



CONGRESO CONFEDERAL

MEMORIA DE ACTIVIDAD

31 de enero de 2013

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Diseño y realización: Paralelo Edición, S.A.
Depósito legal: M-4297-2013
Impreso en papel FSC

ÍNDICE

QUIÉNES SOMOS	7
Presentación	7
Un sindicato en acción	9
Carta de convocatoria del 10º Congreso Confederal	11
El primer sindicato de España	15
 BREVE HISTORIA DE CCOO	 17
 QUIÉNES FORMAMOS LAS CCOO	 21
Afiliación a 31-12-2011	22
Evolución cotizantes /afiliación	26
Representación de CCOO	28
Elecciones sindicales 2007-2011	29
Estructura profesional	34
 CÓMO NOS ORGANIZAMOS	 39
Federaciones	39
Territorios	39
Secciones sindicales	40
Locales CCOO	42
Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CCOO	44
Órganos de Garantías y Control	44
Entidades vinculadas a CCOO	45
Esquema organizacional de atención a la afiliación	46

ACTIVIDADES	47
Desarrollo organizativo	47
Acción sindical y negociación colectiva	48
Participación institucional	48
Diálogo social interprofesional	49
Negociación colectiva	49
Otras actividades	51
Comisión Confederal para la Solución de Conflictos en materia de negociación colectiva (CCSC)	53
Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva	53
Concertación, diálogo social, políticas sectoriales y sociales	54
Las políticas en investigación, desarrollo e innovación	54
Las políticas en economía social	55
Actividades en política social	56
Políticas en medio ambiente	57
Políticas sectoriales	60
Salud laboral	61
Seguridad Social y protección pública	63
Las políticas de empleo y derechos sociales	64
Políticas de igualdad y juventud	66
Negociación de planes de igualdad	66
Formación en género e igualdad	68
Participación y representación de las mujeres en Comisiones Obreras ..	69
Políticas sindicales para el impulso de las reivindicaciones de los jóvenes	71
La acción sindical internacional	72
La intervención desde la cooperación sindical internacional	74
Participación institucional	76
Asesoramiento sindical	79
Asesoramiento jurídico	82
Formación sindical y formación para el empleo	86
Otros servicios a la afiliación	91
Política de comunicación	93
Actividades de las entidades vinculadas a CCOO	98
Fundaciones, institutos y otros organismos de CCOO	98
■ Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga”	98
■ FOREM – Fundación Formación y Empleo “Miguel Escalera”	99

■ ESTUDIOS. Fundación 1º de Mayo. GEJUR y gabinetes confederales	100
■ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	100
■ Escuela de Formación Sindical “Juan Muñiz Zapico”	100
■ Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE)	101
MEMORIA ECONÓMICA	103
Ingresos por cotización de la afiliación. La independencia económica de CCOO	104
Gestión de los recursos de la Comisión Ejecutiva Confederal	107

QUIÉNES SOMOS

Presentación

En la calidad de la democracia que debe caracterizar a las sociedades abiertas, el ejercicio de la transparencia por parte de los actores sociales es fundamental.

Con la presente *Memoria de Actividad*, Comisiones Obreras (CCOO) quiere cumplir con dicho objetivo y, por tanto, abrimos el sindicato mostrando nuestra realidad y actividad a la sociedad española, con la finalidad de que se nos conozca más y mejor, porque estamos convencidos de que de dicho conocimiento surgirá un mayor aprecio y valoración de lo que somos y representamos y de nuestros valores sociales, y contribuiremos a la revalorización de las instituciones democráticas, especialmente en este momento en que la desafección hacia ellas se ha incrementado alarmantemente.

La realidad que a continuación describimos refleja una organización sindical con un fuerte enraizamiento entre las trabajadoras y los trabajadores españoles, como indican una afiliación muy superior al millón de personas, de todos los sectores de la industria y los servicios y de todas las nacionalidades y regiones que conforman España, y un nivel de representación electoral directa en las empresas y centros de trabajo a través de las elecciones sindicales. CCOO ha obtenido más de 117.000 delegados y delegadas en el último proceso electoral, alcanzando casi el 40% del total de representantes legales de los trabajadores en sus listas electorales; es decir, una representación solo al alcance de las organizaciones políticas que obtienen el derecho a conformar mayorías de gobierno en las instituciones y Administraciones Públicas.

Un sindicato de naturaleza confederal que asienta su organización en una doble estructura sectorial y territorial, que abarca a todos los segmentos de la industria y los servicios, y que tiene como objetivo desarrollar una acción sindical sectorial y social, abordando las rentas directas en el centro de trabajo y las indirectas a través de los derechos sociales.

Una acción sindical que tiene en el diálogo social y en la negociación colectiva el marco idóneo y propio de una sociedad democrática para acordar las políticas laborales y sociales que permitan tener una economía competitiva, que genere la suficiente riqueza para el bienestar social de sus ciudadanos y ciudadanas.

Y por último, una acción sindical que se financia con los recursos propios que se describen en la memoria económica que se acompaña y que permiten a CCOO ser un sindicato autónomo e independiente, al servicio de los trabajadores y las trabajadoras y del interés general de nuestro país, a la vez que comprometido con el desarrollo de la Europa social.

Ignacio Fernández Toxo

Secretario general de la CS de CCOO

Un sindicato en acción

En la presente *Memoria de Actividad* se describe la realidad organizativa de CCOO, su capacidad afiliativa (más de 1.100.000 personas afiliadas a 31 de diciembre de 2011), su capacidad representativa (más de 117.000 delegadas y delegados en toda España y en todos los sectores de la producción y los servicios privados y públicos). También su capacidad organizativa, sus recursos en personas y toda su actividad sindical, acción social y socioeconómica a través de su estructura sindical, sus instrumentos –Servicios Jurídicos, UAR, UAT, etcétera– y sus fundaciones vinculadas.

Su capacidad afiliativa queda demostrada a pesar de la fuerte crisis económica sufrida en España en los últimos años y se refleja en el mantenimiento de su afiliación por encima de 1.100.000 personas, manteniendo un fuerte nivel de altas en el periodo 2008 a 2011, creciendo en la media de cotizantes efectivos en relación al anterior congreso.

También destaca que en este momento **CCOO ha crecido en casi un punto en la relación entre su afiliación y la población asalariada**, lo que evidencia una actitud positiva y de confianza de los trabajadores y las trabajadoras en relación a nuestro sindicato.

Asimismo, en este periodo se ha renovado una vez más la confianza de las personas trabajadoras en **CCOO, permitiéndonos volver a ganar las elecciones sindicales con una representación superior a las 117.000 personas y renovando como primer sindicato de España.**

En la actividad sindical destaca la firma, en 2010, de un nuevo AENC (por primera vez con una vigencia de tres años) con el objetivo de poner freno a la destrucción de empleo, moderando los incrementos salariales en los dos primeros años para mejorarlos en el tercero, previendo que en 2012 pudiera haberse producido ya una recuperación económica y del empleo, hipótesis que resultó fallida y que obligó a renegociar un nuevo acuerdo.

Durante este periodo congresual se ha conseguido ampliar y/o mejorar la cobertura de la negociación colectiva con la creación de nuevos convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal, así como la ampliación de materias reguladas a nivel sectorial estatal dentro de acuerdos marco ya existentes.

De la actividad social destacan:

- **El Acuerdo de Pensiones de 2011.** Un ejercicio de responsabilidad y compromiso comparable, incluso superior, al que se hizo con el primer acuerdo suscrito en 1996. Actúa en todos los parámetros con distinta intensidad pero con coherencia, y combina de forma adecuada en muchos casos, y de manera que aún tendremos que intensificar en otros, las medidas de ajuste del crecimiento del gasto con la mejora en los ingresos del sistema, el reconocimiento de nuevos derechos (mujeres, jóvenes, empleadas de hogar, trabajadores agrarios, empleados públicos...) con el establecimiento de requisitos más exigentes para acceder a las prestaciones de jubilación.
- **La lucha por mejorar la protección por desempleo.** Hemos trabajado para facilitar, como mínimo, el acceso a la Renta Activa de Inserción de aquellas personas que han finalizado las prestaciones contributivas. Negociamos en su día lo que conocemos como plan Prepara y hoy se ha conseguido su prórroga hasta que la tasa de paro no baje del 20%.
- **La atención a la dependencia.** En esta materia debemos señalar los importantes avances tras la puesta en marcha de la Ley 39/2006, para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que reconoce derechos subjetivos y configura un sistema público de protección; en suma, un avance histórico en materia de derechos sociales.

Desde abril de 2007, más de 1,5 millones de personas han solicitado una prestación; más de un millón tiene derecho reconocido a estar atendido y más de 780.000 personas disfrutan de prestación efectiva. Adicionalmente, este nuevo ámbito de protección social ha generado actividad económica y empleo, que hemos estimado en torno a los 190.000 puestos de trabajo.

Finalmente, la aprobación del Real Decreto Ley 20/2012, de medidas en materia de protección a las personas en situación de dependencia, inicia un nuevo tiempo en relación con esta materia, alejándose del espíritu de acuerdo político y social que originó este nuevo ámbito de protección social.

- **En otras actividades queremos significar la importante labor realizada por CCOO en el ámbito de la formación.** Desde que en 1992 suscribimos los primeros Acuerdos

de Formación hasta ahora hemos trabajado en CCOO para conseguir que el derecho a la formación se convirtiera en realidad para cientos de miles de personas. A lo largo de dos décadas hemos visto cómo el sistema iba madurando, ampliándose y extendiéndose. CCOO ha contribuido a ello de manera directa y podemos estar orgullosos.

En esta tarea nos ha movido un convencimiento: la formación es un derecho, personal y colectivo, que las organizaciones sindicales debemos proteger. Por ello hemos promovido su desarrollo a través del diálogo social y de la negociación colectiva; hemos promovido la integración de las anteriores formación ocupacional y continua; hemos consensado las líneas de financiación de la formación para el empleo, sobre todo la cuota de formación; participamos en los órganos fundamentales para la toma de decisiones que afectan a la formación, y hemos alentado el desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y de los instrumentos y acciones previstos en el mismo.

- **Destaca también la actividad de asesoramiento y atención a los trabajadores y las trabajadoras** en el ámbito laboral, de la Seguridad Social, de la salud laboral y de la inmigración.
- **En los servicios jurídicos** se han atendido a más de 345.727 personas, y se han tramitado más de 237.046 procedimientos jurídicos, de ellos 45.347 han sido despidos y 64.567 reclamaciones de cantidad. Cabe destacar que el volumen de actividad de los servicios jurídicos de CCOO significa más del 15% de la actividad jurisdiccional de España en el ámbito social, y que en algunas CCAA supera el 20%, llegando a alcanzar hasta el 30% como seña inequívoca de la calidad de nuestros servicios jurídicos y de la confianza que se tiene en CCOO. Todo ello demuestra que nuestro sindicato es necesario para millones de personas trabajadoras que necesitan nuestra ayuda y tutela y que depositan la confianza en nosotros.

Carta de convocatoria del 10º Congreso Confederal

Los días 21, 22 y 23 de febrero de 2013 celebraremos en Madrid nuestro 10º Congreso Confederal, con la asistencia de 750 delegados y delegadas en representación de nuestra afiliación de toda España.

Finalizamos el 9º Congreso en el primer año de crisis, cuando sus efectos, que ya ocuparon gran parte de nuestros diagnósticos y reflexiones, se notaban de manera toda-

vía incipiente. Era el momento en el que en España el segundo Gobierno socialista hablaba de desaceleración y en el mundo los líderes del G20 abogaban por embridar el sistema. Algunos, incluso, apelaron a la necesidad de su refundación, asustados de la voracidad y falta de escrúpulos demostrada por las élites de la estructura financiero-especulativa.

Tres años después, cuando convocamos nuestro 10º Congreso, la crisis se ha expresado con toda crudeza: una impresionante destrucción de tejido productivo; un desempleo masivo que en Europa supera los 23 millones de personas y en España se acerca a los seis millones de personas; un ataque a las deudas soberanas que está llevando a la ruina a varios países europeos, propiciado por el elevado déficit en que estos han incurrido por las políticas desfiscalizadoras llevadas a cabo en los años de crecimiento; el alto endeudamiento, debido en parte a los recursos que se han tenido que destinar a reflotar el sistema financiero y la caída de la actividad económica. En este tiempo nadie ha vuelto a hablar de imponer reglas al sistema y, al menos en Europa, de un amago nekeynesiano al inicio se ha pasado a la imposición de recetas de corte neoliberal, a la vez que se ponían de manifiesto las graves insuficiencias e incapacidades de las instituciones y de las políticas de la Unión Europea.

Durante estos años, el movimiento sindical ha sufrido un persistente ataque y se han materializado recortes sin precedentes en los recursos a disposición de los sindicatos.

Pese a todo ello, en este tiempo CCOO ha revalidado su mayoría sindical en el período de concentración electoral, que finalizó en diciembre de 2011, con 117.016 delegados y delegadas, y una diferencia en número de delegados con respecto a nuestro más directo competidor de 6.257; es decir, un 5,35% sobre el total de nuestros delegados y delegadas.

En estos tres años CCOO no nos hemos limitado a levantar acta de realidad tan adversa para los intereses de quienes representamos. Hemos intervenido desde la propuesta, la negociación y la acción. Lo hemos hecho en Europa, reforzando la Confederación Europea de Sindicatos, de la cual nuestro secretario general es presidente. Lo hemos hecho en España, donde hemos acordado y confrontado, situando en primer lugar a las personas y, por tanto, al empleo y las redes de protección; exigiendo otra política económica que apuntase a un cambio de patrón de crecimiento e intentando preservar la capacidad contractual del sindicato.

En definitiva, el 10º Congreso se celebrará en unas condiciones objetivas adversas a las que CCOO deberá dar respuesta adecuando sus reflexiones y alternativas con vocación de disputar la salida a la crisis.

Para enfrentar un reto como el que se nos presenta, necesitamos celebrar un congreso abierto y participativo, al tiempo que austero, que centre tanto las propuestas para salir de la crisis como las estrategias para llevarlas a cabo, también los cambios en nuestro funcionamiento interno que nos posibiliten ser más eficaces y cercanos a nuestros afiliados y a los trabajadores y trabajadoras.

Comisiones Obreras es un sindicato de hombres y mujeres, democrático y, por tanto, participativo. En la participación de los afiliados y afiliadas, desde la empresa y a través del conjunto de nuestras estructuras, radica la fuerza de nuestro modelo de sindicato. El 10º Congreso, como los anteriores, debe ser un congreso en el que se anime y haga efectiva la participación del mayor número de afiliados y afiliadas posible. En la carta de normas se establecen los mecanismos de participación directa, pero también se regularán las formas de participación indirecta, fundamentalmente a través de la red, de manera que todos aquellos afiliados y afiliadas que, por alguna razón, no hayan podido aportar sus opiniones en sus respectivas organizaciones de base, nos hagan llegar sus valoraciones, propuestas y sugerencias.

El papel desempeñado por el sindicato en esta coyuntura de crisis le ha situado como uno de los principales referentes sociales de la lucha por una salida a la misma más justa y equitativa, y ha conseguido nuclear, en torno a la propuesta sindical, a amplios sectores sociales. Por otra parte, la crisis se ha convertido en un terreno abonado para el estímulo de la comunicación informal a través de la red, lo que ha contribuido a dinamizar un movimiento que ha expresado de manera masiva la voluntad de regeneración democrática. Ambas experiencias nos exigen un plus de apertura, transparencia y cercanía.

En consecuencia, pretendemos que el 10º Congreso sea una nueva oportunidad de permanecer en estrecha colaboración con las organizaciones de la sociedad civil con las que hemos venido convergiendo en este tiempo de alternativas y lucha, de manera que tanto la preparación del congreso como su mismo desarrollo estarán abiertos a las sugerencias y propuestas que estas organizaciones deseen hacernos llegar. Para tal fin se arbitrarán los mecanismos oportunos, de manera que sus aportaciones puedan ser tenidas en cuenta en nuestros debates. Con esta misma voca-

ción de apertura y transparencia abriremos nuestros debates a través de las redes sociales.

Por otra parte, el congreso será un encuentro donde la sobriedad y la austeridad serán la norma que regirá todo su desarrollo.

Estos son valores que siempre han de definir a una organización de trabajadores y trabajadoras que es consciente de su función y del ejemplo que debe transmitir a la sociedad en el uso adecuado, transparente y responsable de sus recursos, que son los que le aportan sus afiliados y afiliadas.

Un congreso para situar a CCOO a la ofensiva en el terreno de la propuesta, de la acción y de nuestro desarrollo organizativo.

En este terreno deberemos actualizar nuestros análisis de la situación presente y de las tendencias de futuro, y en función de ello deberemos poner al día nuestras grandes propuestas estratégicas:

- Recuperar la actividad económica desde un nuevo enfoque político para la reforma del sistema fiscal y actuaciones que permitan acabar con el fraude y la economía sumergida.
- Promover la reforma eficaz y justa del sistema financiero, reforzando su control y supervisión pública, así como las transacciones internacionales.
- Estimular el cambio de modelo productivo: el papel de la industria, de la educación, de la formación para el empleo, de la I+D+i, de la política energética, la sostenibilidad medioambiental...
- Impulsar la presencia de un sector público eficiente y bien gestionado en sectores estratégicos: banca, energía, transporte, distribución...
- Plantear la recuperación de derechos laborales, el papel de la negociación colectiva y del poder contractual del sindicato.
- Restablecer las redes de protección y los servicios públicos de calidad como pilares del Estado del bienestar.

- Defender la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, y la lucha contra la violencia de género.

Un congreso para introducir aquellas medidas organizativas que nos permitan ser más sindicato; más cercano a los afiliados y afiliadas, a los trabajadores y las trabajadoras desde la empresa; más abierto a la sociedad; más fuerte y más confederal..., capaz de gestionar eficazmente recursos escasos y capaz de asumir una renovación ética.

Estas son algunas de las cuestiones que se plantea abordar el 10º Congreso Confederal de CCOO.

En unos tiempos en los que la crisis económica, social y laboral tantos estragos está causando entre los más débiles, la organización libre de los trabajadores y las trabajadoras para defender sus intereses como clase, que es el sindicato, es más necesaria que nunca. CCOO pretende con este próximo congreso ser la mejor herramienta al servicio de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, pretende ser su sindicato, EL SINDICATO.

El primer sindicato de España

CCOO es el primer sindicato de España por número de personas afiliadas y por delegadas y delegados elegidos en las elecciones sindicales.

CCOO es una organización sindical democrática y de clase que está formada por trabajadores y trabajadoras que nos afiliamos de forma voluntaria y solidaria para defender nuestros intereses y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

CCOO es un sindicato reivindicativo y participativo que pretende representar y defender de forma adecuada los intereses del mundo asalariado, de los y de las pensionistas, de las personas que están en el paro, de los emigrantes, de la inmigración y de la juventud.

CCOO es un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón

de sexo. Para ello se propone desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

CCOO es un sindicato plural, abierto a todos los trabajadores y las trabajadoras, cualquiera que sea su ideología, filosofía, concepción política o religiosa, dentro del respeto de los derechos humanos y las normas democráticas.

CCOO es un sindicato unitario y democrático, en el que trabajamos por conseguir la unidad del conjunto de trabajadores y trabajadoras, y en el que decidimos las actuaciones sindicales y nuestro funcionamiento a partir de las asambleas de las personas afiliadas y de los órganos de dirección y gestión que elegimos democráticamente.

CCOO es un sindicato que actúa de manera autónoma e independiente de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

CCOO es un sindicato sociopolítico que, además de reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asume la defensa de todo aquello que nos afecta como trabajadoras y trabajadores, dentro y fuera de la empresa.

CCOO es un sindicato internacionalista, desde el cual fomentamos la solidaridad con todos los pueblos del mundo que luchan por las libertades democráticas, y con los refugiados y refugiadas, trabajadoras y trabajadores que padecen persecución por el hecho de ejercer sus derechos sindicales y democráticos.

CCOO es un sindicato pluriétnico y multicultural que lucha contra el racismo y la xenofobia, que promueve los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos; que quiere agrupar y defender las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, y su inserción en nuestra comunidad.

BREVE HISTORIA DE CCOO

La victoria de Franco en 1939 inauguró una larga dictadura de casi cuarenta años, fundada sobre el terror: decenas de miles de desapariciones y ejecuciones, tribunales de excepción, etcétera. El movimiento obrero fue severamente reprimido: ilegalización de sus organizaciones, incautación de sus bienes y sus militantes, y cuadros encarcelados, ejecutados o exiliados. Se obligó a empresarios y a trabajadores a encuadrarse en los sindicatos verticales, un aparato de la dictadura para controlar la mano de obra.

Después de la II Guerra Mundial, entre 1945 y 1947, con la esperanza de restaurar la República, se produjeron las últimas huelgas protagonizadas por los sindicatos de preguerra: UGT y CNT.

En los años cincuenta reaparece la conflictividad en las fábricas. Se trata de luchas por reivindicaciones elementales relativas al trabajo y las condiciones de vida. Al mismo tiempo, a partir de 1953, militantes de oposición –singularmente comunistas–, miembros de Acción Católica y otros trabajadores descontentos tratan de articular candidaturas alternativas a las oficiales en las elecciones que organizan los sindicatos verticales. Esas luchas reivindicativas y los intentos de organizar candidaturas alternativas brindan la oportunidad para crear comisiones de trabajadores.

Estas comisiones no son sino los hombres y mujeres más combativos –en general, los militantes– que se atreven a representar a sus compañeros, bien tratando de negociar o presentándose a las elecciones sindicales. Aparecerán en zonas urbanas e industriales (Barcelona, Madrid, Vizcaya, Asturias, etc.). En este fenómeno se sitúa el origen de las Comisiones Obreras. Un origen que en la tradición del sindicato se singulariza en la mina gijonesa de La Camocha, paralizada por la huelga de enero de 1957 que organizó una Comisión Obrera.

El movimiento de las Comisiones cobró un nuevo impulso en la década siguiente, apoyándose en las sucesivas elecciones sindicales –1960, 1963 y 1966– y en la negociación colectiva que, en el marco del sindicato vertical, permitió la Ley de Convenios de 1958.

A mediados de los años sesenta, las Comisiones Obreras se habían estabilizado en las principales ciudades del país y coordinado a escala estatal. En 1966-1967 elaboraron sus primeros documentos. Se definieron como un movimiento unitario y plural de carácter sociopolítico que luchaba por mejorar la condición obrera, conquistar los derechos colectivos de los trabajadores y las libertades democráticas, además de conseguir una central sindical unitaria.

El régimen respondió a la expansión de las Comisiones con la represión: ilegalización en 1967, despidos, detenciones y torturas, además de condenas de cárcel por el Tribunal de Orden Público. El Proceso 1001, contra diez dirigentes de las Comisiones, fue un hito destacado de esta espiral represiva.

La movilización social y en particular la movilización obrera, esencialmente animada por CCOO, van a ser determinantes para impedir que a la muerte de Franco la dictadura se perpetuase. CCOO y el movimiento sindical no solo juegan un papel esencial en la transición a la democracia, sino que son constitutivos de la misma, tal y como recoge la Constitución de 1978.

En la transición, CCOO se transforma de movimiento sociopolítico en sindicato, durante 1976 y 1977. En enero de ese último año serían asesinados cinco abogados laboristas de Comisiones Obreras a manos de pistoleros fascistas vinculados a las cloacas del Estado franquista. Tres meses después llegaría, por fin, la legalización. En 1978 celebró su 1^{er} Congreso la ya Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Marcelino Camacho fue elegido secretario general. Aquel mismo año tuvieron lugar las primeras elecciones sindicales libres.

El mes de octubre de 1977, tras la victoria electoral de UCD, las fuerzas políticas parlamentarias firman los Pactos de la Moncloa, que apoyaría CCOO. Desde entonces y hasta 1986 tuvo lugar un proceso de concertación social centralizada. CCOO suscribió algunos de estos acuerdos y rechazó otros. En todo caso, estos acuerdos respondían a la siguiente lógica: la moderación salarial facilitaría la recomposición del excedente empresarial. A su vez, este facilitaría nuevas inversiones y, como corolario, nuevos em-

pleos. Al mismo tiempo, la moderación laboral proporcionaría estabilidad al proceso de transición.

A partir de 1985, la interrupción de los acuerdos centrales dio paso a grandes conflictos, como las huelgas generales de 1985, 1988, 1992 y 1994, contra las políticas económica y laboral del Gobierno socialista, que precarizaron el mercado de trabajo y endurecieron las condiciones de acceso a las pensiones. En este contexto, Antonio Gutiérrez fue elegido secretario general en el 4º Congreso de CCOO, en 1987. En 1990, el sindicato ingresó en la Confederación Europea de Sindicatos.

Desde mediados de los años noventa –durante el final del mandato de Felipe González y a lo largo de los gobiernos de Aznar (PP) y Zapatero (PSOE)– hasta 2010 se han entrelazado los acuerdos sociales y el conflicto.

En el primer ámbito deben mencionarse: el Pacto de Toledo de 1995 para garantizar el sistema de pensiones; el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos de 1997; los diversos Acuerdos para la Negociación Colectiva, a partir de 2001; la reforma laboral de 2006 para combatir la precariedad laboral; las leyes aprobadas con apoyo sindical como la de igualdad, la de dependencia (2006) o la que regula la subcontratación en la construcción (2007); el acuerdo de pensiones de 2011.

Al mismo tiempo, CCOO, en unidad de acción con UGT, ha respondido a las reformas laborales que, aprobadas por los diferentes gobiernos, desregulaban y precarizaban las relaciones de trabajo. Es el caso de las huelgas generales de 20 de junio de 2002, 29 de septiembre de 2010, y 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012, entre otras movilizaciones de tipo general.

Paralelamente, José María Fidalgo fue elegido secretario general en el 7º Congreso de CCOO, en 2000. En 2006, CCOO participó en el congreso de fundación de la Confederación Sindical Internacional. En el 9º Congreso Confederal, celebrado en diciembre de 2008, resultó elegido Ignacio Fernández Toxo secretario general de CCOO. En el congreso de mayo de 2011 de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Ignacio Fernández Toxo fue elegido su presidente.

A partir de mayo de 2010; el Gobierno de Rodríguez Zapatero, siguiendo las instrucciones de Bruselas, puso en marcha una política de austeridad severa. El Gobierno del PP elegido en las elecciones de noviembre de 2011 ha radicalizado esas políticas, elimi-

nando derechos básicos, incrementando el desempleo y empobreciendo a la inmensa mayoría de la ciudadanía. La austeridad a ultranza se desarrolla tras dinamitar el diálogo social y con estilos autoritarios de gobierno. En este contexto, CCOO y el movimiento sindical en su conjunto constituyen la fuerza principal, no solo de resistencia, sino con capacidad para articular una propuesta solidaria de salida a la crisis que ha de incluir un nuevo contrato social.

QUIÉNES FORMAMOS LAS CCOO

CCOO es el primer sindicato y la primera organización social y política en afiliación en España. En los gráficos siguientes se puede observar el detalle territorial y sectorial de la misma, así como su composición por sexo, edad y situación laboral. También encontraremos el origen y procedencia nacional de la misma.

Podemos destacar que más del 62% de las personas afiliadas lo son desde hace más de cinco años, lo que evidencia una gran estabilidad y consolidación afiliativa.

