

# 3<sup>er</sup> Congreso de FSC-CC00

Alicante, 5, 6 y 7 de junio de 2017



[www.fsc.cc00.es](http://www.fsc.cc00.es)

Propuestas de **resoluciones** para  
el 3<sup>er</sup> Congreso de FSC-CC00



**servicios a la ciudadanía**

**Edita:**

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO  
C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1a planta. 28010 Madrid  
Teléfono: 91 757 22 99.  
Fax: 91 548 16 13

[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

# 1. DEMOCRACIA Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Una sociedad moderna, igualitaria, que quiere construir una convivencia digna para que las personas puedan realizar sus proyectos vitales, es una sociedad en la que la redistribución de la riqueza es un punto básico de partida, unos cimientos sobre los que debe levantarse todo el edificio social que nos acoge como personas y nos otorga la condición de ciudadanía, y por tanto de personas con un presente de derechos.

No existe ninguna posibilidad de construir y mantener un Estado social y de derecho del que forme parte el Estado de bienestar sin los servicios públicos. Servicios públicos que han sido la argamasa para el progreso en Europa consolidando el denominado "Modelo Social Europeo", el cual encarna las señas de identidad de las sociedades europeas más avanzadas y que en nuestro país está más amenazado que nunca, pues la ideología más neoliberal, conservadora y ultramontana, está atropellando el derecho de la ciudadanía a unos servicios de calidad, universales y cercanos, ahondando además en el desprestigio, deterioro y abandono de las condiciones laborales de las personas que trabajan en los servicios públicos.

Una sociedad que mira al futuro, que pugna con todas sus fuerzas por sacudirse la losa que la brutal crisis económica le ha impuesto sobre sus cabezas, se edifica con nuevos valores y nuevas aspiraciones. Se levanta identificando objetivos claros que agrupen a la mayoría social para seguir adelante en el proyecto de construir día a día una sociedad en la que lo que importen sean las personas y sus intereses.

Por ello, desde el firme compromiso de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras con las personas, las trabajadoras y los trabajadores, reivindicamos los servicios públicos sin distinción, como una seña de identidad que recorre nuestro sindicato y lo acerca a la nueva realidad social que se debe construir en nuestro país.

## El papel de lo público en una sociedad democrática

**1.** El Gobierno, en el desenfreno legislativo del que ha hecho gala en las anteriores legislaturas, ha realizado modificaciones legislativas que alteran la arquitectura básica de la Administración, destruyendo instituciones laborales y administrativas bajo el eufemismo del ahorro y la eficiencia. Combatir el discurso hegemónico dominante en esta materia y ensanchar la base social que defiende la importancia de unos servicios públicos de calidad para que exista una democracia de calidad, se configura como uno de nuestros principales objetivos.

**2.** Una parte del adelgazamiento del ámbito público ha venido dado por la aplicación del principio: "una Administración, una competencia". Afirmación que confunde interesadamente la concurrencia normativa en una misma materia y que quiebra la previsión constitucional de organización a través de una Administración multinivel. FSC-CCOO se opondrá a cualquier proceso que, con este pretexto, busque recentralizar y desnaturalizar competencias de las administraciones locales y autonómicas.



3. Es imprescindible la reforma del sistema de financiación autonómica, así como una reforma constitucional que termine por definir un nuevo marco de articulación territorial de corte federal.
4. Demandaremos la derogación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, derogación aprobada en la anterior legislatura por todos los grupos parlamentarios a excepción del PP, con el objeto de impulsar una nueva norma que cuente con la participación de las entidades locales y que contemple la reforma de la financiación local.
5. Defender los servicios públicos y el acceso universal a todos ellos es la piedra angular para atender y reforzar servicios públicos universales, suficientes y equitativos en su definición, con una gestión eficiente y rigurosa.
6. La crisis económica y las evidentes dificultades impuestas tanto por la Unión Europea como por la reforma del artículo 135 de la Constitución Española (que aspiramos a revertir) para el gasto público, no deben ser utilizadas para reducir la capacidad de prestación de los servicios públicos.
7. Sin la participación de las administraciones públicas y de unos servicios públicos de calidad, la salida de la crisis no será posible ni alcanzará al conjunto de la ciudadanía. Es necesario, el fortalecimiento del sector público (tanto de las administraciones como del sector público empresarial y fundacional) y su capacidad de intervención como motor de desarrollo económico y social.
8. Es indispensable una financiación pública suficiente, progresiva y basada en la tributación de las rentas y el patrimonio. Es por lo tanto imprescindible dotarse de un sistema fiscal justo en la distribución de las cargas tributarias, y eficaz para el sostenimiento del Estado Social, la creación de empleo y la prestación de servicios por las Administraciones.
9. Defendemos la gestión directa y profesional de los servicios públicos, como medio de recuperar el gasto público para los servicios a la ciudadanía y la consolidación, extensión y garantía de una gestión eficiente, profesional y de calidad, como instrumento de igualdad y calidad democrática. Para ello, el mantenimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad) siguen siendo garantía de dicha profesionalización.

