, en mayor medida, a este objetivo, a la vez que mejorarían los niveles de salud de la población, y eso se consigue con políticas preventivas.

- *9 de mayo huelga general en la Enseñanza* convocada por padres y madres, estudiantes y sindicatos de la enseñanza.

El deterioro que ha sufrido el sistema educativo por los continuos recortes sufridos por las políticas de ajuste duro aplicadas por el Gobierno central y seguidas por las CCAA; junto a las reformas educativas del sistema educativo y de la universidad que promueve el Gobierno actual (que no son otra cosa que un intento de introducir una educación más elitista, confesional y privatizada) ha llevado a toda la comunidad educativa a convocar esta movilización que debe contar con todo el apoyo Confederal.

- *Intensificar la preparación del próximo 1º de Mayo.* Si siempre nos planteamos que fecha tan señalada para el mundo del trabajo y el movimiento sindical no debe convertirse en un acto rutinario, ahora, cuando somos objeto de cuestionamiento y de ataque abierto por parte de algunos sectores sociales y mediáticos, el 1º de Mayo debe convertirse en un acto de reafirmación sindical.

Darle este carácter requiere de la máxima preparación, promoviendo la participación desde la empresa y vinculando la misma a la situación de ellas y de la negociación colectiva. En

este sentido, el 1º de Mayo debe ser la antesala de la movilización general que prevemos para mediados de junio a favor del desbloqueo de la negociación colectiva.

Por su parte, la aparición de los datos de la EPA el próximo 25 de abril, donde con toda seguridad sobrepasaremos la cifra de los seis millones de parados y paradas, exige situar el problema del desempleo en el lugar más destacado de la convocatoria.

Lo mismo sucede en lo referente al deterioro democrático y a los recortes sociales, presentes y futuros. Ambas cuestiones deben estar presentes.

Todas nuestras organizaciones tienen los materiales desde hace una semana para poder preparar la convocatoria en las mejores condiciones.

Madrid 16 de abril de 2013

CUADERNOS

de información sindical