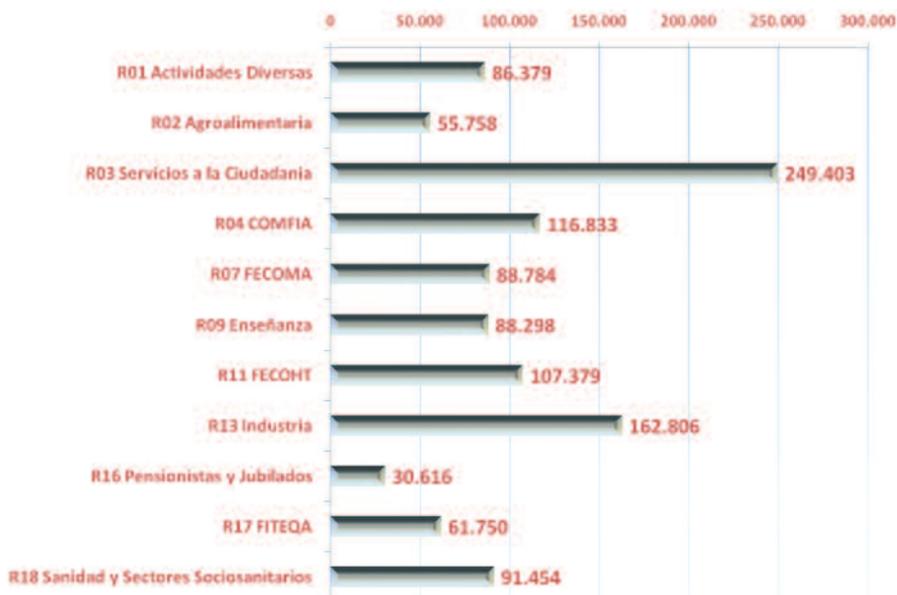
Cabe señalar que durante el pasado mandato hemos establecido un estatus especial para las personas afiliadas que no podían mantener la afiliación por razones económicas derivadas de la crisis a fin de mostrar el carácter solidario de nuestro sindicato y evidenciar que las personas son lo primero en el establecimiento del vínculo afiliativo .

Asimismo, también hemos desarrollado el Observatorio Confederal de la Afiliación.

La Fundación 1º de Mayo de CCOO, en colaboración con la Secretaría Confederal de Afiliación, constituyó el Observatorio de Afiliación para realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones, etc., y hacer análisis comparados con los países de nuestro entorno, de forma que fuese una herramienta de análisis y debate y para desarrollar actividades y líneas de trabajo afiliativo.

Afiliación a 31-12-2011

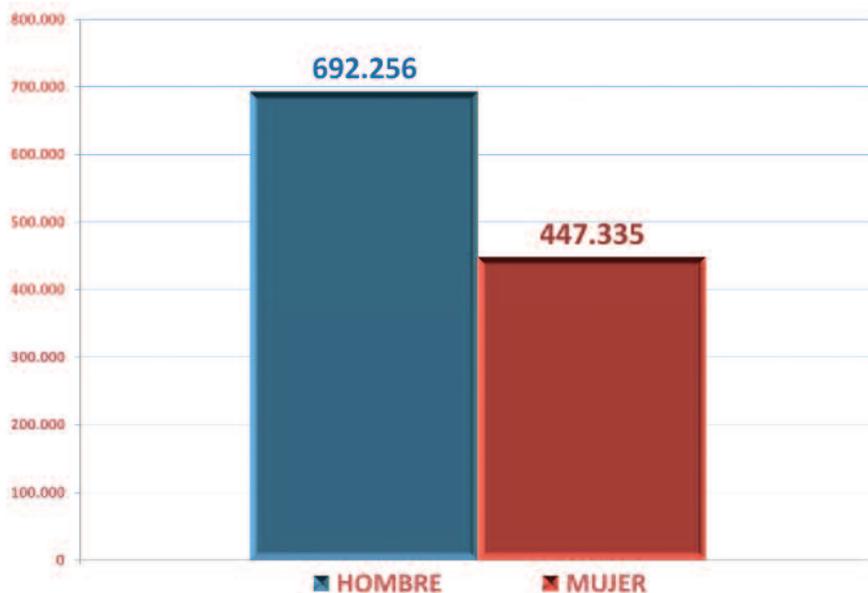
Afiliación de CCOO por ramas



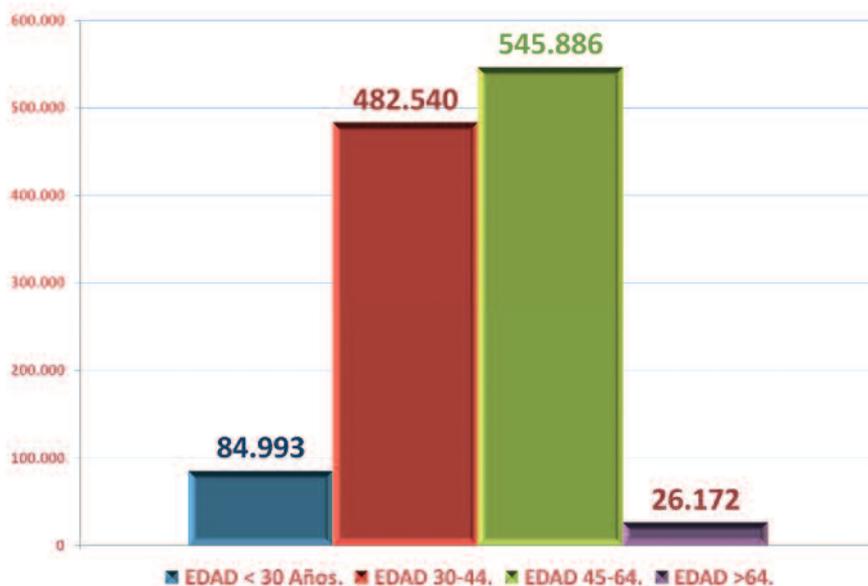
Afiliación de CCOO por territorios



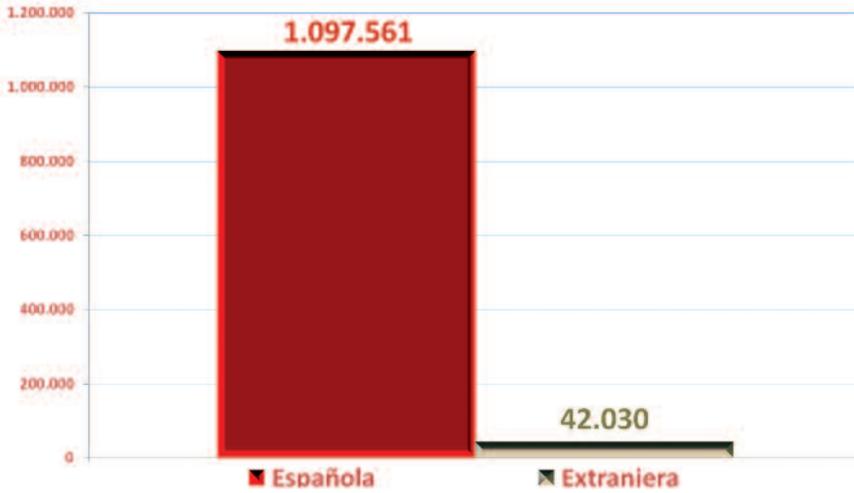
■ Afiliación de CCOO por sexo



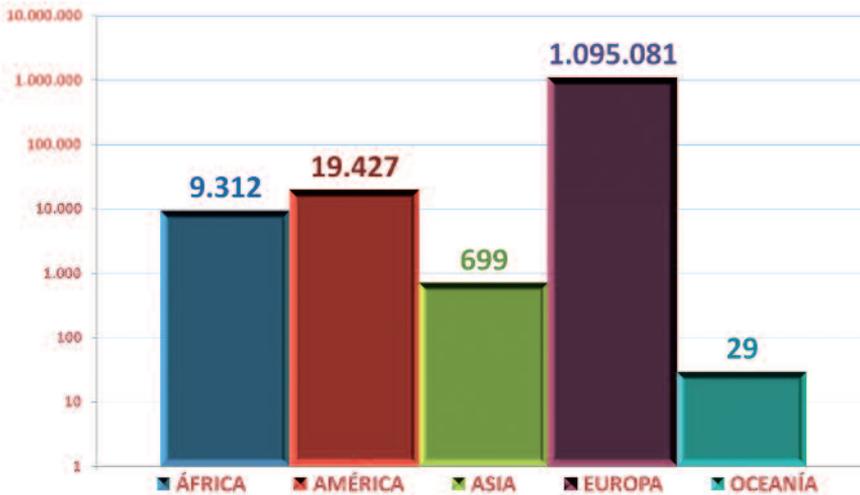
■ Afiliación de CCOO por tramos de edad



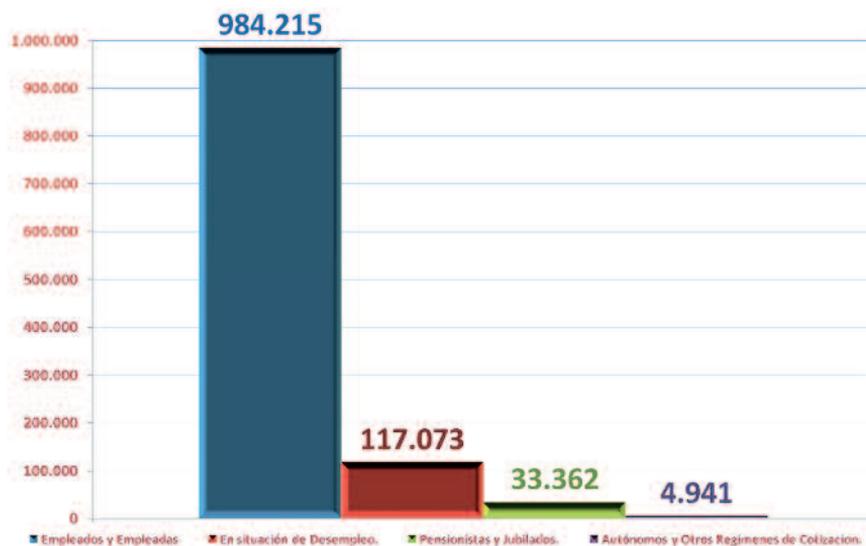
■ Afiliados y afiliadas a CCOO según nacionalidad de procedencia



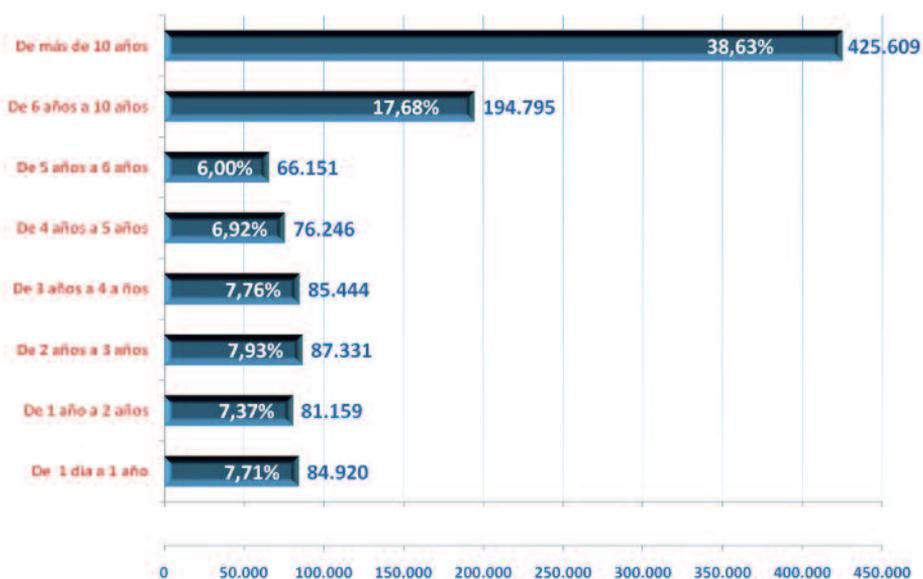
■ Afiliados y afiliadas a CCOO según continente de procedencia (escala logarítmica)



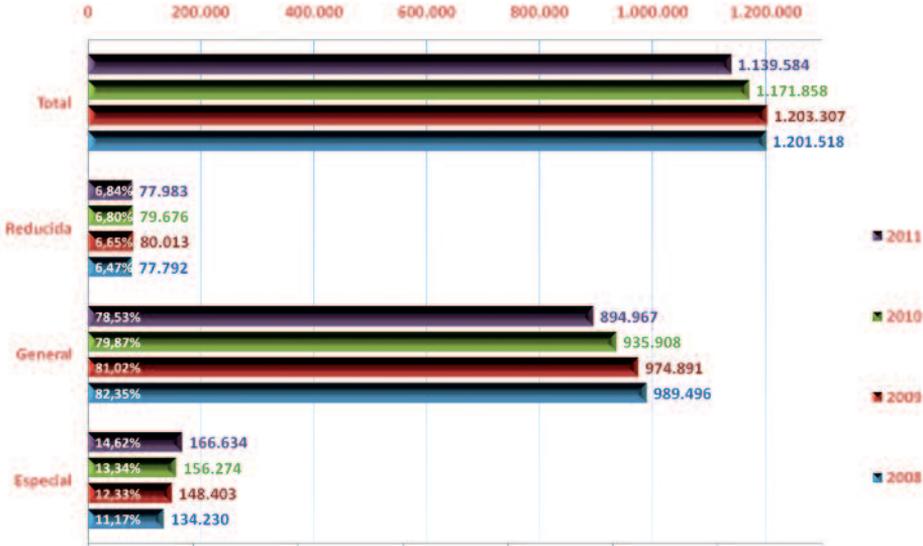
■ Afiliados y afiliadas a CCOO según su situación laboral



■ Antigüedad de la afiliación a CCOO



■ Afiliación de CCOO según el tipo de cuota

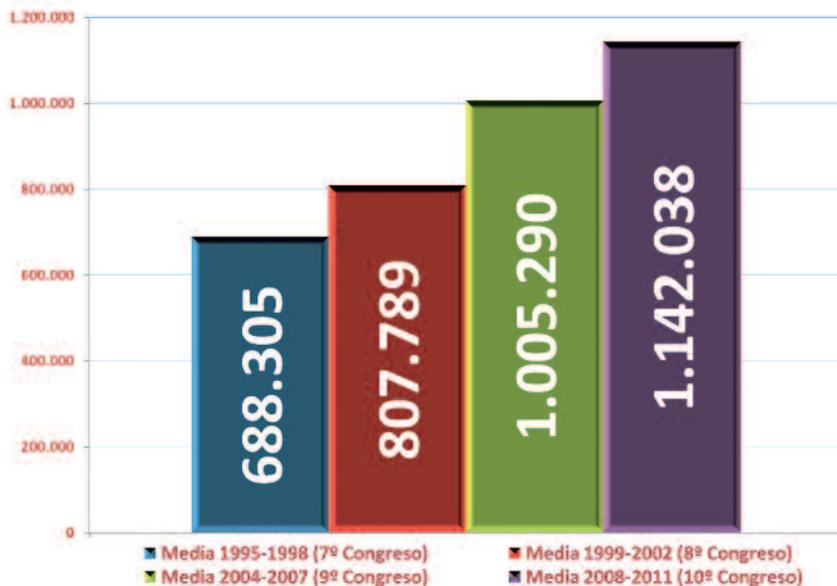


Evolución cotizantes /afiliación

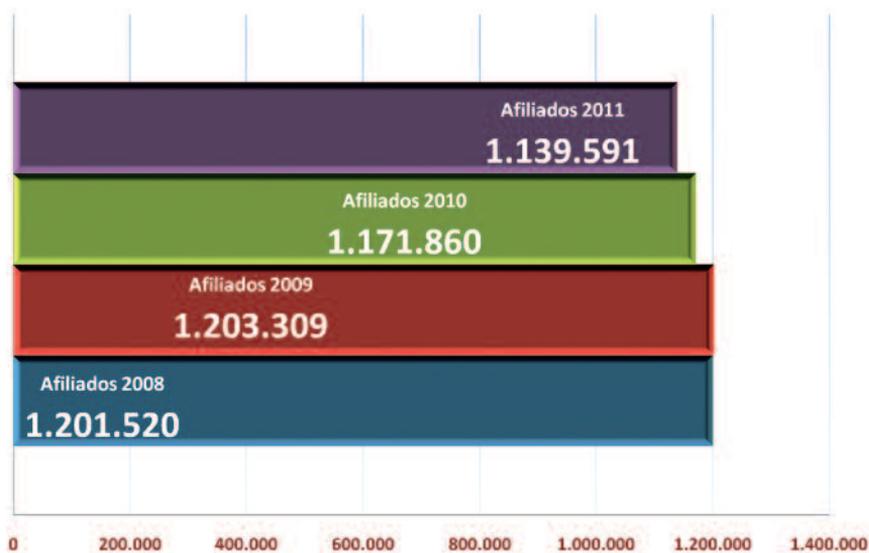
La condición de CCOO como primer sindicato de España en afiliación está consolidada en el tiempo y de forma constante, ha ido en crecimiento como se puede observar de las medias en cotizantes en los últimos cuatro congresos.

Asimismo se puede observar el importante nivel de ingresos cuota que tiene nuestra organización y que garantiza la autofinanciación del funcionamiento de la estructura sindical y, por tanto, garantiza su autonomía e independencia sindical.

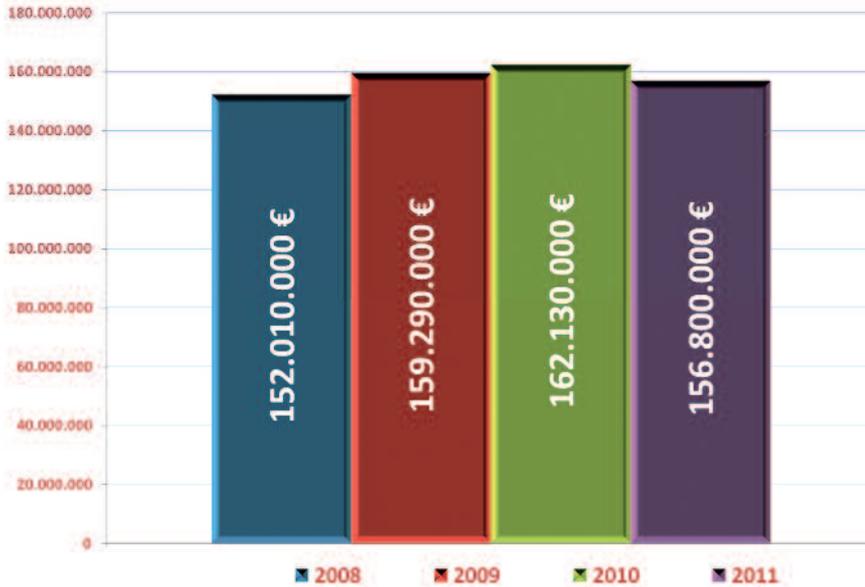
■ Media de cotizantes a la CS de CCOO 1995-2011. Agrupados por congresos confederales



■ Evolución anual afiliación 2008-2011



■ Ingresos anuales por cuota de la afiliación de la CS de CCOO



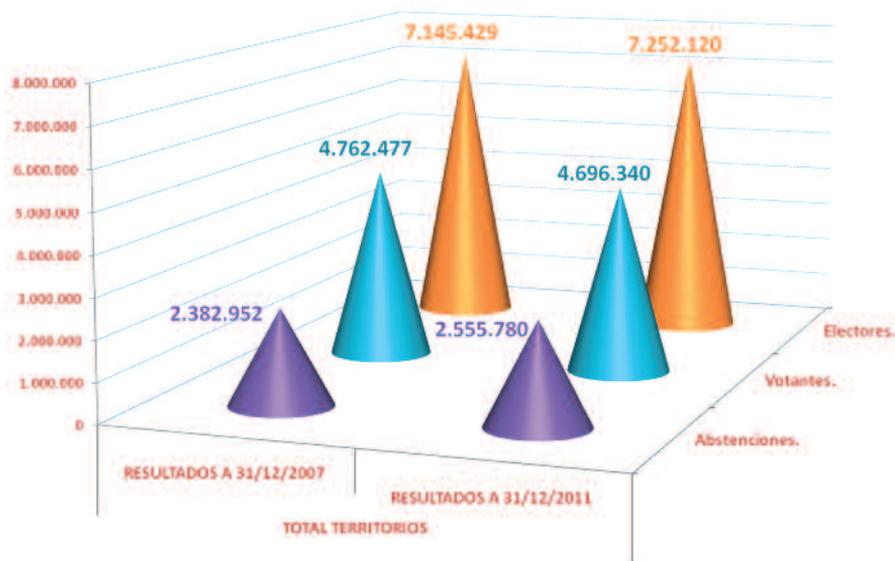
Representación de CCOO

CCOO también es el primer sindicato español en representación en las empresas y centros de trabajo. Hecho que se evidencia en los gráficos que a continuación se exponen y que, sin lugar a dudas, supone –junto a la afiliación– una doble condición de legitimidad en su función sindical y social.

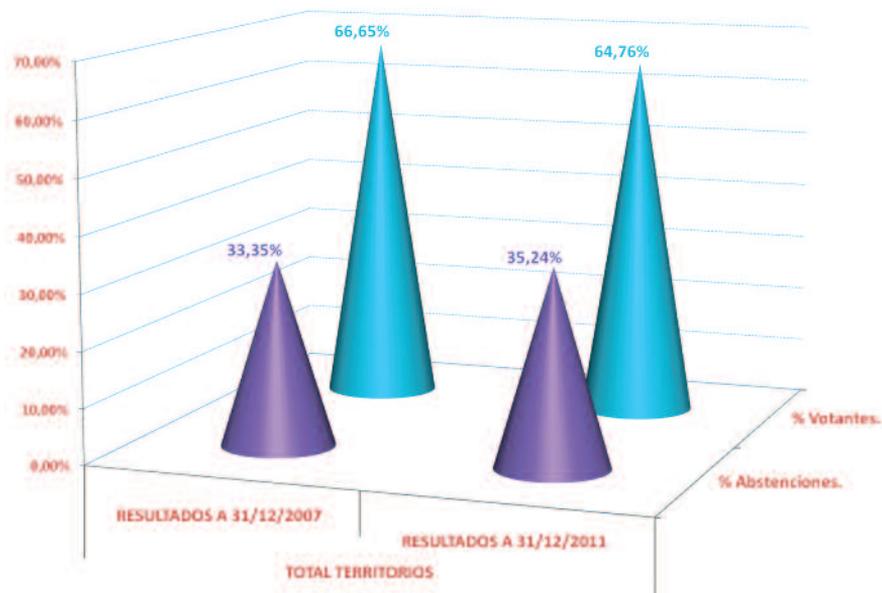
Por otra parte conviene destacar que el nivel de participación en las elecciones sindicales, superior al 65%, se corresponde con el nivel medio de participación en las elecciones políticas y les da un nivel de legitimidad cuando menos igual.

Elecciones sindicales 2007-2011

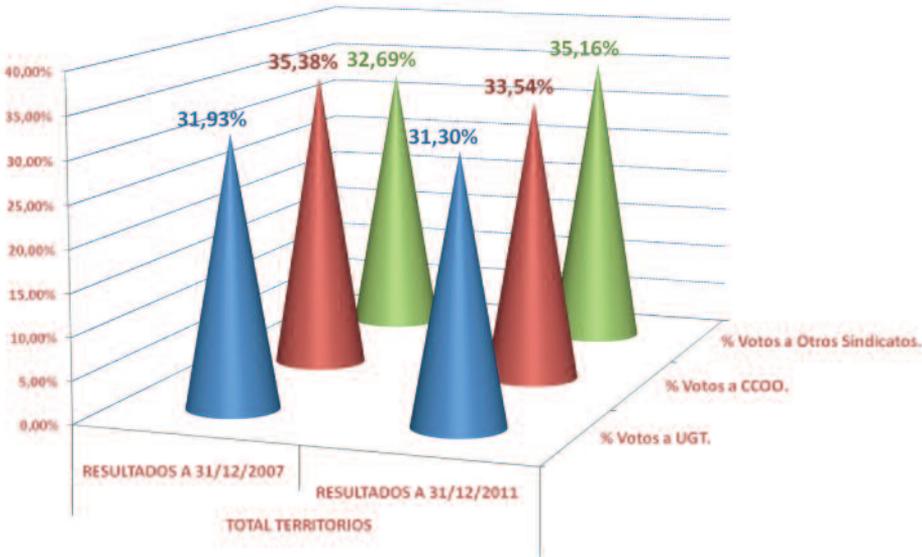
■ Electores votantes y abstenciones



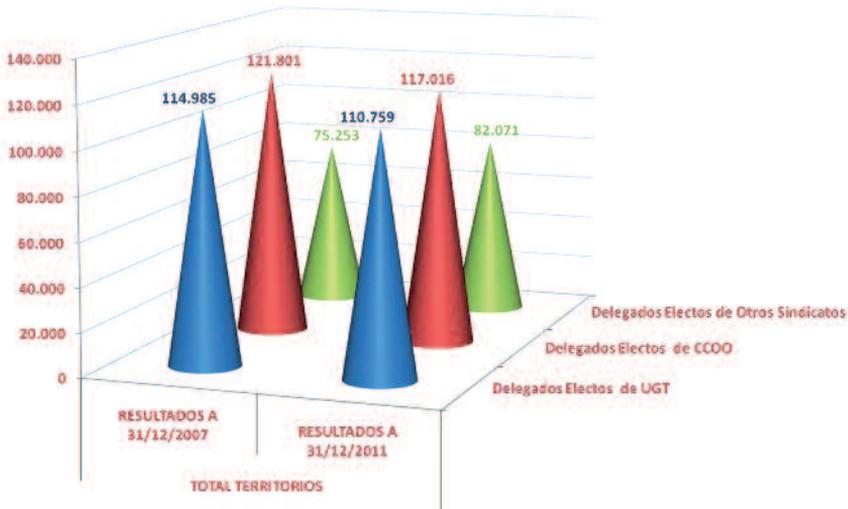
■ Porcentaje de votantes y abstenciones



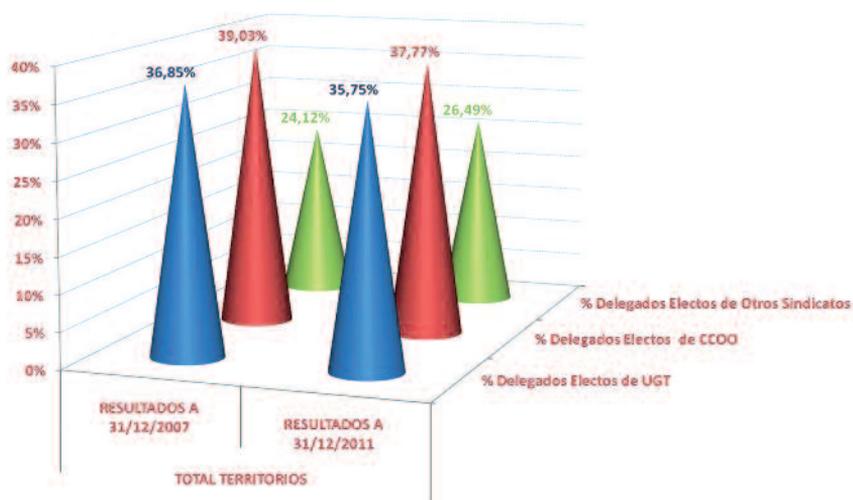
■ **Porcentaje de votos a CCOO, a UGT y a otros sindicatos**