### La acción en defensa de los servicios públicos y los procesos de reversión a lo público

10. Es necesario que el sindicato profundice en la relación que mantiene con otros sectores de la sociedad civil organizada. Debemos trabajar mediante el desarrollo de un plan específico, con el fin de mejorar las condiciones objetivas para la defensa de lo público.
11. La gestión de los servicios públicos, independientemente de la forma actual de prestación, debe ir acompañada de la exigencia por nuestra parte de seguimiento activo de su eficacia por parte de la administración titular, con el objeto de evitar la pérdida de calidad y eficacia del mismo. Para ello es imprescindible el establecimiento de mecanismos de regulación y control democrático.
12. Defendemos el establecimiento de cláusulas sociales que incorporen contenidos de carácter sociolaboral en los procesos de contratación pública que las administraciones, organismos autónomos y entidades del sector público, realicen para la prestación de servicios públicos.
13. Estas cláusulas sociales deben condicionar los criterios de la contratación sobre:
  - a) Compromisos expresos sobre el mantenimiento del empleo, el cumplimiento del convenio sectorial de referencia y las garantías de empleo de calidad.



b) Compromisos expresos de vigilancia y cumplimiento de elementos de igualdad y no discriminación en el empleo.

c) Participación del sindicato y de la sociedad civil en su seguimiento y evaluación.

**14.** Debemos ejercer un intenso trabajo de seguimiento y control, especialmente en aquellos servicios públicos más relevantes para la protección o ejercicio de derechos y libertades, más sensibles para la ciudadanía o que más afectan al núcleo de las competencias propias de las administraciones. Igualmente, deberemos prestar una especial atención con aquellos más intensivos en mano de obra.

**15.** En todo caso, la gestión indirecta y/o privada de un servicio público no puede ir en perjuicio de su universalidad, cobertura, accesibilidad, igualdad o calidad, ni implicar un incremento de su coste para la ciudadanía. Tampoco debe llevar aparejada la precarización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en dichos servicios.

**16.** En los procesos de reversión a lo público nuestra actuación tiene que basarse en:

a) CCOO y el conjunto de las estructuras que actúen sindicalmente, deben realizarlo sobre la base de una sola voz y una sola propuesta.

b) Nuestra apuesta por preservar y mantener la estabilidad y calidad en el empleo, el volumen y los derechos laborales de las personas trabajadoras de los servicios externalizados y/o privatizados, y no sólo del personal indefinido o fijo, sino también teniendo presente al personal con contrato temporales

c) Máximo respeto y cumplimiento de los criterios constitucionales de acceso al empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad), haciéndolos compatibles como la defensa del mantenimiento del empleo, su estabilidad y mantenimiento de las condiciones de trabajo del personal del servicio a revertir.

d) CCOO debe estar presente en las negociaciones que se produzcan en estos procesos de reversión de servicios públicos, potenciando un espacio de concertación, reivindicando el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, como el mejor mecanismo idóneo para que tales procesos tengan las mejores consecuencias posibles para la calidad y prestación de los servicios públicos y para los trabajadores y trabajadoras.

e) Las medidas adoptadas deberán tener la suficiente seguridad jurídica para no crear un problema laboral en el futuro inmediato, ni crear falsas expectativas entre los trabajadores y trabajadoras.