■ **Delegadas y delegados electos de CCOO, de UGT y de otros sindicatos**



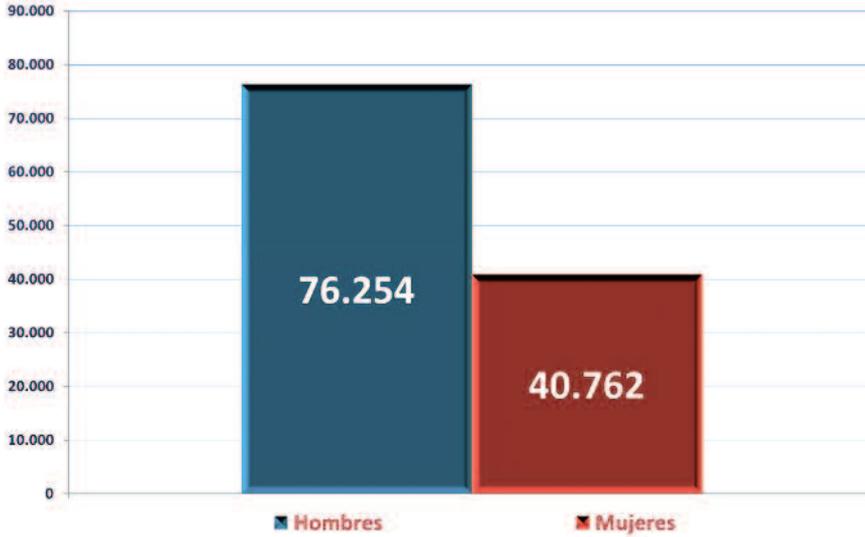
■ Porcentaje delegadas y delegados electos de CCOO, de UGT y de otros sindicatos



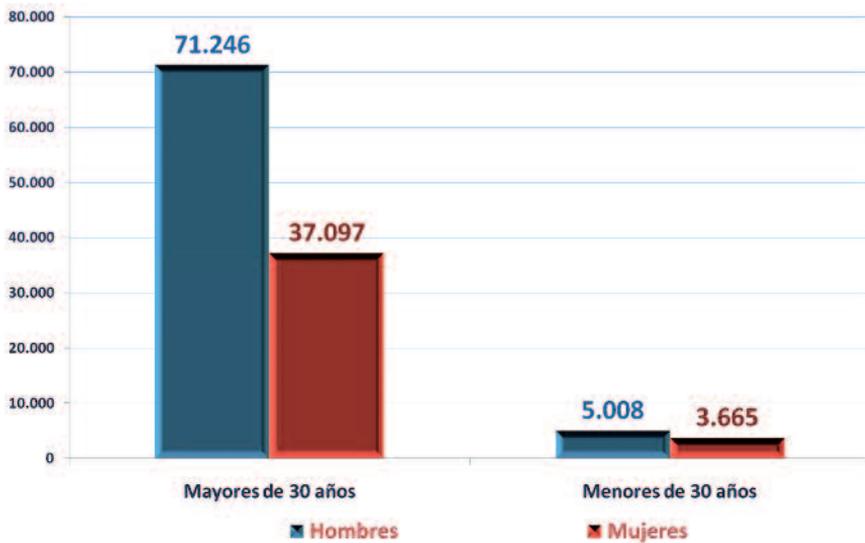
■ Delegadas y delegados electos por CCOO en 2011 según su edad



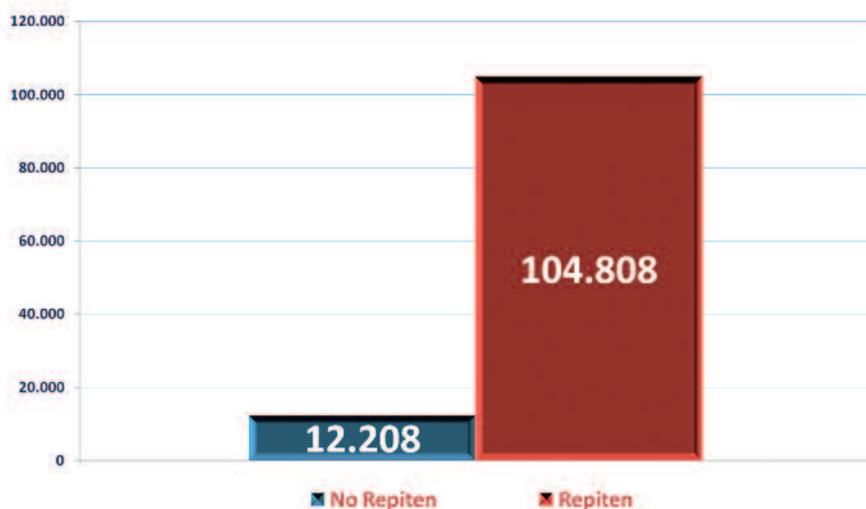
■ Delegadas y delegados electos por CCOO en 2011 según su sexo



■ Delegadas y delegados electos por CCOO en 2011 según su edad y sexo



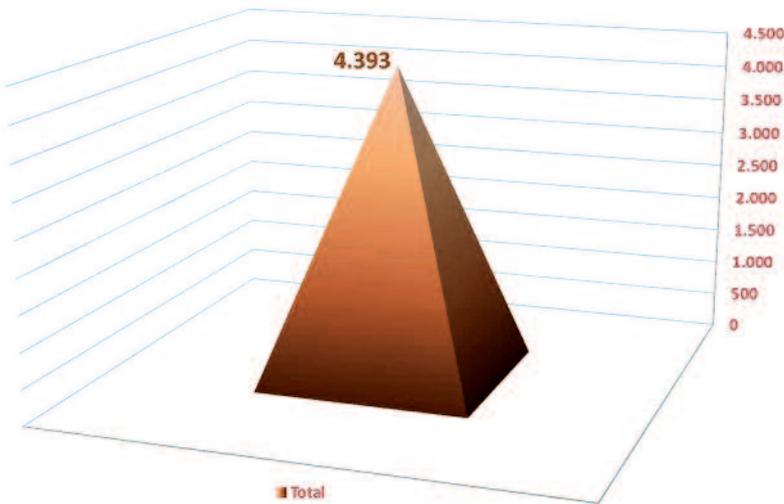
■ Delegadas y delegados electos por CCOO en 2011 según repiten o no como delegados respecto a 2007

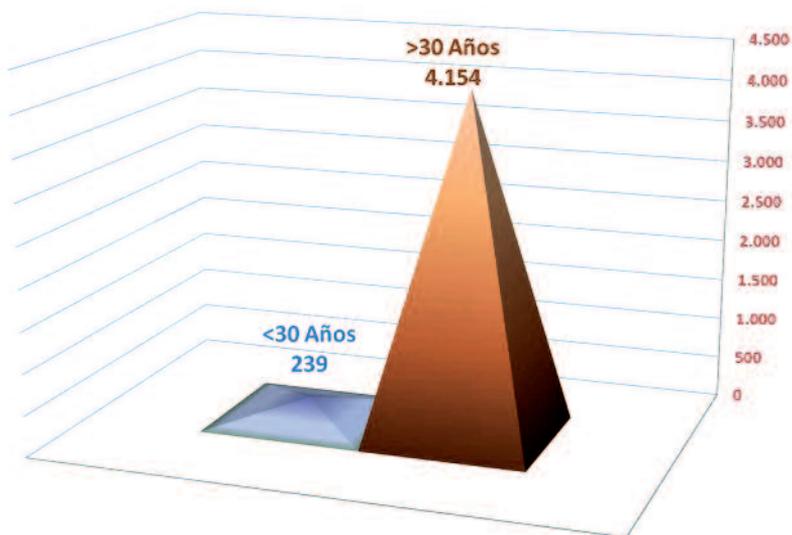
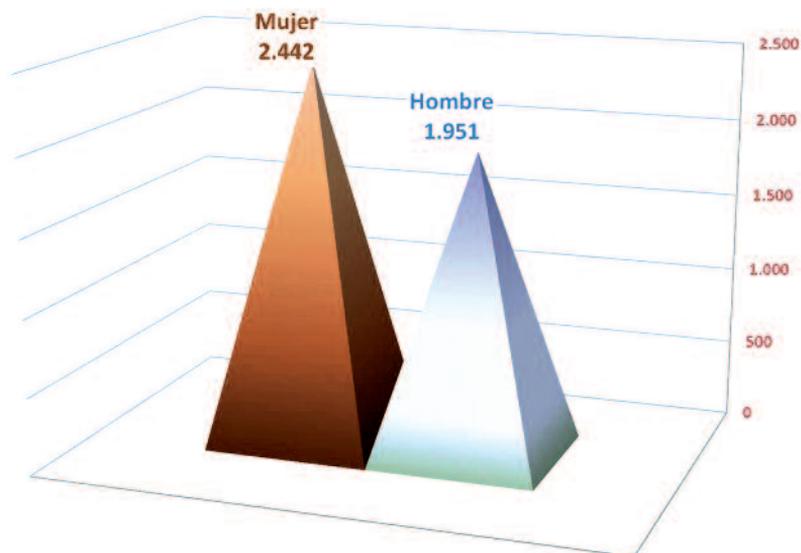


Estructura profesional

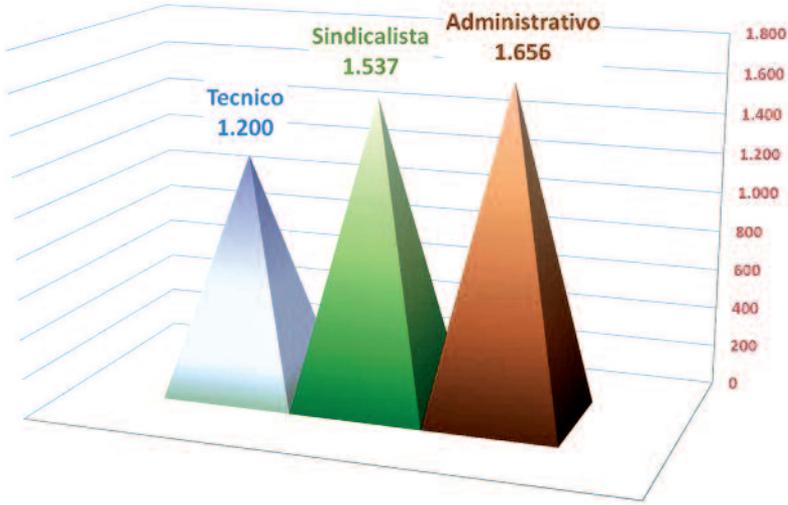
La estructura profesional de CCOO tiene un gran nivel de estabilidad y cualificación. El elemento de temporalidad que reflejan los gráficos se debe a la condición de representantes con mandato de las dedicaciones sindicales por su naturaleza electiva y también a aquellas personas vinculadas al sindicato en función de actividades subvencionadas de carácter finalista (y por tanto temporal) adjudicadas por las Administraciones Públicas.

■ Personal de la CS de CCOO a diciembre de 2011

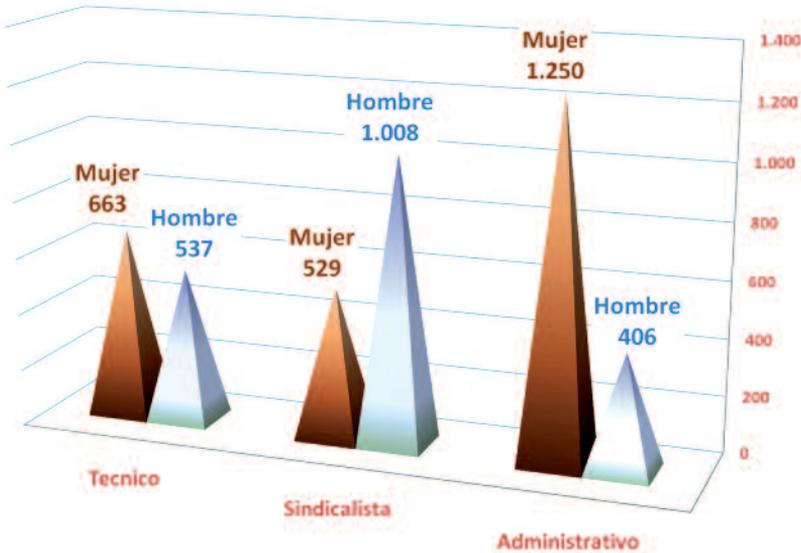


Personal de la CS de CCOO según su edad en diciembre de 2011**Personal de la CS de CCOO según su sexo en diciembre de 2011**

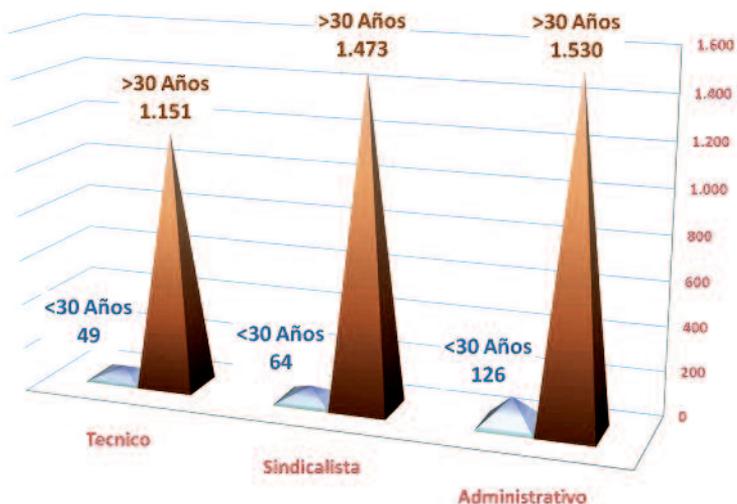
■ Personal de la CS de CCOO según su categoría en diciembre de 2011



■ Personal de la CS de CCOO según su categoría y sexo en diciembre de 2011



■ Personal de la CS de CCOO según su categoría y edad en diciembre de 2011



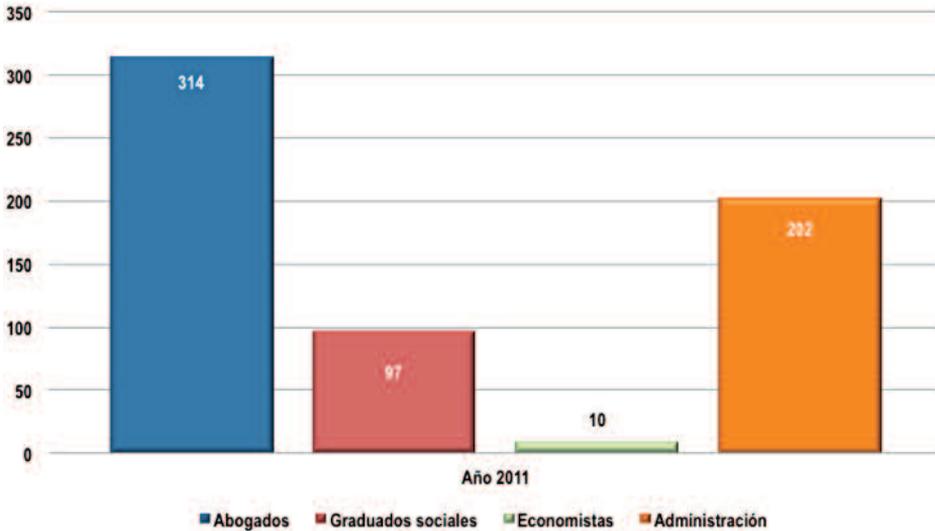
■ Personal de la CS de CCOO distribuido por ramas



■ Personal de la CS de CCOO distribuido por territorios



■ Profesionales de los Servicios Jurídicos



CÓMO NOS ORGANIZAMOS

Federaciones

- Federación de Actividades Diversas de CCOO.
- Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO.
- Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT).
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA).
- Federación de Enseñanza de CCOO (FE).
- Federación de Industria de CCOO (FI).
- Federación Estatal de CCOO de Pensionistas y Jubilados.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC).
- Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA).
- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS).
- Federación Estatal Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO (FITEQA).

Territorios

- CS de Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A).
- Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- Comisiones Obreras de Asturias.
- Comisiones Obreras de Cantabria.
- Unión Regional de Castilla-La Mancha de CCOO.
- Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.
- Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).
- Confederación Sindical de CCOO de Euskadi.

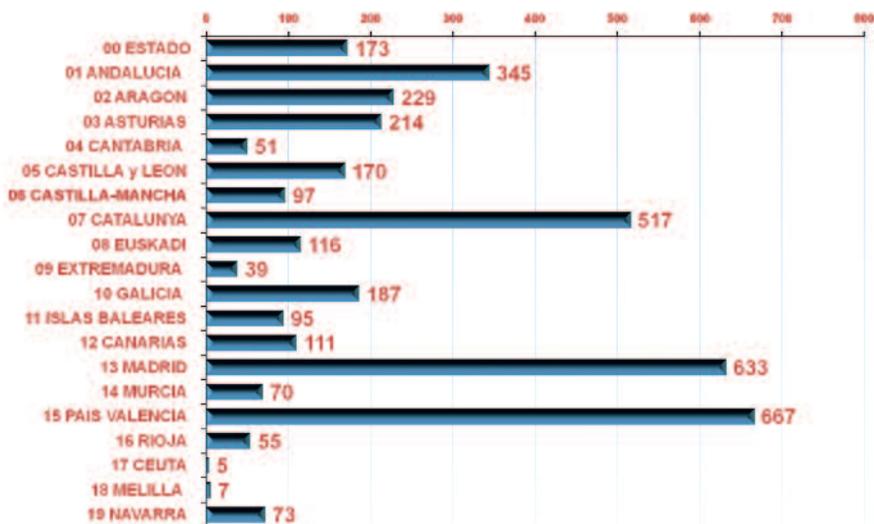
- Unión Regional de Extremadura de CCOO
- Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.
- Comisiones Obreras Canarias.
- Confederación Sindical de CCOO de les Illes Balears.
- Unión Sindical de CCOO de Madrid-Región (USMR).
- CCOO Región de Murcia.
- Unión Sindical de CCOO de Navarra.
- Confederación Sindical de CCOO del País Valencià.
- Unión Regional de CCOO de La Rioja.
- CCOO de Ceuta.
- CCOO de Melilla.

Secciones sindicales

■ Secciones sindicales de CCOO. Distribución por ramas

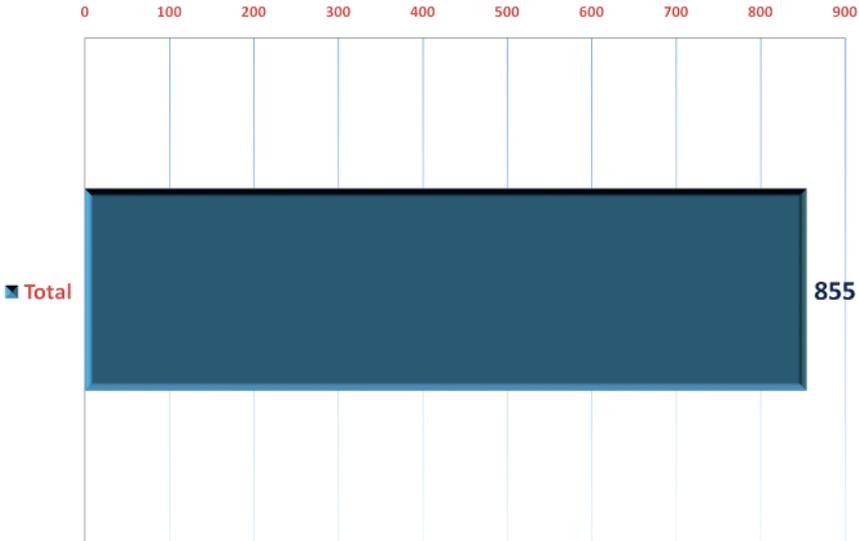


■ Secciones sindicales de CCOO. Distribución por territorios

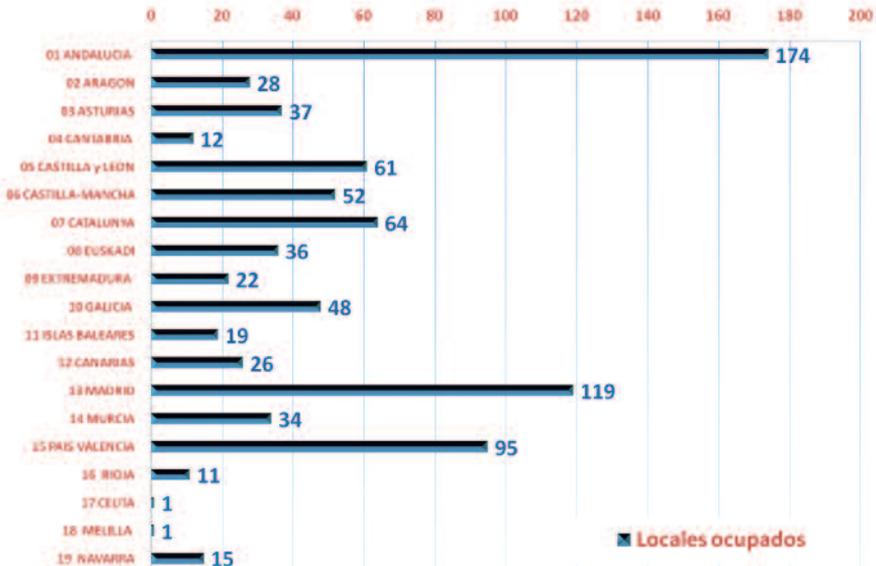


Locales CCOO

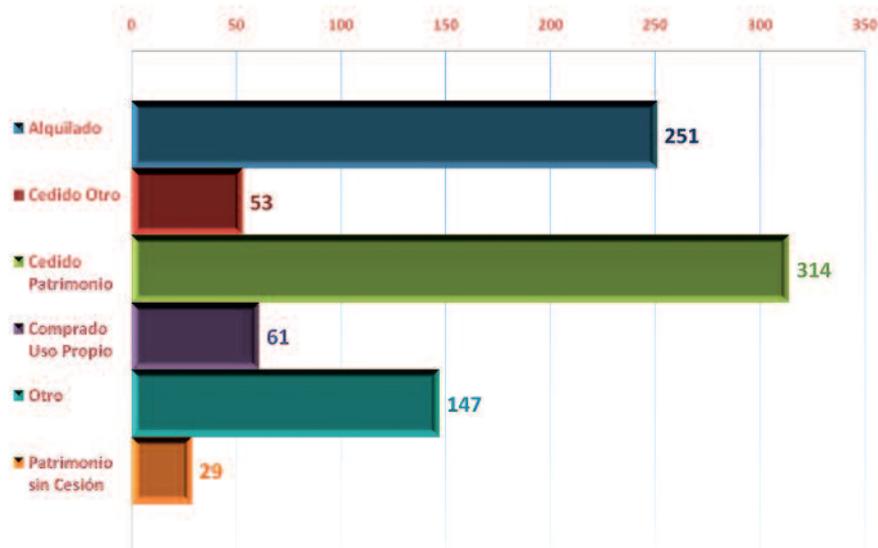
■ Total locales ocupados por CCOO



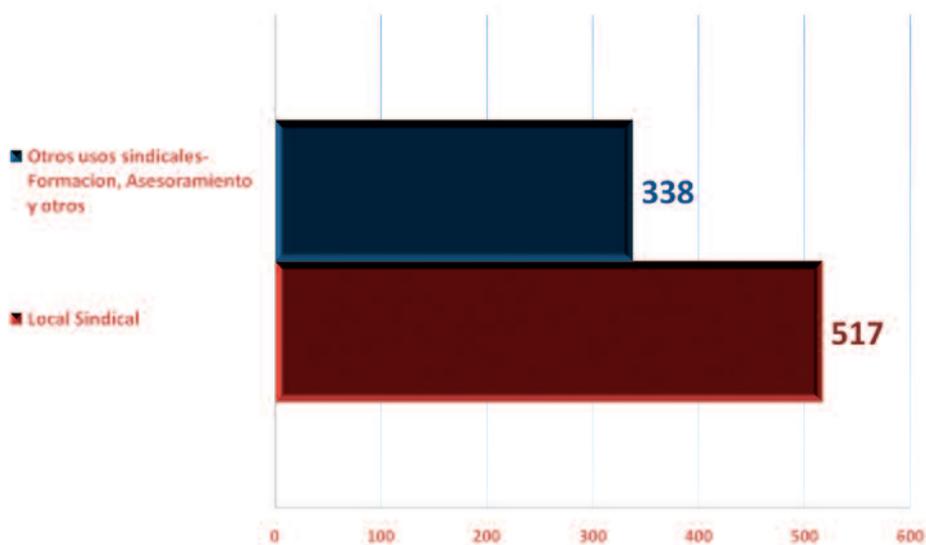
■ Total locales ocupados por CCOO distribución territorial



■ Total locales ocupados por CCOO según su origen



■ Locales ocupados por CCOO según su uso



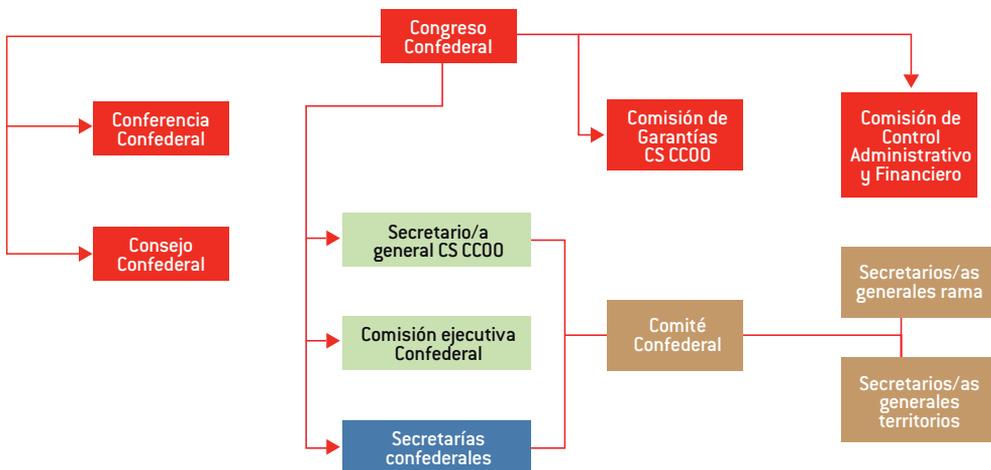
Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CCOO

- Congreso Confederal.
- Las Conferencias Confederales.
- El Consejo Confederal.
- La Ejecutiva Confederal.
- El Comité Confederal.
- Las Secretarías Confederales.
- Secretario o secretaria general de la CS de CCOO.

Órganos de Garantías y Control

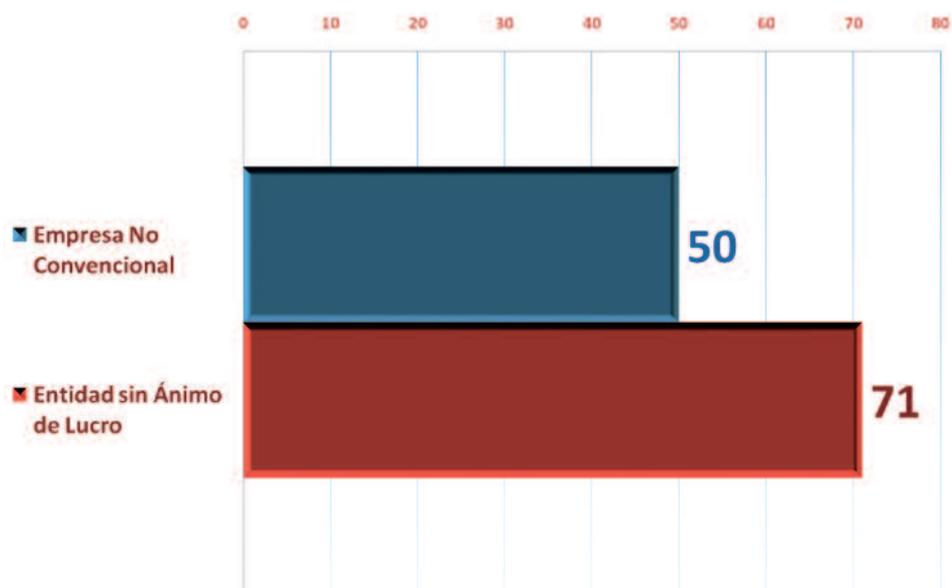
- La Comisión de Garantías de la CS de CCOO.
- La Comisión de Control Administrativo y Financiero.

■ Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CCOO

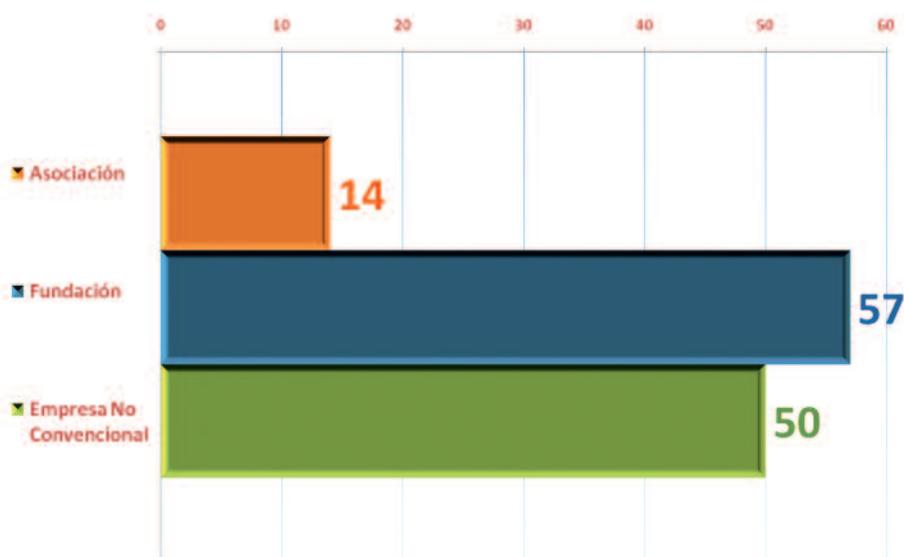


Entidades vinculadas a CCOO

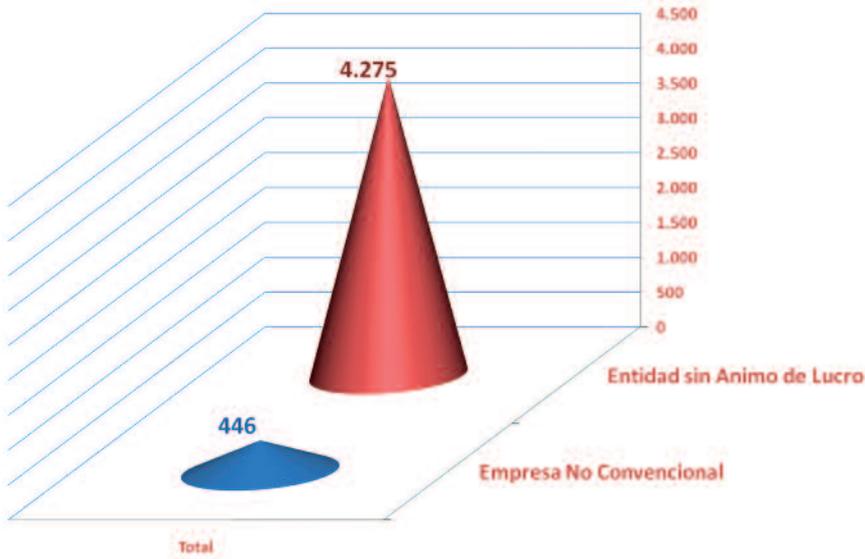
■ Entidades vinculadas a las organizaciones de la CS de CCOO (2010)



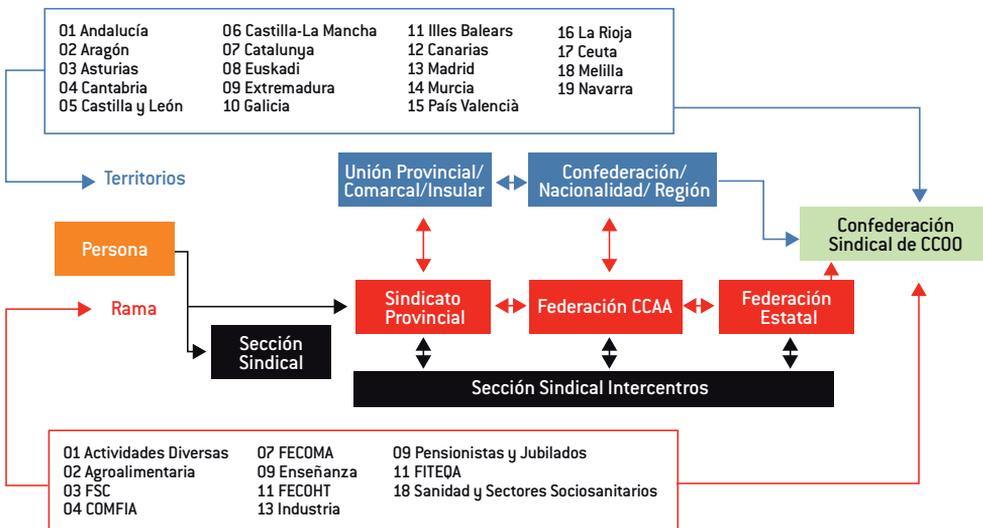
■ Entidades vinculadas a las organizaciones de la CS de CCOO por tipo (2010)



■ Personal por tipo de entidades vinculadas a las organizaciones de la CS de CCOO
 (datos 2010)



Esquema organizacional de atención a la afiliación



ACTIVIDADES

Desarrollo organizativo

En un marco de grave crisis económica y políticas regresivas y agresivas en el terreno laboral y social, y especialmente en el terreno de las políticas sindicales, CCOO seguimos manteniendo la hegemonía como primera fuerza sindical en España, revalidando este estatus en un entorno empresarial de profundo deterioro de los derechos sindicales y de una abrumadora destrucción de empresas, de empleo y de derechos laborales. Nuestra fuerza sindical, con más de 117.000 delegados y delegadas a 31 de diciembre de 2011, casi un 38% del total y con una diferencia de más de 6.200 respecto al siguiente sindicato, UGT, nos permite afrontar esta difícil situación con la tranquilidad del trabajo bien hecho y la percepción de que las Comisiones Obreras, aun en las peores circunstancias, mantienen una posición de liderazgo sindical y social que ninguna otra organización o estructura social tiene.

Con casi 4.000 secciones sindicales constituidas y registradas en todos los ámbitos empresariales y territoriales, contamos con una implantación y una presencia en la empresa que se ha venido reforzando en este mandato. A esto ha contribuido el Plan Integral de Atención a PYME, que ha supuesto para toda la organización un notable esfuerzo económico con recursos propios.

Toda esta ingente tarea sería muy difícil de abordar sin contar con un adecuado soporte técnico y tecnológico. Comisiones Obreras es referente en todos los ámbitos por sus sistemas de información y comunicación interna, que permiten un altísimo nivel de coordinación y eficacia en la gestión. En este sentido hemos podido terminar con la histórica separación de las bases de datos de empresas de la UAR, y las bases

de datos de centros de trabajo del SIGIS, en un único interfaz de acceso e interrelación para todos los sistemas, el SIC. El fichero de centros estará totalmente unificado con la integración del fichero gestionado por la CONC.

En esta línea de avance tecnológico se han desarrollado dos hitos importantes: la generalización en el uso del sistema de videoconferencia, que permite una notable reducción de costes en viajes y reuniones para el conjunto de la organización, y la migración del sistema de correo corporativo al entorno Google Apps, que aporta una estabilidad y versatilidad en la gestión y el poder compartir de contenidos, lo que nos coloca a la cabeza tecnológica como organización. Igualmente supone un notable avance la implantación del Portal del Empleado como soporte tecnológico para las relaciones laborales internas, adoptado por un buen número de organizaciones confederadas. La informatización de la información y los procesos, y la solvencia de nuestros sistemas de información y bases de datos, nos permiten hacer desde el Departamento de Auditoría y Consultoría Interna Confederal un seguimiento del desarrollo de la “hoja de ruta” confederal y avanzar en el conocimiento de nuestra situación real a través de la doble integración. Esto nos ha permitido la publicación de las memorias de la realidad confederales.

Acción sindical y negociación colectiva

Participación institucional

Instituciones nacionales

Instituciones y organismos en los que participa la Secretaría de Acción Sindical.

- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
- Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).
- Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (CCTITSS).
- Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE).
- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social Tripartito.
- Comisión de Seguimiento de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva.
- Comisión de Seguimiento de los Acuerdos de Solución de Conflictos.

Instituciones europeas

- Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva en Europa de la CES.
- Comité de Información, Consulta y Participación de los Trabajadores de la CES.

Diálogo social interprofesional

Acuerdos negociados entre las confederaciones empresariales y sindicales durante el periodo 2009-2012, con la responsabilidad directa de la Secretaría Confederal de Acción Sindical.

- IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 2009, 2010, 2011 y 2012.
- Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2010, 2011 y 2012.
- Acuerdo bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.
- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2012, 2013 y 2014.
- V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

Negociación colectiva

- Convenios colectivos con efectos económicos registrados en 2009, 2010, 2011 y 2012¹

Año Estadístico	Ámbito de empresa		Otro ámbito ²		Total	
	Número convenios	Número trabajadores (miles)	Número convenios	Número trabajadores (miles)	Número convenios	Número trabajadores (miles)
2009	4.323	1.114,6	1.366	10.443,2	5.689	11.557,8
2010	3.802	932,2	1.265	9.871,1	5.067	10.794,3
2011	2.872	748,2	906	778,5	3.778	8.457,3
2012	899	301,0	310	2.955,9	1.209	3.256,9

¹ Los datos de 2009 y 2010 son definitivos, los de 2011 y 2012 son provisionales, registrados hasta julio de 2012. Fuente: Estadística mensual de Convenios Colectivos MEYSS.

² Sector, grupo de empresas, agrupación de empresas.

■ **Comisiones Obreras en la negociación de los convenios colectivos³**

Año estadístico	Convenios negociados por CCOO		% trabajadores incluidos en convenios negociados por CCOO	% representantes de CCOO en las mesas negociadoras de convenios
	Número	Porcentaje sobre total convenios		
2009	3.766	66,20	97,00	39,43
2010	3.446	68,01	97,91	39,71
2011	2.582	68,34	98,07	39,61
2012	825	68,24	97,97	39,72

■ **Evolución del incremento salarial y de la jornada anual pactada⁴**

Año estadístico	Porcentaje incremento salarial inicialmente pactado	Porcentaje incremento salarial revisado	Jornada media anual
2009	2,25	2,24	1.751,0
2010	1,48	2,16	1.751,2
2011	2,25	2,62	1.754,2
2012	1,56	-	1.751,9

■ **Acuerdos colectivos registrados en el Registro Oficial de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON) en 2010, 2011 y 2012⁵**

Convenios colectivos	Documentos registrados	Otros acuerdos	Documentos registrados
De nueva creación	456	Laudos	23
Renovados	1.474	Acuerdos en mediación	604
Revisión salarial	1.398	Planes de Igualdad	56
Prórroga	160	Acuerdos o pacto mixto de funcionarios	13
Adhesión	30	Acuerdo de fin de huelga	84

³ Los datos de 2009 y 2010 proceden de las Estadísticas Anuales definitivas; los de 2011 proceden del Avance Anual provisional y los de 2012, también provisionales, proceden de la Estadística Mensual de julio de 2012. Fuente: MEYSS.

⁴ Los datos de 2009 y 2010 son definitivos, los de 2011 y 2012 son provisionales, registrados hasta julio de 2012. Fuente: Estadística mensual de Convenios Colectivos MEYSS.

⁵ Registrados desde el 1/10/2010, fecha de entrada en funcionamiento del REGCON, hasta el 6/09/2012, última consulta realizada.

■ Acuerdos de planes de igualdad firmados en 2009, 2010, 2011 y 2012

Federación	2009	2010	2011	2012*	Total periodo
COMFIA	13	21	8	2	44
Industria	7	9	17	2	35
FITEQA	14	14	4	0	32
FECOMA	4	2	1	1	8
Actividades Diversas	7	4	12	0	23
Servicios a la Ciudadanía	11	17	19	5	52
Agroalimentaria	6	5	9	5	25
Enseñanza	2	2	1	0	5
Sanidad	1	2	0	0	3
FECOHT	2	14	11	9	36
Total	67	90	82	24	263

* La dificultad en la localización de los acuerdos es la razón de las bajas cifras en 2012, que se incrementarán a medida que avance el tiempo.

Otras actividades

■ Expedientes de regulación registrados en 2009, 2010, 2011 y 2012. Expedientes autorizados/comunicados, según finalidad

Año	Total ERE	Extinción de contratos	Suspensión temp. de contratos	Reducción de jornada
2009	19.434	3.985	13.318	2.131
2010	17.269	3.481	10.611	3.177
2011	21.168	4.306	10.434	6.428
2012*	19.897	3.075	9.313	7.491

* Datos acumulados a julio de 2012. Fuente: MEYSS.

■ Trabajadores/as afectados por expedientes autorizados/comunicados, según finalidad

Año	Total trabajadores/as	Extinción de contratos	Suspensión temporal de contratos	Reducción de jornada
2009	549.282	63.476	465.215	20.591
2010	302.746	52.534	211.942	38.270
2011	343.629	67.981	215.012	60.363
2012*	271.835	43.337	173.709	54.789

* Datos acumulados a julio de 2012. Fuente: MEYSS.

Es digno de reseñar, por significativo, el enorme aumento del número de expedientes y de afectados por despidos colectivos que se ha venido produciendo desde el inicio de la crisis. Esta realidad se ha visto agudizada recientemente a raíz de la entrada en vigor de la última reforma laboral (RDL 3/2012 / Ley 3/2012), como consecuencia de la supresión de la autorización administrativa, del acortamiento de los plazos de ejecución y la ampliación de las situaciones en las que se puede utilizar esta modalidad de despido.

■ Expedientes tramitados en el FOGASA en 2009, 2010, 2011 y 2012

	2009	2010	2011	% 2011-2009	2012*
Prestaciones	833,76	1.287	1.500	79,91%	1.045,187
Pago de salarios	278,58	448	520	86,66%	346,021
Pago de indemnizaciones	555,15	839	980	76,52%	699,166
Recaudación de cuotas	473,01	470,73	465,263	- 1,64%	185,866**
Trabajadores con prestaciones	174.177	232.722	252.159	44,77%	178.810
Empresas afectadas por ERE	55.888	71.868	79.193	41,7%	63.298
Expedientes resueltos	94.644	135.577	155.255	64,04%	113.964

* Datos acumulados a 31 de agosto de 2012. Los de prestaciones, pagos realizados y recaudación están expresados en miles de euros.

** Último dato conocido de la Tesorería General de la Seguridad Social. Recaudado en enero, febrero, marzo, abril y mayo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el FOGASA.

■ Conflictos colectivos tramitados en la Fundación SIMA en 2009, 2010, 2011 y 2012. Expedientes tramitados según tipo y resultado

Año	Total	Mediaciones	Arbitrajes
2009	294	291	3
2010	264	261	3
2011	243	236	7
2012*	146	200	0

Fuente: F. SIMA. * Datos cerrados a septiembre de 2012.

Año	Total	Acuerdo en mediación	Laudo	Sin acuerdo	Intentado sin efecto	Archivado	En trámite
2009	294	77	3	178	20	16	0
2010	264	91	3	138	27	5	0
2011	243	69	7	150	9	8	0
2012*	200	55	0	107	15	6	17

Fuente: F. SIMA. * Datos cerrados a septiembre de 2012.

Durante los cuatro años de este periodo se produce una actividad similar en cuanto al número de procedimientos tramitados, si bien es cierto que tras la bajada de actividad del año 2011, fruto del bloqueo de la negociación colectiva por parte de la patronal, en el año 2012 vuelve a incrementarse el número de procedimientos en aproximadamente un 15% más con respecto a las mismas fechas del año pasado.

Comisión Confederal para la Solución de Conflictos en materia de negociación colectiva (CCSC)

Esta comisión es el organismo competente para determinar la intervención de CCOO en la negociación y administración de un convenio o acuerdo colectivo cuando en razón del ámbito funcional puedan intervenir dos o más federaciones y no se haya producido acuerdo entre ellas, así como para resolver cualquier conflicto que en materia de negociación colectiva pueda producirse entre federaciones. La CCSC quedó constituida en la Comisión Ejecutiva Confederal –CEC 11/10 23/11/2010– y ratificada en el Consejo Confederal de 23 de noviembre de 2010. Está compuesta por cinco personas titulares y dos suplentes.

La CCSC ha emitido hasta ahora seis resoluciones⁶.

Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva

El Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO es un espacio para la reflexión y el análisis de la negociación colectiva creado por la Confederación Sindical de CCOO en el año 2000, mediante convenio de colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares y con la participación de un número importante de profesores y profesoras de distintas Universidades públicas españolas y especialistas pertenecientes al ámbito sindical, de forma que se ha aglutinado, de un lado, a profesionales provenientes de distintos campos del saber, básicamente el Derecho del Trabajo, pero también la Sociología y la Economía y, de otro, a especialistas técnicos y sindicales con amplia experiencia en materia de relaciones laborales y negociación colectiva.

⁶ Expediente 20110225_1_FSC; Expediente 20110301_2_Agroalimentaria; Expediente 20110310_3_FSC Madrid; Expediente 20110517_4_Agroalimentaria; Expediente 20110705_5_FE; Expediente 20111223_6_FE.

En el periodo 2009-2010 se realizaron los informes: “La estructura de la negociación colectiva”, publicado en 2009, y “Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización”, publicado en 2010; en 2011 se iniciaron tres informes sobre los efectos de la crisis económica en la negociación salarial, los planes de igualdad producto de la negociación colectiva y las reformas laborales y sus efectos en la negociación colectiva, respectivamente, que serán publicados en breve.

Se realizaron jornadas para la presentación de los informes publicados en 2009 y 2010 y para debatir sobre objetivos en materia de reforma de la negociación colectiva en 2011.

Concertación, diálogo social, políticas sectoriales y sociales

Las políticas en investigación, desarrollo e innovación

En el mandato pasado se han producido avances importantes con la creación de una Secretaría Confederal de Investigación, Desarrollo e Innovación, que ha posibilitado una mayor presencia de CCOO en un sector tan específico como este y su entorno. Asimismo se han afianzado relaciones estables con entidades y organismos con los que antes o no habíamos tenido contacto o eran para temas muy puntuales.

Se reconoce al sindicato de CCOO como un agente prioritario a tener en cuenta a la hora de hacer propuestas y estrategias en el conjunto de la I+D+i.

Hemos aumentado nuestra presencia en los foros y encuentros especializados en este sector.

CCOO ha sido una pieza fundamental y decisiva en la constitución de la Plataforma por la Ciencia “Sin Ciencia no hay Futuro”.

Hemos participado en todas las negociaciones como interlocutor prioritario: Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, Horizonte 20/20, Estrategias Españolas de Ciencia, Tecnología e Innovación, Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación.

Los documentos que se han elaborado, junto con el Gabinete Técnico Confederal y el grupo de trabajo, son demandados, valorados y tenidos en cuenta en el sector de la I+D+i. Este trabajo se debería continuar en el próximo periodo.

Sería conveniente, en el próximo periodo, dar un impulso para que la acción sindical sectorial y de empresa y los convenios colectivos incluyan en las plataformas la I+D+i como un factor más de negociación, aumentando la participación sindical en todo lo referente a la investigación e innovación en las empresas.

Las políticas en economía social

Hemos logrado situarnos en la agenda política del trabajo autónomo, a pesar de las dificultades, con una mayor presencia en ámbitos externos al sindicato, con algo más de influencia y hemos podido establecer relaciones estables con algunos de los actores más importantes, a saber: UPTA, CIAE y especial atención a UATAE. Estamos a la espera de la formación del Consejo del Trabajo Autónomo, donde vamos a tener representación como CCOO. Este puede ser un espacio de diálogo social sobre el tema.

Hemos ganado espacio en el terreno de la economía social, con un cierto reconocimiento de los demás agentes. Hemos logrado nuestra presencia en el consejo que debe constituirse, se ha impulsado una colaboración con CONFESAL que ha dado frutos en los terrenos de la formación, de la participación de los trabajadores en las empresas y de articular propuestas para el desarrollo de estos sectores.

Hemos logrado que la RSE sea cada vez más tenida en cuenta como una parte de la acción sindical en las empresas. Estamos articulando el desarrollo de la Ley de Economía Sostenible, en lo que hace referencia a memorias e inversión socialmente responsable –ISR–, además de haber alcanzado consensos en el CERSE sobre memorias de sostenibilidad, educación, políticas de igualdad e ISR.

El grado de satisfacción es moderado, sobre todo porque no hemos podido profundizar en los derechos de los trabajadores autónomos dependientes. Seguimos sin poder regularlos como se requiere y al albur de la utilización que de estos colectivos pretendan hacer las empresas y la Administración. En los demás temas creemos que se ha cumplido la expectativa en este mandato.

■ Breve información sobre actividades

Participación institucional	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participación en el CERSE. ■ Consejo de Economía Social (en proceso de creación), del que formaremos parte cuando se cree.
Acuerdos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relación regular con UPTA-UGT. ■ Tenemos acuerdo con CONFESAL. ■ Con CEPES tenemos acuerdos puntuales, y conversaciones (creada comisión de trabajo compuesta por ambas organizaciones) para llegar a acuerdo de colaboración. ■ Con UATAE tenemos acuerdos puntuales y también se han iniciado conversaciones encaminadas a un acuerdo.
Plataformas sociales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participación en el Observatorio de RSC, cuyo objetivo es el control de la actividad de las empresas en materia de RSE.
Otros datos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participación en el debate sobre la Ley de Trabajadores Autónomos (antes de su aprobación con correcciones y propuestas). ■ Organización de jornadas sobre RSE (octubre 2009, 2010 y 2011) con una asistencia aproximada de 300 cuadros del sindicato. ■ Curso de formación sobre RSE en la Federación de COMFIA de Castilla y León en julio de 2012. ■ Publicaciones: <ul style="list-style-type: none"> ■ Guía sobre RSE. ■ Guía sobre Trabajo Autónomo. ■ Guía sobre Economía Social. ■ Libro: Reflexiones y Propuestas en torno a la Economía Social y Autónomos.
Otras colaboraciones	<ul style="list-style-type: none"> ■ Colaboración con la Fundación 1º de Mayo.

Actividades en política social

En los distintos momentos y circunstancias sociopolíticas que han tenido lugar a lo largo de este mandato, caracterizado de manera especial por el estallido de la crisis, el sindicato ha tenido un discurso y unas propuestas que han sido, además, punto de partida para trasladar a la sociedad y confluir con otras organizaciones sociales y con la ciudadanía para impulsar el rechazo y la movilización ante tales agresiones sociales.

La modalidad de diálogo social “reforzado”, que ha operado en materias como sanidad, educación o dependencia durante el periodo de gobierno socialista, no ha resultado

adecuada para trabajar de manera real en la construcción de acuerdos. El Gobierno entendió este diálogo reforzado como un proceso intensivo de consultas, siempre subordinado y posterior a los acuerdos que pudieran alcanzarse en el marco de los respectivos consejos interterritoriales. Por otra parte, la CEOE ha manifestado en todos estos procesos su reticencia a alcanzar acuerdos en unas materias que entendía no eran objeto de concertación social.

Los motivos “competenciales” de las CCAA, en los que el Gobierno socialista fundamentaba este diálogo social subordinado, supusieron la renuncia a la implementación de medidas decididas para la consolidación y mejora de los sistemas públicos de bienestar. Se alcanzaban, por tanto, acuerdo de “financiación” con las CCAA, pero en ningún caso acuerdos políticos con el Partido Popular (pactos).

Sin embargo, observamos cómo el actual Gobierno de Rajoy, amparándose en sus “competencias” (las que el Gobierno socialista se negaba a sí mismo), está acometiendo de manera unilateral la reforma del sistema educativo, del sistema de salud y del sistema de atención a la dependencia, que constituyen verdaderas agresiones a los derechos sociales y devienen en la deconstrucción del Estado de bienestar, al renunciar a los principios democráticos y de justicia social que deben regirlo.

Políticas en medio ambiente

Este mandato se ha caracterizado por la pérdida de ambición de las políticas ambientales por parte de las Administraciones. En los inicios de la crisis (G20-septiembre 2009) pareció que dentro de la agenda de “refundación del capitalismo” se impondría una agenda keynesiana “verde” (la propuesta de Ban Ki Moon de Green New Deal). Sin embargo es evidente que esto no ha sido así. Al contrario, han ganado fuerza las políticas que consideran los objetivos ambientales como algo a postergar hasta la salida de la crisis. Ello supone un grave error, pues los factores ambientales son hoy rémoras o ventajas decisivas en los procesos productivos, y persistir en ello abre oportunidades que están aprovechando los países más avanzados tecnológica y socialmente. No debe olvidarse que pese al freno en todas las conferencias climáticas y de desarrollo sostenible realizadas, las grandes potencias y países emergentes están disputando el acceso y control a las tecnologías que liderarán una economía ambientalmente sostenible.

En España, esta tendencia de regresión ambiental ha pasado de las contradicciones entre discursos y hechos del segundo Gobierno Zapatero (que tuvo colmo colofón la Ley de Economía Sostenible, conocida por ley Sinde por las descargas de Internet) a la actual política del Gobierno del PP que no pierde oportunidad de reducir la protección y ambición ambiental (Ley de Costas, de medidas urgentes, medidas en energía). Ello ha supuesto y supone una grave pérdida de empleos en sectores que responden al tránsito hacia una economía más sostenible (renovables, gestión ambiental y de residuos) y el no aprovechar actividades generadoras de empleo que sí favorecen en Europa (ahorro y eficiencia energética, servicios de movilidad sostenible, desarrollo rural sostenible).

En este escenario, nuestro trabajo sindical ha estado orientado, también, a reforzar los objetivos de la CSI y CES respecto al desarrollo sostenible y a la mitigación del cambio climático de acuerdo con el principio de transición justa. Debemos congratularnos de que, pese al marco desfavorable, se siga manteniendo la perspectiva y cohesión del movimiento sindical mundial y europeo en estas cuestiones tan relevantes a largo plazo.

Por lo que se refiere al espacio de intervención propio, el objetivo fundamental del mandato ha sido el de ofrecer propuestas para la salida de la crisis en clave ambientalista y persistir en la sensibilización del activo sindical sobre este punto de vista.

Así, han sido muy relevantes los estudios sobre capacidad de generación de empleo de actividades y subsectores “verdes” realizados por ISTAS, acompañados de numerosas jornadas y seminarios en muchas de nuestras organizaciones, y los cursos de gestión ambiental en la empresa que ponen de manifiesto la potencialidad de las normas ambientales para el desarrollo de la acción sindical.