### **Articulación y reforma de las administraciones públicas**

**17.** El marco de referencia para la reforma, modernización y ordenación del sector público, debe considerar, entre otras bases: La intervención pública en la ordenación, impulso y gestión de la actividad económica estratégica y en los servicios de interés general, como instrumento de desarrollo económico y cohesión social; la elaboración de una carta de derechos y servicios públicos de la ciudadanía; la fiscalidad y suficiencia financiera de las distintas administraciones y la ordenación del territorio, como base material para una distribución de competencias y configuración del mapa institucional, basada en criterios de proximidad, eficiencia y participación social.



- 18.** La descentralización del Estado no es el problema; sus virtudes son innegables y lo que procede es avanzar en los niveles de corresponsabilidad entre Administraciones, estatal, autonómica y local, para afrontar la situación actual.
- 19.** La manera con la que se han producido algunos de los procesos de transferencia de competencias a las CCAA, en los que también han influido intereses electoralistas, ha determinado un predominio del enfoque económico sin la existencia de un proyecto de coordinación y cooperación eficaz para alcanzar una perspectiva de conjunto eficaz.
- 20.** En el caso de las administraciones locales, que son las más próximas a la ciudadanía y, por ello, quien mejor puede prestar buena parte de los servicios públicos, deben contar con un mapa de competencias que reconozca su papel en la prestación de dichos servicios y un sistema de financiación estable y suficiente.
- 21.** Entendemos que es necesario abordar un gran pacto de Estado para una reforma de las administraciones públicas sustentada en bases no coyunturales, instalada estas exclusivamente en la gestión de la crisis o en simples medidas de agilización, que dé respuesta a las demandas ciudadanas de eficiencia, participación y transparencia en la gestión.

## 2. LOS CAMBIOS EN EL MODELO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO

La crisis ha evidenciado desequilibrios importantes en ámbitos muy diversos que demuestran la insostenibilidad del modelo de crecimiento económico y productivo vigente y que ponen de manifiesto la necesidad de impulsar su transformación para retornar a una senda de crecimiento sostenible y socialmente justo.

La situación generada por la crisis plantea un reto tanto para las políticas económicas como las sociales, que adquieren especial relevancia en la economía española, donde la crisis ha tenido un fortísimo impacto negativo en la evolución del desempleo y en las condiciones laborales del conjunto de asalariados y asalariadas, así como la aparición de nuevas formas de empleo no reguladas y el trabajo colaborativo. La irrupción de las nuevas tecnologías está provocando cambios en los hábitos sociales y en las sociedades, que genera nuevas formas de prestación de servicios y generación de bienes que se escapan del ámbito tradicional de las relaciones laborales.

Situar en el centro del debate político y ciudadano la necesidad de reorientar el patrón de crecimiento de la economía española, es una necesidad largamente reivindicada por CCOO, incluso en aquellos períodos de crecimiento económico donde nuestra organización ha señalado reiteradamente, que ese crecimiento se sustentaba sobre bases poco sólidas, especulativas en muchas ocasiones y centrada en las viejas ventajas competitivas sobre costes y actividades de bajo valor añadido.



Así mismo, la creciente digitalización de la economía tendrá efectos diversos sobre el empleo y las relaciones laborales, que pueden resultar traumáticos si no se afrontan con la participación del mundo del trabajo.