La constitución del Departamento Confederal de Movilidad al Trabajo es un hito, cuya importancia se pone de manifiesto por el gran número de intervenciones formativas y de asesoramiento (tanto en empresas como en el diálogo social) que se han realizado a requerimiento de nuestras estructuras.

También como novedad en este mandato se han puesto en marcha las publicaciones digitales *Ecoboletín* e *Infomovilidad*, ediciones monográficas de *Gaceta Sindical*, así como la edición digital de *Daphnia*, además de participar en las redes Facebook y Twitter como CCOO Medio Ambiente.

En el próximo mandato, pese a las evidentes dificultades, deberíamos persistir en estas líneas de trabajo, en tanto en cuanto imaginar Europa y España en el futuro se hace y se hará desde la ambientalización productiva como forma de preservar el modelo social europeo.

En este contexto ha sido relevante la actividad de formación sobre las perspectivas sindicales que abre la implantación de un sistema de gestión ambiental. Han sido cursos realizados en casi todos los territorios y con participación de unos 1.000 delegados y delegadas de todos los sectores en 60 cursos.

En esta línea hemos prestado atención creciente a la relación entre las políticas de RSE y la propia gestión ambiental en la empresa, así como a las memorias de RSE y sostenibilidad –cuando existen– como espacios de información e intervención sindical.

Hemos realizado 20 cursos de formación en movilidad sostenible, tres de ellos online, con una participación de 500 alumnos. Como materiales para la acción sindical hemos elaborado la *Guía sindical de movilidad sostenible al trabajo* y una *Guía de buenas prácticas de movilidad sostenible*, además de varias ediciones de estudios de movilidad y documentos de interés que hemos divulgado.

Ante la falta de un medio sindical de divulgación de nuestra actividad ambiental, hemos puesto en marcha el *Ecoboletín*, informativo digital bimensual, que enviamos a la afiliación de la que disponemos de la dirección de correo electrónico. Se han realizado 8 números.

También elaboramos el Infomovilidad confederal de movilidad, boletín mensual que recoge las noticias más destacables a nuestro entender que tienen que ver la movilidad sostenible y segura, se envía a personas interesadas –1.500– y se han realizado 26 ediciones.

En cuestiones muy relevantes hemos elaborado ediciones monográficas de *Gaceta Sindical* digital: empleos verdes para salir de la crisis, desarrollo sostenible ante la cumbre de Río+20.

Respecto a *porExperiencia*, la revista ambiental trimestral de ISTAS, hace dos números que hemos pasado a la versión digital, que se envía a toda la afiliación por correo electrónico.

Hace un año que estamos presentes en Facebook y Twitter, con más de 11.000 seguidores.

Políticas sectoriales

El diseño del campo de actuación de la Secretaría de Políticas Sectoriales se hizo con el objetivo de implicar especialmente a las federaciones en la política general de la Confederación, evitando en lo posible los conflictos a la hora de integrar los intereses generales de CCOO con el ejercicio de las responsabilidades que les son propias a cada federación.

Asimismo se pretendía coordinar el trabajo de las organizaciones territoriales en el desarrollo de alternativas específicas con el trabajo federativo, para evitar un proceso de centrifugado y/o dispersión de las propuestas realizadas por CCOO.

La integración de las federaciones con la política general de CCOO, y viceversa, se ha conseguido con un grado muy alto de cumplimiento y en el caso de las organizaciones territoriales se han dado pasos muy significativos en materia de vivienda, infraestructuras y políticas públicas.

Se ha trabajado de manera transversal con el objetivo de superar los conflictos de competencias que se venían observando en el anterior mandato.

De manera general, esta relación se ha producido satisfactoriamente, pero hay que destacar los avances producidos en la relación con medio ambiente para superar enfoques distorsionadores entre “ecologistas militantes” e “industrialistas”, que han permitido un avance real en nuestras reflexiones sobre diversas políticas, especialmente en materia energética, política de vivienda y de infraestructuras y transporte.

Hemos incorporado el enfoque sindical a los trabajos realizados, incorporando al conocimiento teórico y la información cualitativa ofrecida, criterios y orientaciones sindicales que mejorarán su difusión y utilización práctica.

Hemos pretendido “generalizar el conocimiento” de las elaboraciones y propuestas realizadas desde política sectorial y lo hemos querido hacer mediante su difusión, que se ha concretado en 60 circulares internas y numerosos informes que han tenido como destinatarios los componentes de la Comisión Ejecutiva Confederal, más de 50 responsables de estructura de las organizaciones confederadas (al no existir una responsabilidad homologable con la secretaría confederal y encontrarse repartidas las materias de la secretaría entre muchas otras responsabilidades) y hacer públicos los

trabajos más significativos, entre otras iniciativas, mediante la página web confederal en el apartado [áreas/acción sindical/políticas sectoriales].

Salud laboral

La actividad en materia de salud laboral se tenía que concretar en el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, resultado del diálogo social tripartito, lo que suponía una apuesta importante por la prevención de riesgos laborales. Se gestó tras la iniciativa europea complementándose con las especificidades de la realidad española. En la actual situación de crisis, y con un marco de concertación realmente complicado, la concreción de los objetivos ha sido desigual, pudiendo señalar como logros principales la mejora de los requisitos y criterios para la actuación de los servicios de prevención, mediante desarrollos normativos que han introducido pautas de calidad y control de la actividad, siendo la memoria anual la herramienta fundamental para fiscalizar la puesta en práctica de las actuaciones preventivas. También se ha conseguido introducir pautas de calidad para las personas ejecutoras de la prevención mediante un plan de formación en seguridad y salud, integral y transversal, de tal modo que la materia se imparte en todos los ciclos de educación obligatoria, con especial hincapié en la Formación Profesional, donde a todos los alumnos se les capacita como mínimo con la formación básica en prevención de riesgos laborales. También se han desarrollado procedimientos para el acceso a acciones formativas para colectivos al margen del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención, como son los autónomos.

No obstante, la crisis ha puesto de manifiesto que las inversiones en prevención están en claro peligro, si no se actúa en el sector de los servicios de prevención. La situación actual manifiesta impagos de contratos y, por ende, la falta de recursos financieros, lo que ha conducido a una competencia encarnizada y pobre en precios por la consecución de contratos, apostando por condiciones “basura”, en el sentido de ofertas de “bajo coste” y sin garantías de cobro, con escaso margen de beneficio y abandonando definitivamente la competencia entendida como diferenciación por calidad y mejores resultados. Ello ha redundado en las condiciones de trabajo de las personas empleadas en los servicios de prevención, a las que las patronales del sector les imponen un incremento anual de jornadas de trabajo, mayor ratio de empresas a las que atender, flexibilidad horaria a criterio del empleador y una reducción salarial que supone una pérdida de poder adquisitivo cercana a un 20%.

No ha sido posible desarrollar otras previsiones, como la necesaria reforma del INSHT, pieza fundamental del sistema preventivo de nuestro país; como tampoco los compromisos existentes para el fortalecimiento de los interlocutores sociales en la mejora de la prevención con programas en empresas de 6 a 50 trabajadores sin representación unitaria en el ámbito territorial, en este caso por la nula voluntad de la patronal.

Los accidentes de trabajo en el periodo 2009-2012 se han reducido de forma generalizada, tanto en datos absolutos como en índices de incidencia (número de accidentes producidos por cada 100.000 trabajadores). Este último dato es más fiable para el análisis, pues se mantiene estable sea cual sea el número de trabajadores cubiertos por el sistema de Seguridad Social. El índice de incidencia ha pasado de 4,2 trabajadores muertos en su puesto de trabajo en 2009 a 3,1 en 2012 por cada 100.000 trabajadores. En el caso de los accidentes, en general, el comportamiento ha sido similar, ya que en 2009 el índice de incidencia fue de 4.130 trabajadores accidentados por cada 100.000 pasando a 2.828 en 2012. Este descenso tan notable se debe, sin duda, a que ha calado la lluvia fina de la prevención en los centros de trabajo, ayudada por la presión sindical con los más de 200.000 delegados/as de prevención de CCOO, la tarea continuada de la Inspección de Trabajo, los planes consensuados en las CCAA, así como el dinero que, año a año, se ha incorporado a las convocatorias sectoriales y territoriales de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales. Pero en los últimos cuatro años también hay que tener en cuenta la incidencia de la crisis económica y su cara más dramática: el paro, que ha tenido un efecto en la reducción de accidentes, sea por la disminución de los ritmos de trabajo, por la caída de actividad en sectores tradicionalmente de alta siniestralidad como la construcción y por la presión que se ejerce sobre los trabajadores para no declarar los daños. Así como por el gran número de personas que ha pasado a la economía sumergida y al sector informal, que conduce a la ocultación de los daños derivados del trabajo.

Hay que recuperar el pulso a la prevención, ya que aún quedan asignaturas pendientes; los índices de incidencia de accidentes han bajado, pero nuestros estudios manifiestan que las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo son invisibles, existiendo un elevado subregistro, y en general son atendidas por los sistemas públicos de salud, lo que supone una derivación de costes impropios e impide una correcta prevención. No existe un marco comparable con los países desarrollados en cuanto a declaración y la subsiguiente atención de las patologías crónicas debidas a la exposición en el trabajo: cánceres laborales y otras enfermedades que, aunque menos agresivas, siguen estando sin atender adecuadamente. De ahí la

apuesta de CCOO por evidenciar esta situación con el fin de prevenirla en origen y paliar las consecuencias en las personas afectadas.

Seguridad Social y protección pública

El sistema público de pensiones ha tenido protagonismo en este mandato y ha exigido, una vez más, importantes esfuerzos en el terreno de la propuesta y de la movilización para mantener las características y coherencia de esta parte fundamental de la protección social en España.

Como ya ocurriera antes, la crisis económica ha servido, está sirviendo, para asistir a un fuerte cuestionamiento de nuestro sistema de pensiones, basado en su supuesta inviabilidad como consecuencia del reto cierto que debe abordar en las próximas décadas, derivado de la previsible evolución demográfica.

Frente a estos argumentos, viejos pero insistentes, hemos defendido la necesidad de mantener las características esenciales del sistema como la mejor garantía para asegurar esas rentas tras la jubilación, en un sistema de cotización obligatoria, general y suficiente financiado desde el salario.

Hemos mantenido que las reducciones de cotizaciones pretendidas suponen una transferencia de rentas del trabajo a rentas de capital, afectando negativamente a la distribución de la renta, en perjuicio del factor trabajo.

El acuerdo de pensiones de 2011 es un ejercicio de responsabilidad y compromiso comparable, incluso superior al que se hizo con el primer acuerdo suscrito en 1996. Actúa en todos los parámetros con distinta intensidad, pero con coherencia y combina de forma adecuada en muchos casos y de manera que aún tendremos que intensificar en otros: las medidas de ajuste del crecimiento del gasto con la mejora en los ingresos del sistema; el reconocimiento de nuevos derechos (mujeres, jóvenes, empleadas de hogar, trabajadores agrarios, empleados públicos...) con el establecimiento de requisitos más exigentes para acceder a las prestaciones de jubilación.

Apostamos entonces y seguiremos haciéndolo por el consenso como herramienta de actuación sobre el sistema de pensiones. Por una financiación preferentemente autónoma del mismo, lo que no significa que haya de ser la única en todo momento.

Desde una posición firme que valora su importancia, estamos convencidos de que es la mejor manera de preservar y reforzar nuestro sistema de pensiones; nuestro también en el sentido de los millones de personas que representamos, las que lo sostenemos con nuestras cuotas y sobre el que se deben construir nuestras prestaciones futuras.

Por otra parte, la coyuntura del mercado de trabajo, aún con retraso, ha llegado al sistema de pensiones que se resiente de la pérdida de más de 3 millones de cotizantes en poco más de cuatro años. Las políticas de ajuste y austeridad a ultranza muestran aquí, también, sus efectos, especialmente la reciente reforma laboral, y afectan gravemente a los ingresos de la Seguridad Social. Esta coyuntura difícil puede derivar en problema estructural si el mercado de trabajo no se recupera. Por ello hemos propuesto actuar también en la coyuntura para evitar un mal mayor, incrementando los ingresos por cotizaciones, entre otras alternativas.

Finalmente, una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de noviembre de 2012, está llamada a modificar significativamente la configuración de nuestro sistema de pensiones. En ella, coincidiendo con la visión sindical, se declara contrario al principio de igualdad el reconocimiento de periodos cotizados a las personas con contratos a tiempo parcial, mayoritariamente mujeres.

Las políticas de empleo y derechos sociales

La protección por desempleo ha funcionado, como le corresponde, como colchón amortiguador del impacto de la crisis. La inicial destrucción de empleo estuvo acompañada por un importante aumento de beneficiarios con derecho a percibir alguna prestación (1,6 millones de personas) hasta alcanzar una tasa de cobertura del 71,4% de las personas registradas en 2010 en el Servicio Público Estatal de Empleo. La mitad de los beneficiarios percibieron la prestación contributiva, con un importe medio algo más del doble en media que el subsidio (428 euros). Hoy, este porcentaje ya es claramente inferior al 50%.

Frente a esa política de reducir la protección por desempleo, hemos mantenido que es imprescindible mejorarla, facilitando como mínimo el acceso a la Renta Activa de Inserción de aquellas personas que han finalizado las prestaciones contributivas y seguir prorrogando el programa PREPARA. Para ello, hemos instado al Gobierno a que

abra una mesa de diálogo donde abordar mejoras en protección social para las personas en situación de desempleo y seguimos trabajando con esa orientación. La necesidad de un plan de empleo efectivo en España es difícilmente eludible.

Las políticas activas de empleo han sido insuficientes e ineficientes. Invertimos más en bonificaciones, con escaso éxito, que en programas de empleo y formación. Con el nuevo Gobierno se ha reducido, especialmente, la atención directa a personas desempleadas.

Rentas básicas: Las rentas mínimas garantizadas han tenido una evolución incoherente y diversa en los últimos años. Las pensiones mínimas fueron incrementadas de manera significativa por el Gobierno socialista que, sin embargo, no previó las dotaciones económicas correspondientes en los Presupuestos Generales del Estado, cargando sobre el sistema contributivo de pensiones ese esfuerzo. El nuevo Gobierno popular ha anunciado que va a cumplir el acuerdo de pensiones suscrito con CCOO, entre otros, en 2001 y va a financiar los complementos a mínimos desde el presupuesto del Estado, pero ha frenado la evolución de las pensiones mínimas.

Por nuestra parte venimos defendiendo la necesidad de dotarnos de un sistema de rentas mínimas coherente y suficiente, en donde el salario mínimo interprofesional, renta mínima de los activos, sea la referencia y tenga una relación adecuada con las rentas mínimas garantizadas a los pensionistas, al tiempo que uno y otras mantengan una relación coherente con las distintas modalidades de rentas mínimas existentes (pensiones no contributivas, renta básica, subsidios agrarios, plan PREPARA...).

La atención a la dependencia: En esta materia debemos señalar los importantes avances tras la puesta en marcha de la Ley 39/2006, para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que reconoce derechos subjetivos y configura un sistema público de protección; en suma, un avance histórico en materia de derechos sociales.

Desde abril de 2007, más de 1,5 millones de personas han solicitado una prestación; más de un millón tiene derecho reconocido a estar atendido y más de 780.000 disfrutan de prestación efectiva. Adicionalmente, este nuevo ámbito de protección social ha generado actividad económica y empleo, que hemos estimado en torno a los 190.000 puestos de trabajo.

Finalmente, la aprobación del Real Decreto Ley 20/2012, de medidas en materia de protección a las personas en situación de dependencia, inicia un nuevo tiempo en relación con esta materia, alejándose del espíritu de acuerdo político y social que originó este nuevo ámbito de protección social.

Se debilita la cobertura protectora a las personas en situación de dependencia moderada, ampliando de hecho hasta 2016 la moratoria ya aprobada unos meses antes. Se debilita también la oferta de servicios sociales de proximidad (ayuda a domicilio, centros de día...). Se promueve que el usuario asuma parte del pago de la prestación, directamente o con recursos familiares. Se aumentan las incompatibilidades. Suprime niveles de calificación intermedios, con la consecuencia de reducir prestaciones y horas de atención...

Por todo ello venimos insistiendo en la necesidad de abrir un proceso de reafirmación del compromiso político y social con el desarrollo de la ley y la implantación del sistema, mediante un nuevo acuerdo social y político que venga a garantizar la mejora de la protección social, incrementando con ello la actividad económica y creando empleo, garantizando la sostenibilidad y suficiencia financiera del sistema.

Políticas de igualdad y juventud

Negociación de planes de igualdad

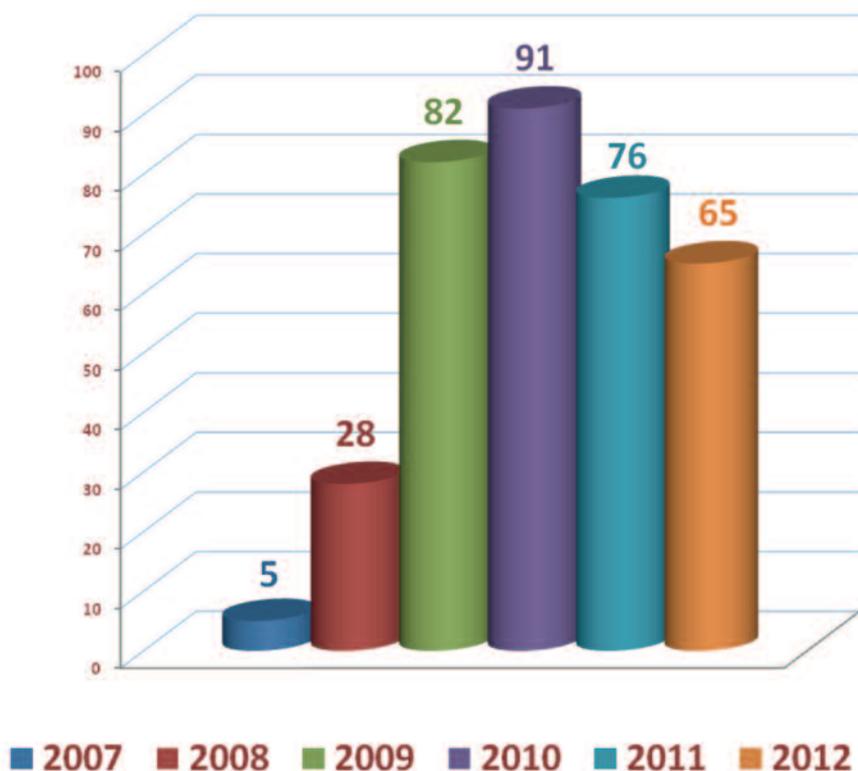
CCOO incorpora la transversalidad de género a los objetivos sindicales que conforman su estrategia sindical para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en la sociedad, y alcanzar la paridad de género en el conjunto de estructuras de representación y dirección del sindicato.

Para alcanzar los objetivos señalados, CCOO defiende e impulsa la aplicación de la negociación de medidas y planes de igualdad que la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) recoge, incorporando medidas de acción positiva en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en la retribución y en las condiciones laborales, situándolas en el marco de la negociación colectiva.

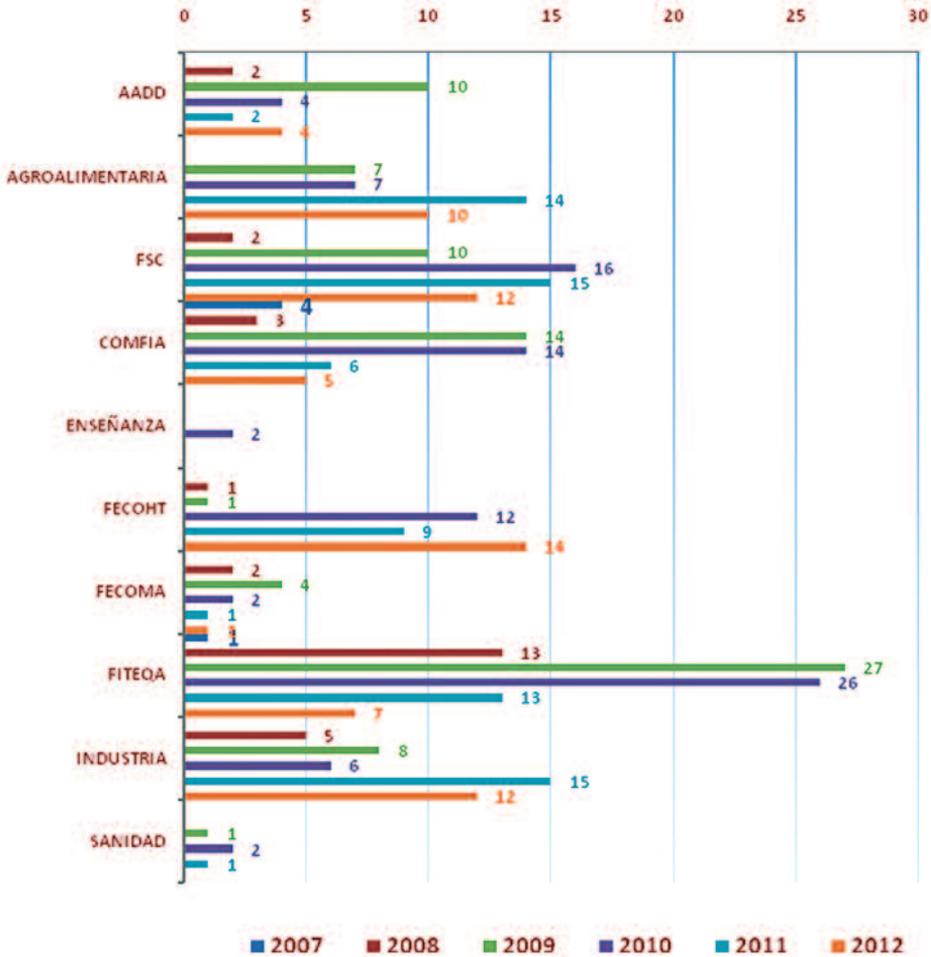
Las Secretarías de la Mujer de CCOO viene realizando seguimientos periódicos de la evolución de la negociación de los planes de igualdad, desde el primer año de vigencia de

la LOIEMH. Los resultados obtenidos son analizados en las Jornadas de Mujeres Sindicalistas (JMS) de CCOO, que se realizan anualmente con el ánimo de adoptar, según las conclusiones alcanzadas, diferentes objetivos de mejora de la negociación.

■ Planes de igualdad por años



■ Planes de igualdad firmados por federaciones y año



Los resultados obtenidos hasta este momento son desiguales, motivados por las dificultades que presenta la negociación de los propios planes, además de la incidencia negativa de la reforma laboral. A pesar de estos condicionantes, se constata un avance lento, pero sostenido.

Formación en género e igualdad

Como sabemos, la formación en igualdad de género capacita para la aplicación sistemática de la transversalidad de género, ya que proporciona información, conceptos,

datos y metodologías para detectar discriminaciones de género, así como conocimiento y manejo de la legislación y normativas de referencia.

Resumen de la formación específica en igualdad de género desarrollada en 2009-2012

- Cursos de especialidad: máster, especialista, agentes de igualdad.
- Cursos monográficos: violencia de género, negociación colectiva y planes de igualdad.
- Módulos de sensibilización.
- Las Jornadas de Mujeres Sindicalistas.

Por ejemplo, en el módulo transversal de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de la CS de CCOO (planes intersectoriales) “Promoción para la igualdad”, puesto en marcha en 2006, han recibido esta formación unas 8.500 personas.

Participación y representación de las mujeres en Comisiones Obreras

Comisiones Obreras, un sindicato de mujeres y hombres para la igualdad efectiva

Comisiones Obreras afirma su compromiso para que la participación de las mujeres sea efectiva en los espacios de toma de decisiones y en el trabajo sindical, mediante la capacitación necesaria y la promoción de las sindicalistas en los órganos de dirección, con la finalidad de que esta participación sea real y equilibrada en todas las estructuras de la organización sindical.

La transparencia en la información es nuestro compromiso y una herramienta fundamental en el logro del conocimiento que facilita la conformación de opiniones con criterios más amplios, diversos y razonados que sustentan una mejor toma de decisiones. Por esta razón resulta fundamental la elaboración de informes, como el que presentamos, sobre la presencia sindical de los hombres y mujeres en el entramado organizativo de CCOO, en la representación legal en las empresas y en la afiliación, lo que nos permitirá un mejor análisis de los cambios y variables que inciden en la conformación del mapa sindical de Comisiones Obreras.

■ Evolución afiliación 2007-2011

2007		
Total mujeres y hombres	1.139.988	
Total mujeres	418.125	36,68%
Total hombres	721.863	63,32%

2011		
Total mujeres y hombres	1.139.591	
Total mujeres	447.335	39,25%
Total hombres	692.256	60,75%

■ Evolución del censo de elecciones sindicales y voto de mujeres en elecciones sindicales 2007-2011

	Censo total	Mujeres	%	Votantes	%	V. mujeres	%
2007	7.145.429	2.957.725	41,39	5.018.572	70,23	1.709.355	34,06
2011	7.252.120	2.964.159	40,87	4.955.374	68,33	1.869.662	37,73
Evolución	106.691	6.434	-0,52	-63.198	-1,90	160.307	3,67

■ Representantes legales de trabajadoras y trabajadores de CCOO y UGT: 227.775 delegadas y delegados electos a 31/12/2011

Sindicato	Delegadas	Delegados	Total	% delegadas	% delegados
CCOO	40.762	76.254	117.016	34,83	65,17
UGT	37.636	73.123	110.759	33,98	66,02
CCOO+UGT	78.398	149.377	227.775	34,42	65,58

■ Comparativa delegados/delegadas CCOO-UGT

Sindicato	% del total de delegadas de CCOO+UGT	% del total de delegados de CCOO+UGT
CCOO	51,99	51,05
UGT	48,01	48,95
Diferencias	3.126	3.131

Comisiones Obreras sigue siendo el primer sindicato al recibir la mayoría de los votos de trabajadoras y trabajadores, con 40.762 [34,83%] delegadas y 76.254 [65,17%] delegados. La felicitación a las compañeras y compañeros, y al conjunto del sindicato, por este resultado ha de ser el reconocimiento a la capacidad de CCOO para la propuesta, negociación y el acuerdo, y para la movilización sindical y social en unos tiempos de crisis económica, de destrucción de empleo, de agresión a los derechos laborales y eli-

minación de servicios a la ciudadanía, incluidos los servicios, estructuras y derechos de las mujeres.

Políticas sindicales para el impulso de las reivindicaciones de los jóvenes

Desempleo, temporalidad, bajos salarios, uso fraudulento de prácticas para encubrir puestos de trabajo y un uso creciente del fenómeno de los falsos autónomos son una muestra de algunos elementos estructurales que ya operaban en los años de la llamada bonanza económica; como sea, es indiscutible que en el último periodo se ha producido un terrible empeoramiento de todos los indicadores económicos, sociales y laborales que afectan a la juventud.

Las diversas actividades que han sido desarrolladas desde el año 2009 han pivotado sobre los objetivos del plan de trabajo de esta Secretaría que fue definido al comienzo del mandato, de entre las que destacamos: el fomento de la afiliación de la juventud, que se ha concretado en el apoyo a la labor de acercamiento a colectivos prelaborales que realizan las Secretarías de Juventud de territorios y federaciones con la elaboración de múltiples materiales formativos e informativos sobre derechos laborales y sindicalismo, así como con el lanzamiento de la campaña “La resignación no es una opción”; la potenciación y formación de jóvenes delegados/as, objetivo al que se ha contribuido a través de la organización de cuatro ediciones de la Escuela Confederal de Juventud y con el diseño de cursos dirigidos para jóvenes sindicalistas ad hoc; la participación en el diálogo social y otras negociaciones con los interlocutores sociales, especialmente en el ámbito de la Comisión Tripartita para el Empleo Joven y en la negociación de un plan de empleo y emprendimiento para la juventud; la implicación en las relaciones institucionales, destacando especialmente nuestro labor en el área socioeconómica del Consejo de la Juventud de España, responsabilidad que está a cargo de CCOO desde la asamblea general ordinaria de la citada institución que tuvo lugar en verano de 2011; el trabajo en el ámbito internacional, donde cabe señalar el activo papel jugado en los Comités de Juventud de la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Europea de Sindicatos; el impulso a la imagen y la comunicación de la Secretaría de Juventud y toda la Confederación, especialmente en el ámbito de Internet y las redes sociales, y el desarrollo de la línea de actuación confederal en materia de defensa de la diversidad afectiva y sexual en el trabajo, entre otras muchas acciones.

Por lo que respecta a la consolidación de las Secretarías de Juventud de territorios y federaciones, estas experimentaron su afianzamiento con el IX Congreso Confederal, aunque el fuerte impacto de la crisis económica a lo largo de este último mandato ha puesto en peligro esa estabilidad de la estructura, tal y como dan cuenta las composiciones de las nuevas comisiones ejecutivas constituidas como resultado de los congresos de las diferentes organizaciones que han tenido lugar durante finales de 2012 y principios de 2013.

Por último, cabe señalar que las movilizaciones sindicales y sociales de los últimos años han contribuido –salvando la emergencia de discursos interclasistas y antipolíticos– al acercamiento a sectores más dinámicos y reivindicativos de la juventud. Un buen ejemplo, aunque no único, de esta labor fue la creación de la llamada Plataforma Juvenil en Defensa de la Huelga General, que impulsó nuestra Secretaría con ocasión de la huelga del 29 de marzo, y a la que después se valoró dar seguimiento con otra plataforma unitaria que contribuyera a enlazar organizaciones y personas afines a los objetivos de CCOO. No obstante, nuestros objetivos sugieren la necesidad de superar la colaboración puntual con colectivos ajenos al sindicato para, en su lugar, ganar presencia propia más estable entre la juventud.

La acción sindical internacional

Los últimos cuatro años son el período en que se ha manifestado una mayor conexión entre la acción sindical en España y la actividad sindical internacional. Ha sido una de las consecuencias de la crisis y de la necesidad de dar respuestas supranacionales –programáticas y de acción– a las políticas de gobiernos e instituciones internacionales. Esto ha sido particularmente intenso en el ámbito europeo y en el trabajo en el marco de la CES.

La acción sindical europea de CCOO ha estado encaminada a procurar que la CES elaborase propuestas de política económica y social alternativas a las que se promovían o imponían desde las instituciones de la UE, y a promover movilizaciones sindicales de ámbito europeo contra las mismas. Este trabajo se ha intensificado a partir de mayo de 2010. Con anterioridad a esa fecha, CCOO había participado activamente en la organización de otras movilizaciones europeas, la más importante de las cuales se realizó en mayo de 2009 con euromanifestaciones en cuatro capitales europeas, la más numerosa de las cuales fue la de Madrid.

Para desarrollar esta orientación, además del trabajo en los órganos de dirección y en las diferentes estructuras de la CES, se han intensificado en este período las relaciones bilaterales y con grupos de sindicatos, procurando que en las reuniones estuvieran los principales responsables de los mismos. Habría que destacar las desarrolladas con el Grupo Latino (sindicatos del sur de Europa más los belgas) para llevar propuestas comunes a las reuniones de la CES o las bilaterales con la DGB para forjar una clara mayoría favorable a la articulación de propuestas y movilizaciones europeas. El reforzamiento de las relaciones con la DGB se ha llevado a cabo a través de diversos encuentros bilaterales en España y Alemania. Estos encuentros han contribuido a la formulación de diagnósticos y propuestas comunes y a tener la posibilidad de expresar esas posiciones ante la canciller Merkel en dos reuniones. Fue significativa la mantenida por los líderes de CCOO, UGT y la DGB, en mayo de 2012, antes de que Mariano Rajoy recibiera, por primera vez como presidente del Gobierno, a los secretarios generales de las dos centrales sindicales españolas.

La Jornada de Acción Europea del 29 de septiembre de 2010, con huelga general en España, y, sobre todo, la Jornada de Acción y Solidaridad del pasado 14 de noviembre son ejemplos de acciones de la CES en las que CCOO, en unidad de acción con UGT, ha tenido un papel muy destacado. La jornada del 14N, con cuatro huelgas generales y acciones en un total de 28 países, ha sido valorada con razón como la más importante de la historia del sindicalismo europeo. Para llegar a ella se ha trabajado intensamente en los ámbitos mencionados y en dos seminarios organizados en Madrid, así como a través de múltiples contactos bilaterales, en particular con los sindicatos portugueses y latinos.

En el congreso de Atenas (mayo de 2011) se avanzó en la orientación que comentamos y el secretario general de CCOO fue elegido presidente de la CES. Esto ha permitido, entre otras cosas, una implicación más profunda de nuestro sindicato en las actividades del diálogo social europeo –cumbres tripartitas, reuniones bilaterales de alto nivel, etc.–, contribuir con nuestras aportaciones a las mismas y tener una mayor influencia en la dirección de la confederación europea. CCOO tuvo una participación activa en los debates del congreso y en la elaboración de enmiendas en la fase de debate previa. Catorce de sus propuestas fueron aprobadas. Merece destacarse la que hace referencia a la articulación de la acción sindical y de las formas de movilización nacionales y europeas, incluida la huelga general europea.

Una propuesta formulada por CCOO ha tenido especial repercusión en la CES, la de un nuevo contrato social europeo. Dada a conocer mediante la publicación simultánea en

cinco periódicos europeos de un artículo firmado por líderes sindicales de cinco países, se ratificó en la Escuela de Invierno de la CES, celebrada en Copenhague en febrero de 2017, y en el comité ejecutivo. Es la propuesta alternativa principal de la campaña de acción de la CES 2013-2014. El núcleo de esta opción estratégica del sindicalismo europeo es la construcción de una Unión Europea democrática y socialmente avanzada, a través del diálogo social, del respeto a la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y de la capacidad de acción socio-política del sindicalismo.

La intervención desde la cooperación sindical internacional

Los acuerdos con la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y la calificación de la Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga" nos han permitido desarrollar en este periodo congresual una cooperación más estratégica, incrementar de forma considerable nuestras acciones de cooperación sindical internacional y, al mismo tiempo, afrontar las consecuencias de los brutales recortes a las políticas y ayudas para la cooperación internacional.

Estamos razonablemente satisfechos del grado de desarrollo alcanzado en nuestras acciones de cooperación. Hemos consolidado la cooperación sindical internacional de CCOO y contribuido al fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países en desarrollo, de sus estructuras organizativas y de coordinación supranacionales.

Hemos desarrollado una intensa, extensa y estratégica cooperación internacional duplicando nuestras acciones de cooperación sindical internacional a través de los convenios con AECID para fortalecer los sindicatos de los países de América Latina, el Magreb, África Occidental y Oriente Medio, contribuyendo de forma decisiva a un nuevo internacionalismo solidario a la vez que al reconocimiento y prestigio de la cooperación sindical internacional de CCOO. La ejecución de dos grandes convenios de cooperación para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en los países de América Latina, del Área Mediterránea y África Occidental cofinanciados por la AECID y gestionados por nuestra fundación, en los que han participado la Confederación y las Federaciones Estatales, ha supuesto establecer las líneas estratégicas pertinentes y asegurar la gestión de 15 millones de euros para el periodo 2008-2012. El grado de responsabilidad que implica para una cooperación que pretendemos transformadora, de calidad y con impacto en las organizaciones sindicales del sur; que realizamos con la

aportación solidaria y cofinanciamos a través del 0,7 de las cuotas de afiliación, pero que en gran medida hemos podido desarrollar gracias a subvenciones finalistas, nos ha movido en todo momento a actuar con rigor e impulsar una gestión eficaz y transparente de los recursos.

A nivel interno hemos mantenido el mandato del 9º Congreso Confederal de aportar el 0,7 de las cuotas de afiliación a la cofinanciación de la cooperación sindical internacional. Hemos hecho efectivo nuestro compromiso de dedicar el 30% de la financiación de los convenios a políticas de género y dedicado el 5% a sensibilización y educación al desarrollo. Hemos definido, junto a las Secretarías de Cooperación Internacional, elementos comunes para una estrategia compartida de cooperación sindical internacional. También el conjunto de la red territorial de Fundaciones Paz y Solidaridad ha avanzado considerablemente de proyectos generalistas a proyectos de cooperación sindical internacional propiamente dichos. Desde la Secretaría y la red de Fundaciones Paz y Solidaridad hemos elaborado “la estrategia de género y desarrollo para la cooperación internacional de CCOO”, habiendo sido muy valorada por otras instituciones y organizaciones cooperantes.

Hemos promovido desde la Secretaría, el Patronato y el plenario de cooperación líneas de actuación estratégicas compartidas buscando más complementariedad, ganando en confederalidad y coherencia en las acciones de cooperación de las organizaciones confederadas. Se ha avanzado en la coordinación de las políticas de cooperación de CCOO y de los instrumentos que la gestionan: la FPS “Serafín Aliaga” y la red de Fundaciones Paz y Solidaridad.

Cuando la consolidación de nuestra cooperación sindical internacional es una realidad asentada, hemos tenido que enfrentar los letales recortes del Gobierno del PP a la cooperación española.

Las duras consecuencias de los recortes materiales y humanos, la crítica situación de la FPS tras la finalización de los convenios 2012 y la imposibilidad de acceder a nuevos convenios en el medio plazo han hecho insostenible el mantenimiento de la estructura de la FPS y truncado nuestras posibilidades de cooperar en los niveles en que veníamos haciéndolo. Los brutales recortes en AOD y a la cooperación en los PGE, la dependencia de la FPS de las aportaciones confederales y de las ahora muy menguadas subvenciones AECID, la casi desaparecida cooperación autonómica, a la que tampoco podrán acceder la mayoría de nuestras fundaciones, nos conmina a movilizar ideas y

recursos, a decidir qué hacer y cómo hacer viable la FPS, el instrumento fundamental con el que hemos gestionado la hasta ahora muy importante y reconocida cooperación internacional de CCOO.

Participación institucional

Uno de los principales objetivos para el mandato de esta secretaría consistía en la elaboración y puesta en marcha de una propuesta para la aprobación de una ley de participación institucional de ámbito estatal, que pudiera contemplar, de forma integrada, todos los aspectos, ámbitos y condiciones de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Se ha trabajado en propuestas conjuntas con UGT y se mantuvieron reuniones con el anterior Gobierno del PSOE, pero, a pesar de algunos avances, no fue posible llegar a un acuerdo.

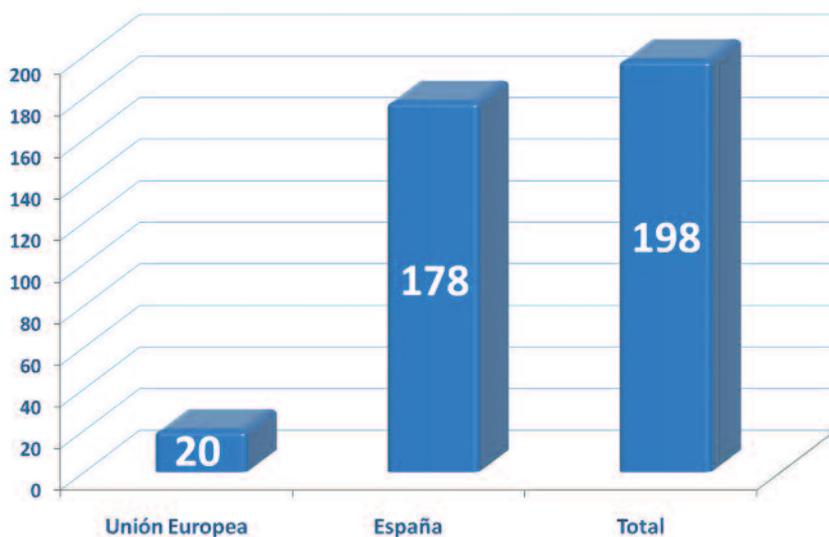
El papel institucional de los sindicatos se ampara en la Constitución Española, por tanto, la necesidad de aprobar dicha ley sigue siendo un objetivo prioritario para dotarnos de un instrumento normativo adecuado ante los nuevos retos del sindicalismo confederal y de clase.

Se ha avanzado en una relación estable y más coordinada con los grupos parlamentarios del Congreso y el Senado. Se ha realizado un seguimiento cotidiano de la agenda parlamentaria y su puesta a disposición del sindicato, que ha comportado la posibilidad de intervenir, en tiempo y forma, con propuestas y/o enmiendas a las iniciativas legislativas.

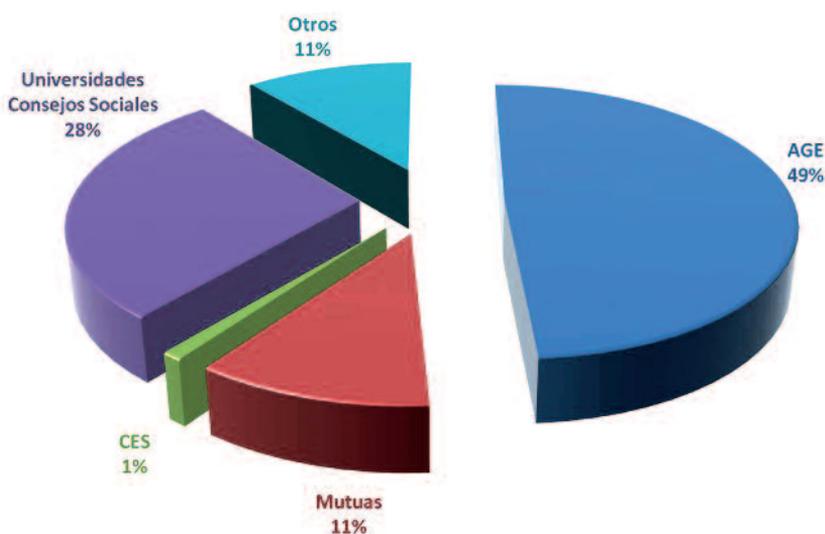
Se ha dotado de una mayor relevancia al seguimiento y coordinación de las tareas desempeñadas por nuestras consejeras y consejeros en el CES, así como la puesta a disposición de los dictámenes e informes elaborados por esta institución.

Se ha realizado un esfuerzo importante para avanzar en la mejora de la presencia y la participación confederal en las funciones llevadas a cabo por el CESE, así como en nuestra relación con los grupos parlamentarios del Parlamento Europeo desde nuestra oficina en Bruselas. De todos modos ha seguido siendo la Secretaría de Internacional quien ha tutelado este ámbito de trabajo.

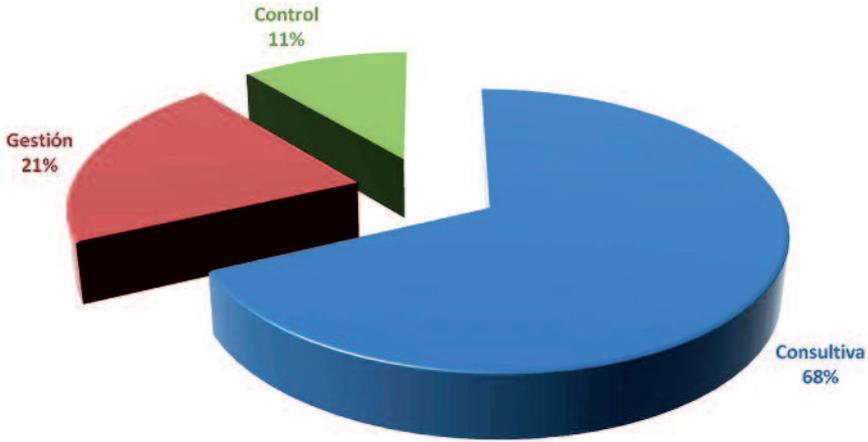
■ **Ámbito de los organismos con representación institucional de CCOO**



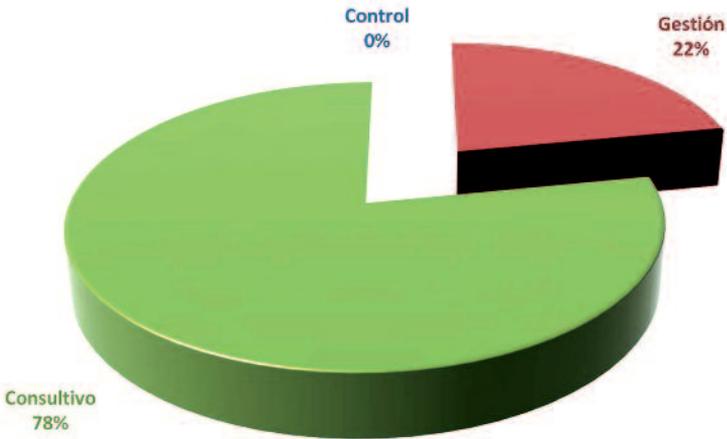
■ **Tipología organismos estatales con participación institucional de CCOO**



■ **Función de la representación de CCOO en los organismos que participa**

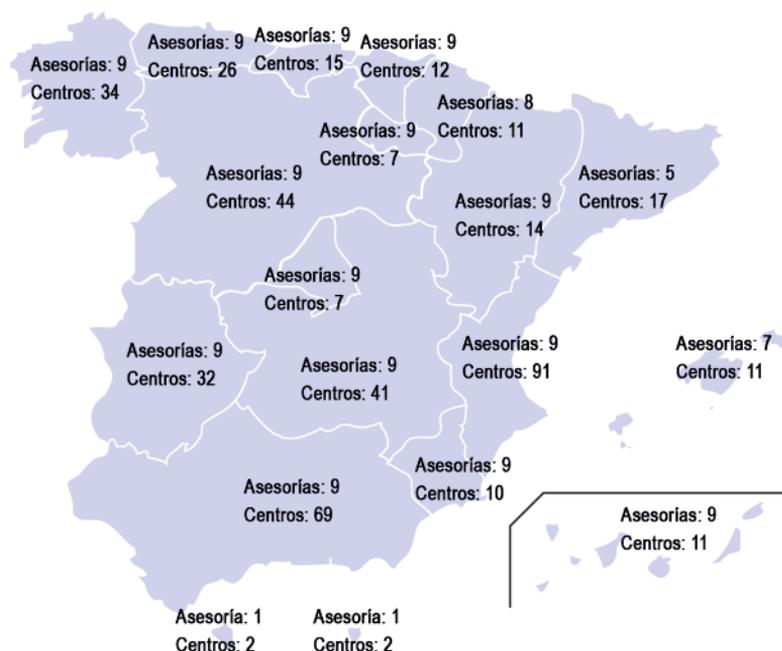


■ **Representantes de CCOO en la AGE según tipo de organismo**



Asesoramiento sindical

■ Mapa de asesoramiento sindical



157 asesorías sindicales - 466 centros de consulta - 345 asesores

Es un servicio sindical esencial y básico para la tutela de la afiliación y los trabajadores/as en general, para la sindicalización del conflicto que se genera en el centro de trabajo y para la desjudicialización de las relaciones laborales y el reforzamiento de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos, a la vez que ayudan a la justa redimensión de los servicios jurídicos.

El asesoramiento sindical –por su función de tutela sindical– ha de ser la piedra angular de actuación del sindicalismo de proximidad, el epicentro de las políticas colaterales de extensión de la afiliación y la representación como un todo integral de la acción sindical. Sin duda se ha de realizar de forma organizada, vertebrada y cualifi-

cada, y con recursos adecuados, tal y como se ha desarrollado en el mandato del 9º al 10º Congreso Confederal y que debería tener continuidad en el próximo mandato en la línea iniciada y que ha contado con el acuerdo unánime del conjunto de nuestras organizaciones confederadas.

En el Programa de Acción aprobado en el 9º Congreso Confederal se mandató garantizar desde las organizaciones de rama, o desde las territoriales –si fuera aconsejable–, extender una atención sindical gratuita y de calidad a la afiliación, de acuerdo con lo previsto en la norma para financiación y mejora de las asesorías.

Durante el mandato pasado se ha estado trabajando en este sentido y se han implementado los acuerdos del año 2006 en relación al mapa de la realidad del asesoramiento sindical y su impulso.

En virtud de ello, en 2010 se creó, y se está dinamizando, una herramienta de soporte al asesoramiento sindical denominada SERVISIN. A partir de la existencia del SERVISIN se está procediendo a su implementación en todas las federaciones y también a nivel territorial –de forma mancomunada– para organizar, vertebrar y cualificar el asesoramiento sindical. Como resultado de dicho proceso se está definiendo el mapa del asesoramiento sindical y se está extendiendo el desarrollo y la formación para prestar un asesoramiento sindical de calidad a nuestra afiliación. En estos momentos en el SERVISIN están registradas o en fase de registro 157 asesorías sindicales y más de 466 puntos de consulta con sus correspondientes asesores sindicales.

El SERVISIN es una herramienta confederal –elaborada por el Departamento de Informática confederal y la Secretaría de Asesoramiento y Servicios Confederal–, vinculada al resto de aplicaciones internas –EESS, UAR, visita PYME, etcétera, e integrada en el SIC–. Además tiene incorporadas las mejores herramientas de legislación, jurisprudencia, cálculos, formularios, convenios, etcétera, para dar la más eficaz atención posible a las personas afiliadas y al resto de trabajadores/as. En este momento se está trabajando una herramienta interna de soporte al asesoramiento sindical entre la Secretaría Confederal de Asesoramiento y Servicios y el Gabinete de Estudios Jurídicos Confederal.

El SERVISIN es una herramienta que incorpora –aparte de la agenda, gestiones, trámites, etcétera, que se recogen en un manual elaborado al efecto, 29 tipos de gestión y 126 trámites– un módulo estadístico que dará una información valiosa para la ac-

ción sindical, para dibujar el mapa de la actuación sindical y para detectar el mapa del conflicto. También dispone de un módulo de facturación.

Por todo ello, el SERVISIN está pensado para ser el filtro previo a la actuación de los servicios jurídicos. El SERVISIN está conectado con el SERVIJUR –herramienta de los servicios jurídicos– para derivar los asuntos y será el vehículo de colaboración entre el ámbito sindical y el ámbito jurídico y jurisdiccional, y el que nos permitirá centrar la actuación de los servicios jurídicos, evitar su saturación y posibilitar su correcto dimensionamiento.

Pero todo esto requiere herramientas, formación y especialización y un salto cualitativo en nuestra actividad de atención y asesoramiento a las personas afiliadas.

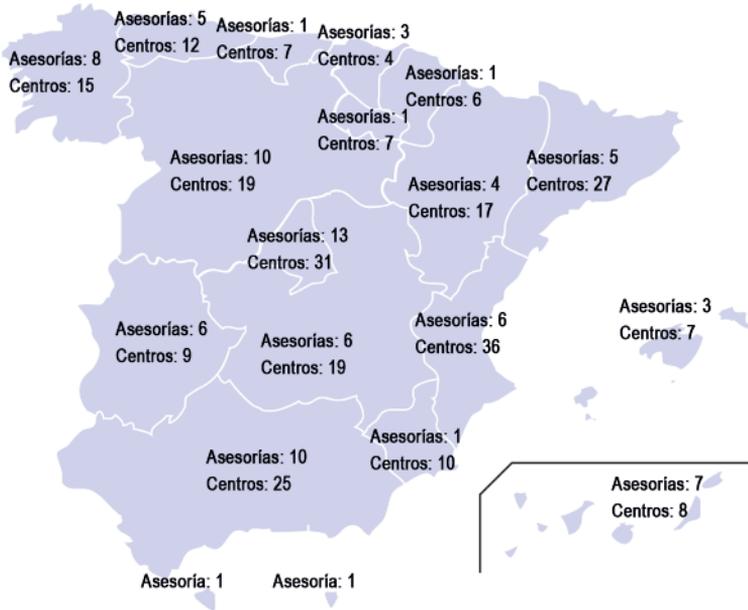
En función de ello, durante el mandato pasado se han establecido las funciones de tutela del asesor sindical, los criterios de desempeño de la labor y los criterios de facturación en relación a los no afiliados/as como incentivo que posibilite la afiliación.

También, en los dos últimos años, se ha puesto en marcha una formación estable para los asesores sindicales orientada a la herramienta SERVISIN y a los contenidos de conocimientos en materia laboral y de Seguridad Social.

En el plan de asesoramiento sindical se ha aprobado una tabla de honorarios confederal orientada a las personas no afiliadas –para incentivar la afiliación– que, junto a la aportación del sindicato en concepto de la bonificación que se realiza a la afiliación, garantiza el equilibrio presupuestario y la financiación del asesoramiento sindical.

Asesoramiento jurídico

■ Mapa de asesoramiento jurídico

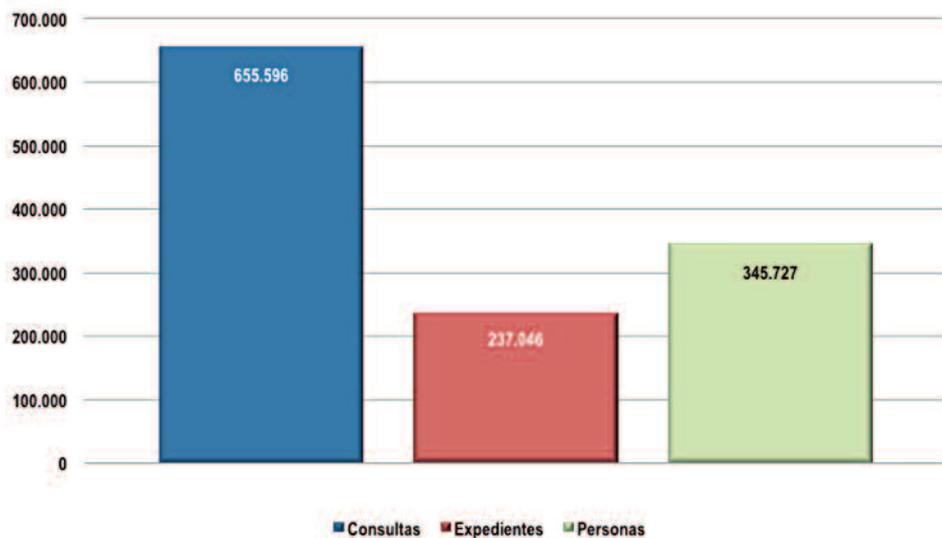


92 asesorías jurídicas- 259 centros de consulta - 623 profesionales

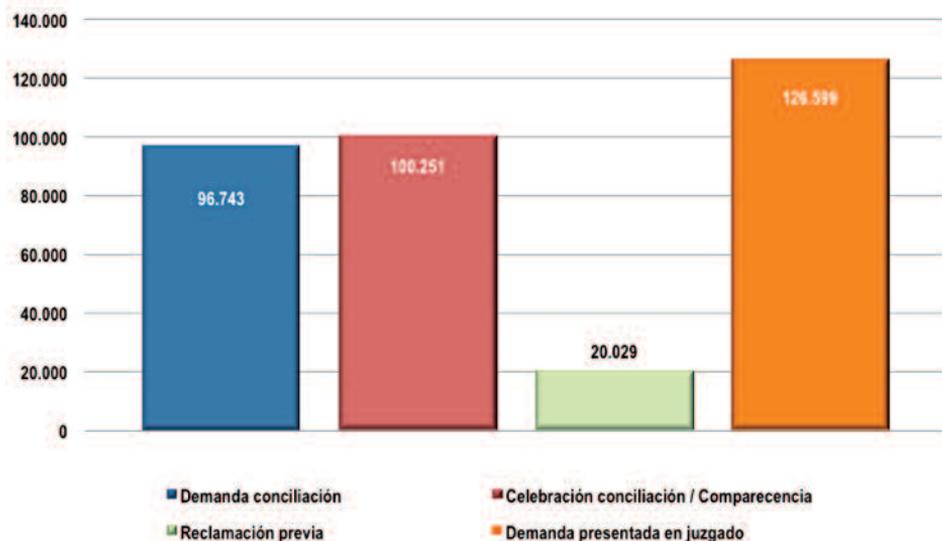
Los servicios jurídicos de CCOO son un servicio estratégico del sindicato, según los acuerdos del 9º Congreso Confederal, cuya centralidad reside en la afiliación. Los usuarios de los servicios jurídicos significan más del 25% de las altas anuales que se producen en la afiliación.