### Despliegue y regulación de infraestructuras físicas y tecnológicas.

1. Las infraestructuras son a la vez soporte y elemento impulsor del desarrollo, puesto que ordenan el espacio físico, permiten orientar e intensificar los flujos económicos y tienen un efecto de arrastre sobre la estructura productiva que contribuye decisivamente al crecimiento económico, generando efectos directos muy importantes sobre la producción y el empleo, al mismo tiempo que deben reforzar la cohesión económica y social y avanzar en la sostenibilidad ambiental de ese crecimiento económico.
2. Para la FSC CCOO no cabe duda de que la eficacia y eficiencia de estas inversiones sólo se pueden garantizar a partir de una adecuada planificación a medio y largo plazo, en un desarrollo que trasciende las legislaturas parlamentarias, por lo que apostamos por la puesta en marcha de un Pacto de Estado en este ámbito, en el que participen las fuerzas políticas, junto con los agentes sociales y económicos más representativos del país, y que permita un amplio consenso. Todo ello complementado con la elaboración de diagnósticos sectoriales específicos, en el marco de observatorios y grupos estratégicos donde participen los agentes sociales y económicos.
3. En este sentido, una política calculada y sostenida en el tiempo de inversiones en infraestructuras, además de los efectos positivos ya señalados, llevaría aparejado un impacto positivo sobre el empleo, tanto directo como indirecto, y por lo tanto, una reactivación del consumo y del conjunto de la economía.
4. El desarrollo de las infraestructuras de Telecomunicaciones junto con el impulso de la I+D+i son las piezas básicas e imprescindibles para garantizar el avance en la digitalización de la economía.
5. Desde la FSC CCOO entendemos que no se puede dejar el impulso de estas infraestructuras de Telecomunicaciones vinculado sólo a la rentabilidad económica de las operadoras de telecomunicaciones, sino que desde las administraciones se han de habilitar mecanismos que garanticen que la cobertura de las redes de alta velocidad superior a los 30 Mbits, llega a todos y cada uno de los hogares y empresas de nuestro país, sean del tamaño que sean. Corrigiendo de esta forma la situación actual, con una cobertura en las grandes ciudades superior al 95%, mientras que en las poblaciones de menos de 50.000 habitantes no llega ni al 10% de media. Al igual que se debe ampliar las garantías y obligaciones de Servicio Universal a los 30 Mbits.
6. La FSC CCOO considera necesario que este despliegue se realice a partir del diálogo social, con la participación y la búsqueda de consenso entre todos los agentes afectados y que sirva para diseñar las políticas en un escenario regulatorio estable, que debería buscar la disminución y eliminación de la importante Brecha Digital existente en España.
7. En una situación como la actual, la existencia de unos medios de comunicación plurales y libres de manipulación es esencial para la salud de nuestra democracia. Debemos ser parte activa en la configuración de las políticas que impidan la concentración de los medios de comunicación en pocas manos. La FSC CCOO seguirá al frente de todas aquellas acciones y propuestas en defensa del servicio público de radiotelevisión y de su financiación estable y suficiente, con el objeto de que puedan cumplir su cometido en condiciones de calidad.



- 8.** Con respecto a las infraestructuras de transporte y logística compartimos los objetivos generales que se señalan en el Libro Blanco del Transporte para 2050. En este sentido, consideramos que se debe priorizar el desarrollo de la Red Transeuropea de Transporte (TEN-T), especialmente en los corredores definidos.
- 9.** Para que este cambio de modelo se pueda producir, se tienen que dar las condiciones necesarias para facilitar la interoperabilidad entre los diferentes modos de transporte. Hay que lograr mayor operatividad y capacidad de los medios de transporte (ferrocarril, mar y aéreo) más respetuosos con el medio ambiente.
- 10.** Consideramos que resulta imprescindible y básica una apuesta decidida y real por el transporte de mercancías por ferrocarril, incluyendo el desarrollo de las autopistas ferroviarias y el resto de interconexiones con los otros modos de transporte, singularmente con el transporte de mercancías por carretera que tiene también una función que cumplir, especialmente en la distribución de lo que se ha venido en denominar la última milla. Para ello, los sistemas logísticos desempeñan un papel fundamental. Así mismo, es necesario impulsar el desarrollo del ferrocarril convencional de viajeros mediante las inversiones adecuadas como elemento vertebrador del territorio.
- 11.** Esta estrategia debe incluir la implantación de sistemas inteligentes de movilidad, como son el sistema de gestión del tráfico aéreo (SESAR); el Sistema de Gestión del Tráfico Ferroviario Europeo (ERTMS) y los sistemas de información ferroviaria; los sistemas de gestión marítima (SafeSeaNet); los servicios de información fluvial (RIS); los sistemas de transporte inteligente (STI) y soluciones interoperables interconectadas para la próxima generación de sistemas de gestión e información del transporte multimodal (incluso para el cobro); implantar el sistema global de navegación por satélite europeo (Galileo), etc.. La innovación e implantación han de estar apoyadas por las condiciones del marco reglamentario y la imprescindible formación de los trabajadores y de las trabajadoras
- 12.** Las inversiones deberán reorientarse dando prioridad al transporte ferroviario de mercancías y convencional así como hacia la finalización de las redes de interconexión o ejes estructurantes ferroviarios dentro de un contexto de desarrollo sostenible.
- 13.** Al mismo tiempo, se debe dar prioridad a la inversión en actividades anexas al transporte, como mejoras de señalización, desarrollo de sistemas inteligentes de transporte, los centros nodales, la interconexión con puertos, aeropuertos y ferrocarriles, aparcaderos ferroviarios; eliminación de cuellos de botella en el tráfico de mercancías por ferrocarril, conexiones con los grandes polígonos industriales y mejorar las áreas de descanso en las carreteras, entre otras.
- 14.** Es preciso mejorar la cadena logística, las infraestructuras y el transporte, elementos fundamentales en los que la carencia de una visión global de los procesos logísticos por parte de las empresas, está generando ineficiencias en todo su desarrollo, porque ni la información ni los materiales fluyen correctamente.
- 15.** Para el sindicato la integración funcional del sistema de transporte en su conjunto mediante un enfoque intermodal tiene un carácter prioritario, como factor fundamental para lograr ese transporte sostenible, inteligente e integrado, anteponiéndolo a soluciones puntuales y economicistas.
- 16.** La prioridad para los próximos años deberá ser garantizar las necesarias inversiones en infraestructuras de transporte, manteniendo su titularidad pública; reequilibrar el sistema de transporte a favor de los modos más sostenibles y la potenciación de una movilidad eficiente hacia los centros de trabajo, potenciando las inversiones en la Red Básica de Mercancías y promoviendo el