En los gráficos expuestos a continuación se evidencia el gran número de personas que atienden nuestros servicios jurídicos, que según los datos del CGPJ pueden suponer del orden del 15% del total de los asuntos que se tramitan en los juzgados españoles del orden jurisdiccional social, lo que da una justa medida de la confianza, credibilidad y buen hacer profesional de CCOO.

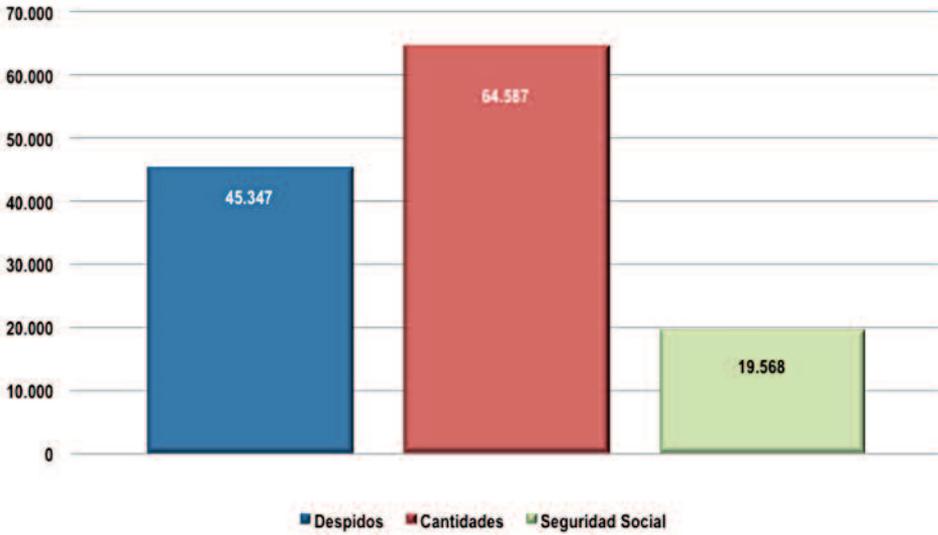
■ Datos de actividad (acumulado 2008-2011)



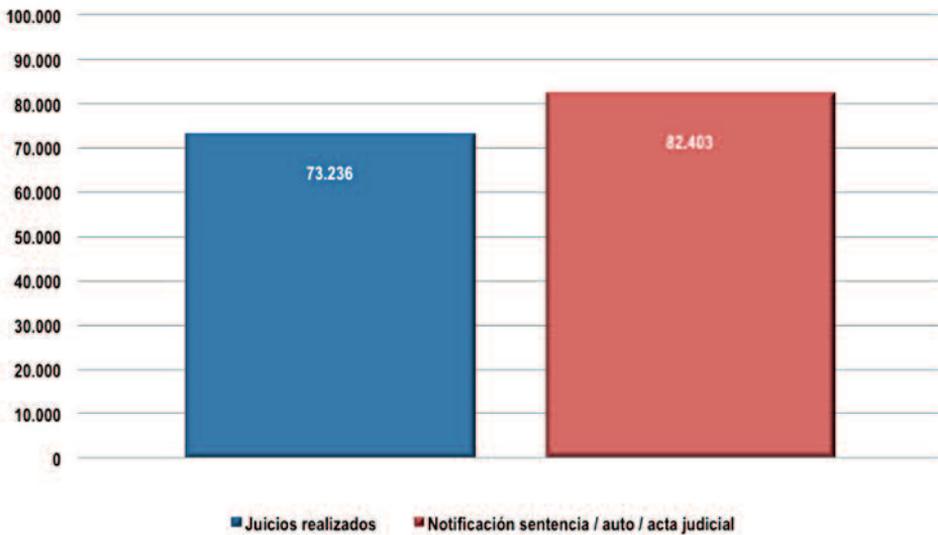
■ Datos de actividad dentro del mercado, etcétera (acumulado 2008-2011)



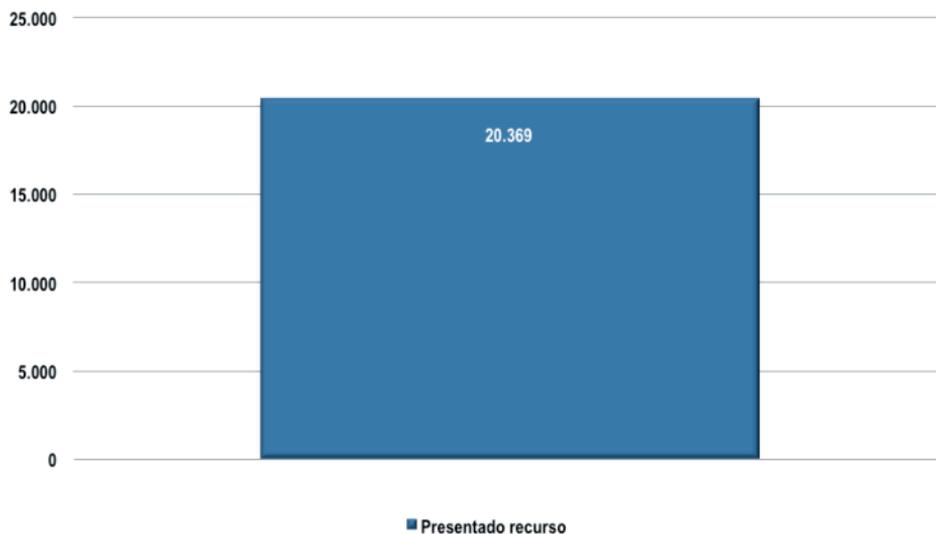
■ Datos de materias relevantes tramitadas (acumulado 2008-2011)



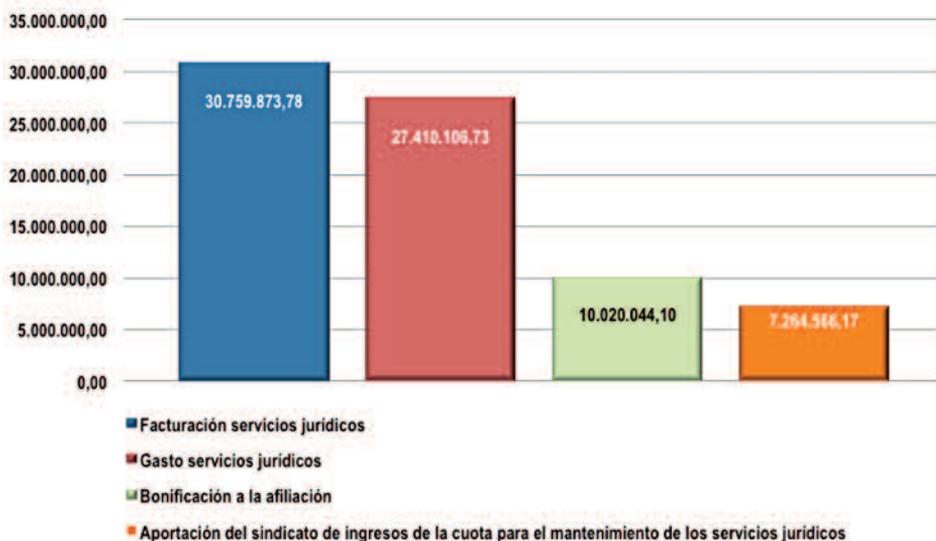
■ Datos juicios celebrados y sentencias tramitadas (acumulado 2008-2011)



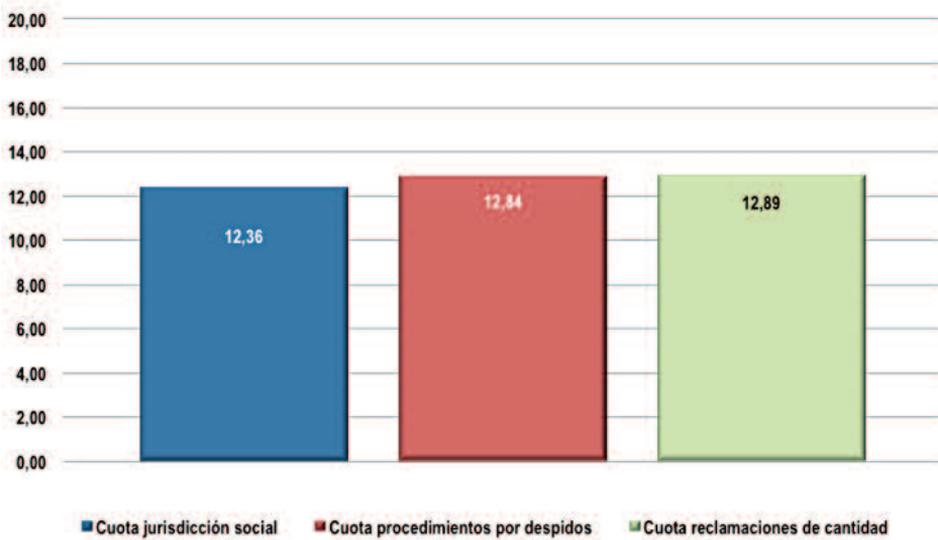
■ Datos recursos presentados (acumulado 2008-2011)



■ Resumen económico servicios jurídicos 2011 (euros)



■ Cuota de mercado de los SSJJ de CCOO en la jurisdicción social 2010 (en porcentaje)



Formación sindical y formación para el empleo

La formación sindical

La formación sindical es fundamental en el fortalecimiento del sindicato en la vertiente de cualificación de los sindicalistas y de nuestras propuestas, y en la misma han participado el conjunto de ámbitos de trabajo de la dirección confederal.

La formación sindical siempre la hemos considerado fundamental para la cualificación de nuestros efectivos, para facilitar la promoción de cuadros, para la renovación generacional y, en general, para garantizar la continuidad de la cultura creada a través de los valores y la historia de CCOO. En este sentido hemos volcado los esfuerzos en la formación de delegados y delegadas mejorando la financiación de las partidas dedicadas a esta tarea. Se ha configurado un itinerario formativo, se han revisado los materiales y los recursos didácticos, se han introducido nuevas líneas formativas como técnicas de comunicación o para comités de empresa europeos y se ha creado una base de datos confederal (FORSIN) para conocer el currículum formativo de nuestros delegados y delegadas.

Las cifras que figuran en los gráficos nos muestran unos resultados razonablemente positivos, teniendo en cuenta que en ellos se incluyen actividades organizadas para organizaciones con las que tenemos acuerdos de colaboración, como son la Asociación Unificada de Guardias Civiles y la Asociación Unificada de Militares Españoles.

En 2011 se empezó a trabajar en un programa específico de formación para equipos docentes impulsándose la idea de convertir la Escuela Sindical como Escuela Confederal de Formación de Formadores, con una base de datos de formadores sindicales y una biblioteca virtual. En materia de formación de cuadros se aprobó el proyecto de campus online con la intención de identificar y describir los conocimientos y habilidades que debe reunir el perfil de los cuadros sindicales y se ha intensificado notablemente el trabajo formativo de ámbito internacional en colaboración con el Instituto Sindical Europeo.

La formación para el empleo

Desde que en 1992 suscribimos los primeros acuerdos de formación hasta ahora, hemos trabajado en CCOO para conseguir que el derecho a la formación se convirtiera en realidad para cientos de miles de personas. A lo largo de dos décadas hemos visto cómo el sistema iba madurando, ampliándose y extendiéndose. CCOO ha contribuido a ello de manera directa y podemos estar orgullosos de ello. Son centenares de personas de la red FOREM, de otras estructuras profesionales sectoriales y de las organizaciones del sindicato las que lo han hecho posible. Sin su esfuerzo y compromiso no hubiera sido posible.

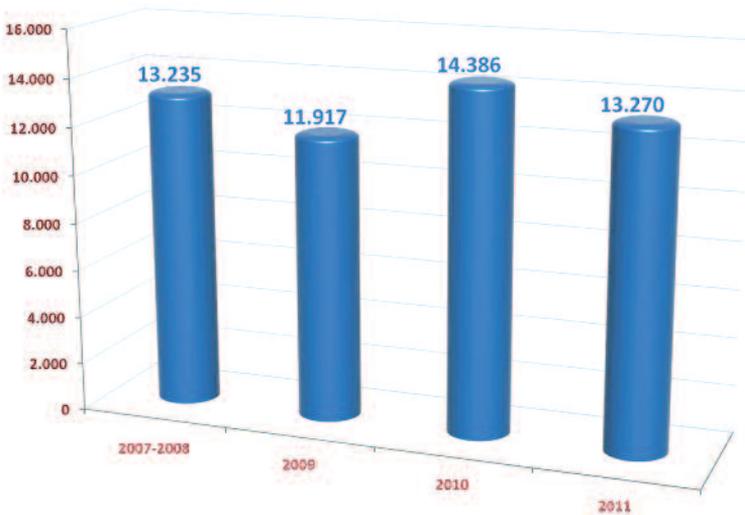
En esta tarea nos ha movido un convencimiento: la formación es un derecho, personal y colectivo, que las organizaciones sindicales debemos proteger. Por ello hemos promovido su desarrollo a través del diálogo social y de la negociación colectiva; hemos promovido la integración de las anteriores formación ocupacional y continua; hemos consensuado las líneas de financiación de la formación, para el empleo, sobre todo la cuota de formación; participamos en los órganos fundamentales para la toma de decisiones que afectan a la formación; y hemos alentado el desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y de los instrumentos y acciones previstos en el mismo.

Estamos en una fase de cambio profundo. El sindicato tiene que abordar una etapa diferente, en la que la batalla por desarrollar la formación a través de la negociación co-

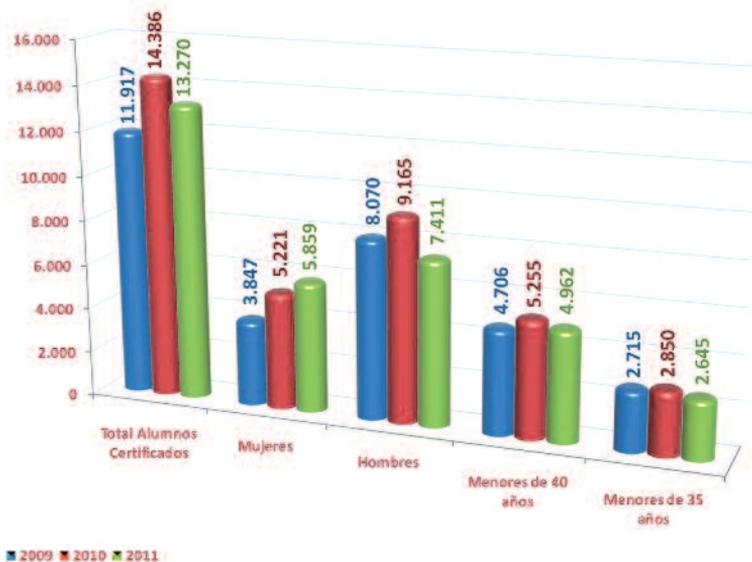
lectiva, la participación en los órganos que deciden las políticas de formación y las prioridades a atender, el pleno desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la defensa de la inversión en formación como un elemento estratégico, deben conformar nuestras posiciones en todo momento.

Debemos defender que la cuota de formación se destine a la finalidad para la que se recauda y cumplir el objetivo esencial: hacer realidad el derecho a la formación para todas aquellas personas que tanto lo necesitan.

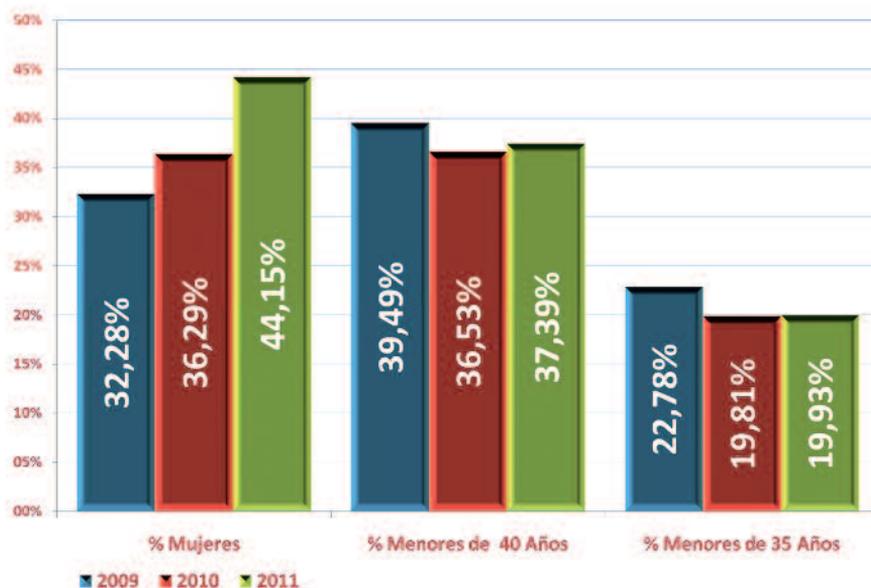
■ Alumnos y alumnas certificados en formación sindical



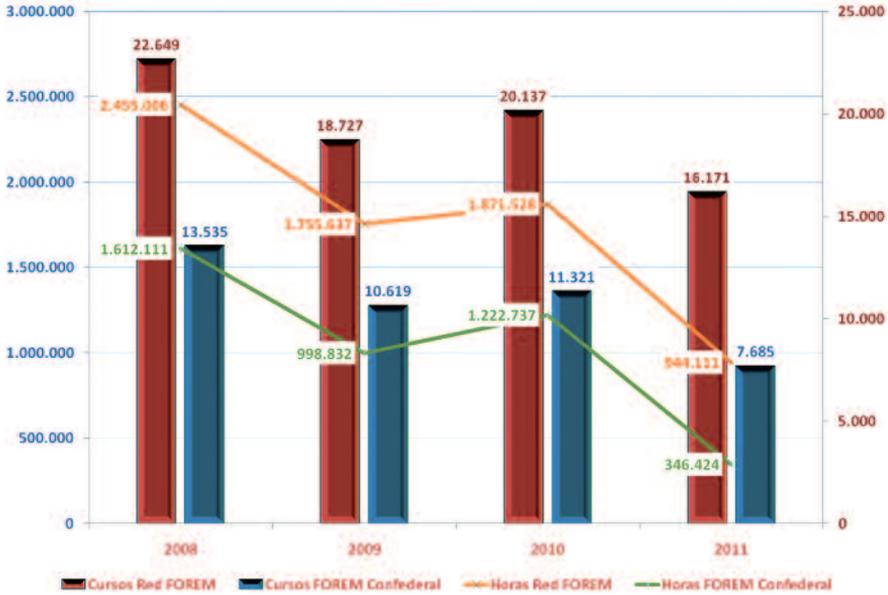
■ Demografía alumnado certificados en formación sindical



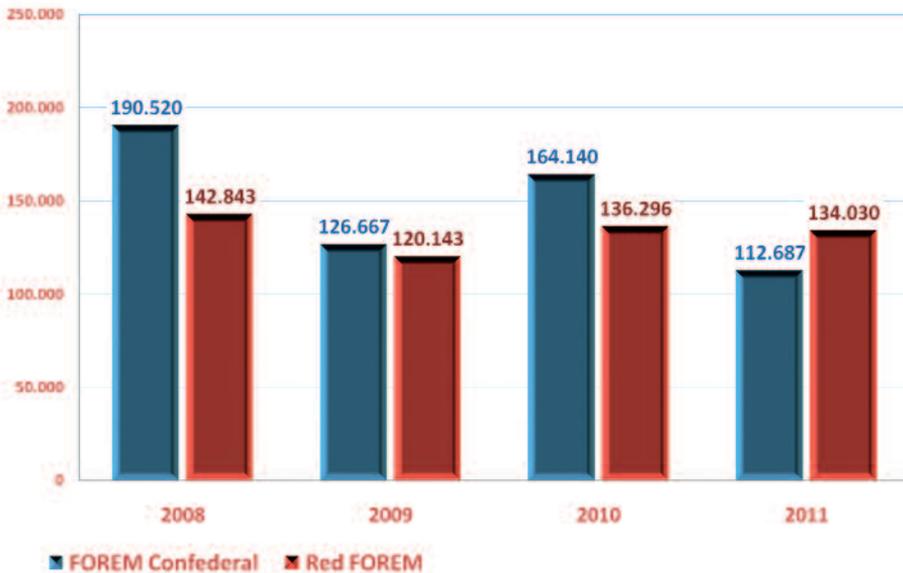
■ Demografía alumnado certificados en formación sindical



■ Actividad de gestión e impartición formación para el empleo
 FOREM Confederal y red FOREM



■ Alumnado de la red FOREM y FOREM Confederal



Otros servicios a la afiliación

El 9º Congreso Confederal también aprobó potenciar las iniciativas que dan y añaden valor a la afiliación sindical: en la información y el asesoramiento, en la oferta de servicios, y en el acceso diferenciado a los contenidos en la página web.

En tal sentido, durante este mandato, en el área de servicios a la afiliación se han producido una serie de cambios, necesarios, al menos en dos direcciones: una, la de hacer que la información disponible para las personas afiliadas fuese más concreta y fiable, así como que dicha información fuese accesible de forma exclusiva para nuestra afiliación, siempre manteniendo una parte de dicha información accesible a todas las personas (afiliadas o no) y con ello tratar de que nuestros afiliados/as tuviesen un espacio propio y diferenciado y de aquellos que sin ser afiliados se pueden beneficiar de nuestros acuerdos.

La otra línea de actuación ha sido la de racionalizar, reorganizar y disponer en una única base de datos confederal los múltiples acuerdos existentes en todas las organizaciones, y con ello dotar a nuestra web de un motor de búsqueda que permite a cualquier persona afiliada a CCOO acceder a dichos acuerdos existentes. Esto también nos ha permitido proceder a una actualización, no solo a nivel confederal, sino también en cada una de las organizaciones, de acuerdos preexistentes y que a la puesta en marcha de la nueva web del área de servicios la información disponible estuviese actualizada.

Se han reducido los criterios de búsqueda mediante el establecimiento de 41 modalidades de acuerdos, que engloban un total de 1.633 acuerdos en el conjunto confederal (asesoramientos diversos 90; descuentos y ofertas 1.114, y ocio, turismo y tiempo libre 429), si bien con la única excepción de los servicios ofertados por parte de Catalunya, que aún no están integrados en este área de nuestra web.

Ese objetivo también se ha extendido en el establecimiento de pautas o protocolos de fomento de la afiliación y de fidelización en los servicios sindicales que gestionan las ramas y las organizaciones territoriales. Diferenciando el tratamiento a las personas afiliadas de las que no lo son y proponiendo siempre la afiliación, tal como nos mandató el 9º Congreso Confederal. Eso se ha

realizado en todos aquellos servicios prestados por el sindicato con medios propios.

Desde ese punto de vista se ha hecho todo lo posible por cumplir el mandato congresual respecto a las políticas de vivienda, que nos mandaban reforzar el compromiso de las organizaciones con el proyecto de CCOO de construcción de viviendas en régimen cooperativo, protegida o libre, estableciendo como materia de concertación con las Administraciones autonómicas y locales el acceso a suelo para promover vivienda social. Garantizar la información a la afiliación, siendo esta prioritaria o exclusiva en las promociones de vivienda cuando lo permite la ley.

Al respecto, señalar que hasta el año 2012 CCOO, a través de nuestras gestoras de promoción de viviendas y nuestras cooperativas, ha continuado la actividad con un nivel aceptable de promoción de vivienda social a pesar de la crisis —siendo de las honrosas excepciones— y con un saludable nivel de solvencia. A partir de 2012, las dificultades de demanda y financiación están provocando una ralentización de la actividad y mayores dificultades para la promoción de viviendas sociales.

Otro aspecto que también se ha desarrollado cumpliendo el mandato congresual ha sido el de incrementar, para el conjunto de la afiliación, la concertación de servicios de aseguramiento y ahorro y de otros servicios (turismo, ocio y otros consumos) que garantizan mejores condiciones de calidad y precio en el mercado. Se ha incrementado la oferta a nuestra afiliación y su carácter exclusivo —se ha puesto una mayor atención en ese tema— en los servicios de seguros, turismo y consumo, etc. También se han desarrollado con Atlantis políticas sociales a través del fondo de solidaridad y la protección del aseguramiento en situaciones de desempleo.

También destacar que el aseguramiento a delegados y delegadas se ha ampliado a varios miles de delegados/as de forma gratuita y por el hecho de formar parte de las candidaturas de CCOO. Asimismo ha sido relevante la campaña, que se mantiene hasta el día 31 de marzo de 2013, de ampliación en 1.000 euros del seguro de muerte por accidente que tiene nuestra afiliación —hasta ahora de 9.000 euros que pasa a 10.000 para toda la afiliación que suscriba el boletín elaborado al efecto—. A 30 de enero de 2013 ya teníamos más de 22.000 personas afiliadas que han ampliado su derecho.

Significar que, además de mejorar el servicio, se han mejorado los formatos de nuestra colaboración con Atlantis y sus resultados económicos.

En el ámbito de nuestra política de servicios a las personas afiliadas ha sido, y es, una constante el que la gestión sea lo más transparente posible. Además de dotar de un mayor nivel de participación, también en lo que a la gestión de las plazas de las residencias del tiempo libre se refiere, se ha mejorado sustancialmente en este periodo y su dimensión es la siguiente:

	Solicitudes	Número de solicitantes	Adjudicaciones	Plazas adjudicadas
Año 2009	1.281	505	429	1.562
Año 2010	1.161	475	393	1.462
Año 2011	888	461	378	1.430
Año 2012	623	352	332	1.149

Asimismo se ha avanzado en garantizar la información periódica, clara y accesible sobre la disponibilidad de plazas y no solo a través de la nueva página web y las mejoras en sus funcionalidades, sino de forma periódica a través de *Gaceta Sindical Especial Servicios*, que nos ha permitido llegar a cientos de miles de afiliados y afiliadas para ofrecerles información, conocimiento y ofertas en su condición de personas afiliadas.

Política de comunicación

La transparencia es uno de los pilares básicos de la comunicación en CCOO, junto a la profesionalidad y la credibilidad. En la reflexión global que hacemos sobre cómo entendemos nosotros la comunicación avanzamos algunas ideas directamente relacionadas con la transparencia o, lo que es lo mismo, la decisión de traducir en información la actividad sindical de CCOO y, paralelamente, nuestra voluntad de someter a la consideración pública dicha actividad. La decisión adoptada en el 1^{er} Congreso Confederal de CCOO de permitir el acceso de los medios de comunicación a todas y cada una de las comisiones y plenarios, a sus debates y conclusiones, normalizó el trabajo informativo y nuestra relación con los medios de comunicación. Una decisión, por cierto, debatida y votada en el plenario del citado congreso.

Reconocimiento a la actividad profesional de CCOO

Son numerosos los premios y reconocimientos a la tarea informativa de CCOO desde su legalización en abril de 1977. Y aunque han sido varios los promotores de estos premios, siempre ajenos a la estructura del sindicato, uno de ellos se ha mantenido como la iniciativa de mayor prestigio a la hora de evaluar el compromiso con la transparencia informativa de empresas, privadas y públicas, instituciones, entidades financieras, partidos políticos y sindicatos. Se trata de la encuesta organizada por el semanario *El Nuevo Lunes* entre informadores de agencias, diarios, radios y televisiones –un centenar largo de profesionales– encargados de calificar la capacidad de elaborar y difundir información con la máxima transparencia. El primer premio a la transparencia de *El Nuevo Lunes* fue organizado en 1981 y este año se celebró el número 32. CCOO ha logrado ganar en su apartado de sindicatos y organizaciones empresariales (en los últimos años solo sindicatos) en 30 de los 32 galardones, y en muchos de ellos con la nota más alta de todas las organizaciones, empresas y entidades examinadas.

Constatar el reconocimiento a la tarea informativa de CCOO, a su profesionalidad, credibilidad y transparencia, debe servirnos para mantener alto el listón de la política de comunicación en el sindicato, y contagiar cuanto podamos a todas las estructuras de la Confederación para avanzar por este camino, sabiendo que se han registrado importantes logros.

Las publicaciones de CCOO

Las publicaciones editadas y difundidas en papel en las diversas estructuras de la Confederación están conociendo en el último periodo una sostenida reestructuración hacia un destino común: transformarse en publicaciones digitales, utilizando las herramientas de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es una alternativa inevitable, en el nuevo escenario de austeridad y reducción del gasto en que estamos inmersos.

En la actualidad, estas son las publicaciones que se editan y distribuyen:

■ Publicaciones de organizaciones territoriales y sectoriales

Organización	Publicación	Periodicidad	Tirada	Observaciones
CCOO Asturias	El Sindicato	bimestral	41.000	envío postal todos afiliados
CCOO Les Illes	Unitat		20.000	envío postal todos afiliados
CCOO Navarra	Acción Sindical		18.000	
	Activa Bizia		18.000	
CCOO Castilla-La Mancha	Gaceta Sindical Digital y varias publicaciones más, todas en formato digital			
CCOO Euskadi	Biltzar	2 números/año	50.000	
CCOO Murcia	Enclave Sindical y El diario de CCOO Región Murcia, en formato digital			
CCOO Extremadura	Gaceta Sindical Extremadura	trimestral	22.000	
	Cuadernos Inf. Sindical	a demanda	300-400	
CCOO Aragón	Trabajo Sindical	cuatrimestral	36.000	
	Global		36.000	
	Cuadernos Sindicales	trimestral	500	
CCOO Cantabria	Norte Sindical	cuatrimestral	18.000	
CCOO Castilla y León	Notas Sindicales	trimestral	63.000	
USMR CCOO	Madrid Sindical	11 números/año	160.000	envío postal todos afiliados
Federación Enseñanza	Trabajadores de la Enseñanza	mensual	135.000	(más suplementos territoriales)
FSC CCOO	Trabajadores Servicios a la Ciudadanía	No se está editando		decisión en congreso
Federación Industria	Fed. Industria	1 número/año	50.000	están reduciendo tirada
	Federación Digital	semanal		

La producción informativa de la Secretaría de Comunicación de CCOO se ha ido consolidando a lo largo de los años, y en la actualidad ofrece, de media, el siguiente balance:

- Entre 980 y 1.020 notas de prensa al año.
- 52 ruedas de prensa.
- 30 tribunas de opinión de dirigentes de CCOO en los MC.
- 56 ediciones anuales de *Gaceta Sindical digital*.
- Accesos mensuales a lo largo de 2012 a la página web*.
- Redes sociales**.

* Estadísticas acceso web ccoo.es año 2012

	Visitas	Visit. distintos	Págs. trf. visto	Págs. trf. no visto
Enero	316.401	176.604	1.330.155	934.131
Febrero	364.125	197.598	1.500.675	1.036.968
Marzo	362.826	200.897	1.678.921	1.157.260
Abril	285.967	151.247	1.131.080	1.087.549
Mayo	219.315	120.726	966.264	651.928
Junio	240.537	115.755	1.075.719	560.440
Julio	267.826	132.249	889.316	758.366
Agosto	153.340	65.624	583.998	332.089
Septiembre	238.391	130.025	843.188	1.054.501
Octubre	265.793	142.024	922.549	915.776
Noviembre				
Diciembre				

** Twitter cuenta @ccoo

Seguidores y seguidos

@ccoo	1 enero	26 noviembre	Diferencia
Seguidores	2.315	15.221	12.906
Seguidos	905	6.671	5.766
Tuits	2.519	6.049	3.530

Promedio de 10,72 tuits por día.

Promedio de 39,23 nuevos seguidores diarios.

Al margen de los promedios hay que señalar dos picos importantes en el crecimiento:

- El 29 de marzo pasamos de 6.120 seguidores a 7.384; es decir, un incremento de 1.264 seguidores en un día.
- El 14 de noviembre pasamos de 14.357 a 15.017; es decir, un incremento de 660 en un día.

De estos seguidores 1.476 son inactivos y 353 lo que se considera influyentes.

El tuit más retuiteado este año es “La chica apuñalada esta noche se llama María Luisa y es de CCOO. Aquí, su agresor. twitpic.com/92po10 twitpic.com/92pond”, con 573 re-tuits.

Ello nos sitúa en la posición 130.753 (percentil 97,16).

Facebook www.facebook.com/ccoo.es

Página ccoo.es	1 enero	26 noviembre	Diferencia/Total
Fans	6.246	8.595	2.349
Personas que han hablado de CCOO			31.739
Número de historias creadas			73.083

En realidad han sido 3.178 nuevos fans, mientras que 591 se han dado de baja (sumando altas y bajas diarias).

El aumento de fans también tiene dos picos, 28 y 29 de marzo, 196 nuevos fans mientras que el promedio es de 7,14. Entre el 13 y el 14 de noviembre el incremento es de 123.

El número de personas (suma cifras diarias) que han interactuado con la página ha sido de 57.252 (174 diarias de promedio).

Número de personas que han visto en algún momento algún contenido de la página (suma impactos diarios) 983.475.

El alcance viral (personas que han visto una historia de CCOO a partir de un amigo) ha sido de 482.924.

Número total de impresiones de cualquier contenido asociado a la página 6.323.421.

Número total de visitas a la página 46.416.

Se han publicado 3.025 comentarios en la página de terceras personas.

Blog CCOO-EN-REDES (blog.ccoo.es/ccoo-en-redes)

En el blog dedicado a las redes sociales se han introducido 45 artículos, con un total de 50.015 visitas, siendo el más visitado con 5.629 visitas en el referido al canal del streaming de la huelga del 29M.

Actividades de las entidades vinculadas a CCOO

- Actividades de la Fundación 1º de Mayo.
- Actividades de la Fundación Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (ISTAS).
- Actividades de la Fundación para la Formación y el Empleo “Miguel Escalera” - FOREM.
- Actividades de la Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga”.
- Actividades de la Escuela Sindical “Juan Muñiz Zapico”.

Fundaciones, institutos y otros organismos de CCOO

Dentro de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras existe una serie de entidades vinculadas que desarrollan sus actividades bajo la figura de fundaciones y cuyos ámbitos de actuación son los que se indican a continuación:

■ **Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga”**

La Fundación Paz y Solidaridad surgió en el año 1989 a iniciativa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Desde ese momento comenzó a desarrollar la organización de acuerdo al modelo organizativo territorial del sindicato, hasta constituir la red de Paz y Solidaridad integrada por la sede confederal –la Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga”– y hasta el momento por dieciséis organizaciones, en diferentes comunidades autónomas, todas ellas con autonomía jurídica, administrativa y económica, pero conformando un espacio común de coordinación y, en suma, una identidad común.

A través de la cooperación internacional y la sensibilización y educación para el desarrollo tratamos de alcanzar un modelo y una concepción del desarrollo social, económico y cultural más justo, equitativo y con plena garantía de los derechos fundamentales de las personas.

La Fundación Paz y Solidaridad trabaja con la misión de promover en el ámbito internacional la defensa y cumplimiento de los derechos humanos, focalizando den-

tro de ellos los laborales y sindicales, apoyando a los trabajadores y las trabajadoras que, en todo el mundo, se ven privados de ellos, así como a sus organizaciones representativas en sus esfuerzos por lograr el desarrollo de sus pueblos, basado en la justicia, la solidaridad y la paz. Para ello, la FPS desarrolla acciones de cooperación en países en desarrollo, así como campañas de sensibilización y educación para el desarrollo, procurando la implicación solidaria de los trabajadores en España.

Cooperación sindical estratégica

La idea que ha guiado nuestra cooperación es la de desarrollar capacidades más que suplir necesidades. Más que acciones puntuales y proyectos de corto alcance, las acciones contempladas en los convenios nos ha permitido: capacitar, proporcionar instrumentos, dar asistencias técnicas y fortalecer a las organizaciones sindicales del sur. Apoyar su fortalecimiento organizativo para una mejor defensa del trabajo decente, de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los derechos laborales y sindicales en los países en desarrollo.

Convenios 2008-2012

La cooperación sindical internacional para el desarrollo de la CS de CCOO se ha concretado a través de dos convenios firmados con la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), cubriendo los dos ámbitos geográficos prioritarios: América Latina y África. Han tenido una duración de cuatro años, de 2008 a 2012.

■ FOREM – Fundación Formación y Empleo “Miguel Escalera”

Su función es la de gestionar y coordinar la política formativa que desde CCOO se articula en el marco de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras. Gestionando una parte de los recursos de formación del sistema general tripartito. En la actualidad existe también una red de fundaciones vinculadas a la formación en el ámbito de comunidad autónoma.

■ ESTUDIOS. Fundación 1º de Mayo. GEJUR y gabinetes confederales

Sus objetivos son el estudio, la reflexión y el debate de los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras, así como al mundo sindical.

La Fundación 1º de Mayo dispone de un centro de documentación especializado en relaciones industriales y sindicalismo, y de un archivo de Historia del Trabajo que da soporte al Centro de Estudios de Historia Social y de las Relaciones Industriales.

En la cualificación del trabajo de nuestros sindicalistas y en general de nuestras organizaciones también consideramos reseñables los informes y estudios elaborados desde la Fundación 1º de Mayo (que presenta su propio balance de actividad) y los trabajos realizados desde los distintos departamentos confederales, como son el de Documentación o los gabinetes técnicos, destacando tanto los estudios jurídicos del Gabinete Confederal y de Albacete que en este tiempo de tanta contrarreforma laboral ha desplegado un intenso trabajo de información y asesoramiento, tanto para fijar posición como para cualificar nuestras propuestas negociadoras. Lo mismo se puede decir del Gabinete Económico, que tradicionalmente se ha caracterizado por la elaboración de informes de alta calidad en una materia tan determinante siempre, y particularmente en estos tiempos de crisis; cabe destacar el trabajo que anualmente se hace sobre los Presupuestos Generales del Estado que es todo un estudio de la situación económica internacional y nacional que marca la diferencia con los que se elaboran por parte de otras entidades.

■ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

ISTAS es una fundación de carácter técnico-sindical cuyo objetivo es impulsar “actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los/as trabajadores/as en el ámbito del Estado español”.

■ Escuela de Formación Sindical “Juan Muñiz Zapico”

Su función es diseñar, organizar e impartir los cursos formativos vinculados a la formación sindical, siendo el ámbito en el que se impulsa y desarrolla y pone en

práctica la política confederal de formación sindical de delegados y delegadas, cuadros y personas responsables de las diferentes áreas de actividad de la estructura sindical.

■ **Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE)**

Son los centros de asesoramiento que se ocupan de dar apoyo a los inmigrantes extranjeros. Los CITE realizan labores de asesoramiento y orientación en materia de legislación de extranjería, tramitación de permisos de trabajo y/o residencia, reagrupación familiar, nacionalidad, cursos de formación ocupacional, campañas de sensibilización contra el racismo, etcétera.

MEMORIA ECONÓMICA

El periodo comprendido entre el 9º y el 10º Congreso –2009 a 2012– se ha correspondido con un momento de profunda crisis económica en nuestro país que también está afectando al sindicato, si bien con un efecto diferido que se está manifestando con mayor crudeza en el año 2011 y especialmente en el año 2012.

Dicha circunstancia ha tenido un doble efecto en el sindicato: por una parte una reducción importante de los recursos disponibles (subvenciones institucionales, cotizaciones, ingresos financieros, etc.), y de otra una mayor actividad, especialmente por la necesidad de realizar movilizaciones sostenidas en respuesta a las medidas tomadas por el Gobierno de España que están suponiendo el desmantelamiento del marco de relaciones laborales, del Estado de bienestar y de los derechos laborales y sociales del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

A pesar de estas circunstancias, en términos comparativos, el cómputo de media de cotizantes respecto al periodo anterior se ha incrementado en un 13,60%, según la tabla que a continuación se detalla:

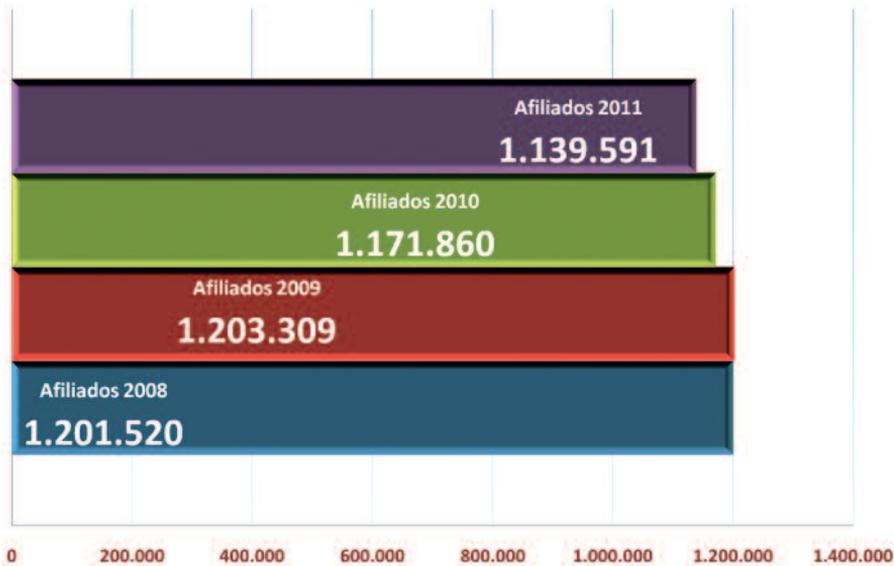
■ Media cotizantes CCOO

2008 - 2011	1.142.038
2004 - 2007	1.005.290
1999 - 2002	807.789
1995 - 1998	688.305

Ingresos por cotización de la afiliación. La independencia económica de CCOO

La afiliación anual ha tenido un comportamiento caracterizado por la desaceleración en los incrementos porcentuales en los ejercicios 2008 y 2009 sobre los ejercicios anteriores, aunque con incrementos absolutos en el número de afiliados, y un descenso en números absolutos y relativos en los ejercicios 2010 y 2011, como muestra el siguiente gráfico:

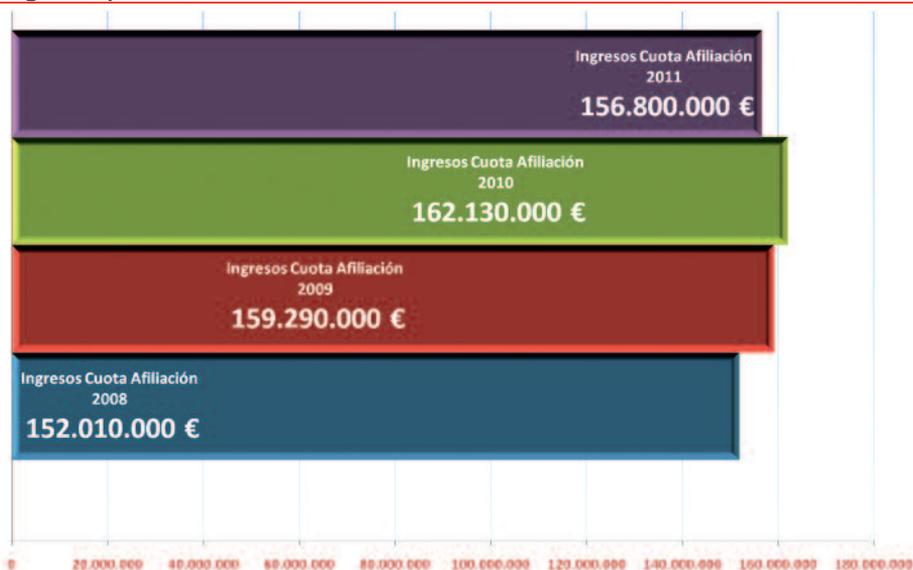
■ Evolución anual afiliación 2008-2011



Sin duda, los ingresos por cotización de nuestra afiliación son los que permiten la autonomía financiera y sindical de nuestra organización.

En el gráfico que a continuación se detalla se puede observar que en los últimos periodos congresuales se vienen produciendo incrementos de los ingresos por cuotas de la afiliación, tanto en relación a los crecimientos del número de personas afiliadas como al incremento de los valores nominales de las cuotas abonadas por la afiliación.

■ Ingresos por cuota de la afiliación a la CS de CCOO



A continuación se detalla la evolución de los ingresos cuota a nivel de la Comisión Ejecutiva Confederal (10%), que nos da una idea del nivel de crecimiento del principal ingreso de CCOO y sostén de su autonomía económica.

Ejercicio	Ingresos (en miles de €)	Incremento anual
1997	6.527	7,14%
1998	7.112	8,96%
1999	7.366	3,57%
2000	7.936	7,74%
2001	8.913	12,31%
2002	10.100	13,32%
2003	11.035	9,26%
2004	11.384	3,16%
2005	12.419	9,09%
2006	13.363	7,60%
2007	14.963	11,97%
2008	15.201	1,59%
2009	15.929	4,79%
2010	16.213	1,78%
2011	15.680	-3,29%

Cuotas gestionadas, por forma de pago, en términos absolutos:

Ejercicio	Total cuotas	Banco	Nómina	Recibo
2008	1.201.518	939.996	250.895	10.627
2009	1.203.307	951.812	241.065	10.430
2010	1.171.857	930.346	231.898	9.613
2011	1.139.585	908.810	221.723	9.052

En términos relativos observamos que se incrementa el porcentaje de cuotas gestionadas por banco, hasta alcanzar el 79,75% del total de cuotas; continúa el traspaso de cuotas gestionadas por nómina en las empresas a la gestión de banco, situándose a finales de 2011 en un 19,46%, y la cuota cobrada en mano es totalmente residual, situándose por debajo del 0,8%.

Ejercicio	Total cuotas	Banco	Nómina	Recibo
2008	1.201.518	78,23%	20,88%	0,88%
2009	1.203.307	79,10%	20,03%	0,87%
2010	1.171.857	79,39%	19,79%	0,82%
2011	1.139.585	79,75%	19,46%	0,79%

La distribución de la cotización por tipo de cuota, en términos absolutos, nos lleva a observar que se inicia una tendencia en los dos últimos ejercicios de minoración de cuotas por la gravedad de la crisis económica; hay un trasvase de la cuota general a la cuota especial debido al elevado desempleo, y la cuota reducida se mantiene estable a lo largo del mandato.

Ejercicio	Total cuotas	Cuota general	Cuota especial	Cuota reducida
2008	1.201.518	989.496,00	134.230	77.792
2009	1.203.307	974.891,00	148.403	80.013
2010	1.171.858	935.908,00	156.274	79.676
2011	1.139.584	894.967,00	166.634	77.983

En términos porcentuales:

Ejercicio	Total cuotas	Cuota general	Cuota especial	Cuota reducida
2008	1.201.518	82,35%	11,17%	6,47%
2009	1.203.307	81,02%	12,33%	6,65%
2010	1.171.858	79,87%	13,34%	6,80%
2011	1.139.584	78,53%	14,62%	6,84%

Gestión de los recursos de la Comisión Ejecutiva Confederal

La composición de las cuentas de resultados de los últimos años es la que se refleja en las tablas siguientes:

Ingresos	2009	2010	2011	Var. 09-11	Media 09-11
Cotizaciones	15.929.085,01	16.213.121,18	15.680.091,36	-1,56%	15.940.765,85
Programas subvencionados	14.044.202,05	12.893.182,79	9.891.946,28	-29,57%	12.276.443,71
Ingresos por representación	7.500.630,01	7.606.503,20	7.684.082,87	2,45%	7.597.072,03
Otros ingresos propios	271.527,55	572.703,70	509.847,76	87,77%	451.359,67
Servicios	315.427,42	270.783,73	237.538,05	-24,69%	274.583,07
Operaciones internas	5.479.479,64	5.392.454,43	5.680.347,25	3,67%	5.517.427,11
Otros ingresos	729.737,22	1.018.187,31	1.169.930,70	60,32%	972.618,41
Financieros	2.944.517,57	4.590.650,69	4.260.502,74	44,69%	3.931.890,33
Total	47.214.606,47	48.557.587,03	45.114.287,01	-4,45%	46.962.160,17

Las partidas de ingresos han tenido un comportamiento caracterizado por:

- Los ingresos de cotización superan el 45% de los ingresos propios; es decir, excluidos los ingresos de programas finalistas, recursos que tienen una finalidad determinada.
- Se inicia una tendencia decreciente de los ingresos por cuota.
- Disminuyen considerablemente los programas y proyectos subvencionados.
- Se mantienen los ingresos por participación institucional y representación.
- Mejoran los ingresos generados por actividad mercantil, sobre todo los ingresos derivados de nuestra participación en empresas.

Gastos	2009	2010	2011	Var. 09-11	Media 09-11
Personal	8.574.029,57	8.888.802,22	9.156.703,21	6,80%	8.873.178,33
Operaciones internas	13.447.980,24	16.366.514,37	15.772.624,49	17,29%	15.195.706,37
Servicios	21.899.019,76	20.790.915,94	16.858.944,42	-23,02%	19.849.626,71
Ayudas monetarias	374.969,22	470.334,66	498.628,00	32,98%	447.977,29
Otros gastos	2.477.620,50	1.741.110,37	2.351.390,41	-5,09%	2.190.040,43
Financieros	112.690,41	53.758,67	52.866,24	-53,09%	73.105,11
Total	46.886.309,70	48.311.436,23	44.691.156,77	-4,68%	46.629.634,23

Las partidas de gastos han tenido un comportamiento caracterizado por:

- La media de los gastos de personal representan el 55,66% de los ingresos por cotización, elevándose por primera vez por encima del 50% de los ingresos por cuota.

- Los gastos derivados del apoyo a las organizaciones confederadas se incrementan significativamente en este mandato debido al Plan de Atención a la Pequeña y Mediana Empresa, y al Plan de Extensión y Afiliación, realizado a través de los fondos confederales.
- Disminuyen los gastos en programas subvencionados en la misma proporción que se reducen los ingresos.
- Se incrementan las aportaciones realizadas a las fundaciones vinculadas a la CEC.
- Se inicia una tendencia de reducción en los gastos corrientes de la CEC.

Los resultados finales de cada ejercicio han resultado positivos, si bien moderados.

Ejercicio	2009	2010	2011	Var. 09-11	Media 09-11
Resultados	328.296,77	246.150,80	423.130,24	28,89%	332.525,94



Por último, en cuanto a los balances de situación distribuidos por masas patrimoniales, podemos concluir, según se deduce de las siguientes tablas, lo siguiente:

Activo	2009	2010	2011	Var. 08-11	Media 09-11
Activo no corriente	24.996.202,12	27.101.284,85	27.540.735,70	10,18%	26.546.074,22
Inmovilizado intangible	518.270,37	251.969,78	138.977,54	-73,18%	303.072,56
Inmovilizado material / inv. inm.	7.201.274,89	6.835.684,51	6.663.308,70	-7,47%	6.900.089,37
Inmovilizado financiero	17.276.656,86	20.013.630,56	20.738.449,46	20,04%	19.342.912,29
Activo corriente	77.549.607,73	57.449.363,46	51.596.289,14	-33,47%	62.198.420,11
Deudores internos	918.780,40	1.025.526,11	3.001.274,90	226,66%	1.648.527,14
Tesorería	69.555.191,33	43.935.224,12	32.102.053,35	-53,85%	48.530.822,93
Otros	7.075.636,00	12.488.613,23	16.492.960,89	133,10%	12.019.070,04
Total activo	102.545.809,85	84.550.648,31	79.137.024,84	-22,83%	88.744.494,33

Pasivo	2009	2010	2011	Var. 08-11	Media 09-11
Pasivo no corriente	3.580.285,98	4.899.125,72	3.808.709,26	6,38%	4.096.040,32
Pasivo corriente	52.706.968,71	33.457.189,77	28.225.032,68	-46,45%	38.129.730,39
Acreedores internos	36.862.152,14	15.672.463,47	11.163.898,12	-69,71%	21.232.837,91
Otros	15.844.816,57	17.784.726,30	17.061.134,56	7,68%	16.896.892,48
Total pasivo	56.287.254,69	38.356.315,49	32.033.741,94	-43,09%	42.225.770,71

Patrimonio neto	2009	2010	2011	Var. 08-11	Media 09-11
Fondos propios	46.031.421,40	45.985.166,43	46.840.406,08	1,76%	46.285.664,64
Reservas	29.586.831,83	33.738.062,92	34.498.469,10	16,60%	32.607.787,95
Resultado ejercicio	328.296,77	246.150,80	423.130,24	28,89%	332.525,94
Otros	16.116.292,80	12.000.952,71	11.918.806,74	-26,04%	13.345.350,75
Otros	227.133,76	209.166,39	262.876,82	15,74%	233.058,99
Total patrimonio neto	46.258.555,16	46.194.332,82	47.103.282,90	1,83%	46.518.723,63

- El patrimonio neto de la CEC está saneado. Los fondos propios y las provisiones, con más de 46 millones de media, se mantienen íntegros, a pesar de sufrir reducciones en los ingresos, optimizando los recursos a través de un mejor control y seguimiento del gasto.
- El activo no corriente se incrementa ligeramente, sobre todo por el inmovilizado financiero, que es el que nos está garantizando la solvencia económica.
- El activo corriente disminuye considerablemente, derivado de una disminución de la liquidez (tesorería) que la Comisión Ejecutiva Confederal ha puesto a disposición del conjunto de la organización, apoyando a las organizaciones confederadas y a la vez respondiendo de las obligaciones contraídas.
- Se han evitado demoras innecesarias en los pagos, para mejorar el flujo económico.

Con proyección de futuro y de cara al siguiente mandato no debemos olvidar que, si bien el Plan de Optimización de Recursos ha producido resultados verificables y muy importantes en la mejora de la gestión de los recursos y la racionalización en su uso, es imprescindible seguir incidiendo y profundizando en políticas encaminadas a estos objetivos.



CONGRESO CONFEDERAL

WWW.CC00.ES



LA FUERZA DEL TRABAJO