desarrollo y su plena integración e interoperabilidad de y con la Redes Transeuropeas de Transporte y su conexión con una red de plataformas logísticas de ámbito nacional, actualizadas e inteligentes.

**17.** FSC-CCOO entiende que el desarrollo de una red logística adecuada es una decisión vital para la competitividad de las empresas y, por tanto, del sistema productivo de un país. Conseguir que España se convierta en la plataforma logística por excelencia en el Sur de Europa es un gran reto para el futuro, que debe afrontarse con carácter inmediato desde las administraciones, a través del diálogo social. Apostamos por la interoperabilidad en los recintos portuarios entre el transporte marítimo, ferroviario y de mercancías por carretera.

**18.** Defendemos el diseño de una política de transporte basada en la defensa de los servicios públicos de transporte, que promueva la calidad, con una mayor calidad en el ámbito socio-laboral y la sostenibilidad ambiental y económica. Una política de transporte en la que las empresas públicas deben ser el eje de este nuevo enfoque. Para ello debe garantizarse su mantenimiento en el ámbito público y certificar el cumplimiento estricto de las Obligaciones de Servicio Público de las que son titulares.

**19.** Defendemos el mantenimiento de las empresas públicas existentes y de sus ámbitos de actividad, incidiendo en mejorar su gestión para que el servicio público que prestan sea de la mejor calidad posible, que garantice no sólo el futuro de este servicio público sino que preste al conjunto de la sociedad y al resto de sectores, como el sector industrial, los servicios necesarios para su desarrollo e incida en la mejora de la competitividad.

**20.** La falta de mantenimiento de una red de infraestructuras sigue creciendo año tras año. En concreto la inversión en mantenimiento de infraestructuras en España está un 50% por debajo de la de países como Alemania, Reino Unido o Francia en carreteras de alta capacidad y un 15% en ferrocarriles a pesar del mayor peso de la red de alta velocidad española. Desde la FSC CCOO consideramos imprescindible acabar con los recortes de las inversiones en este ámbito, hasta alcanzar un nivel en este mantenimiento que permita garantizar el buen estado de la totalidad del stock de infraestructuras.

### La ciencia y la investigación

**21.** CCOO reivindicamos el carácter estratégico de la investigación, el desarrollo y la innovación, como factores imprescindibles en cualquier modelo de superación de la actual crisis. Para ello es necesaria una apuesta presupuestaria que haga realidad la construcción de un nuevo patrón de crecimiento; el incremento de los recursos dedicados al sector público y un mayor compromiso e implicación de la empresa privada en la investigación y especialmente en la innovación.

**22.** Además de estas medidas resulta imprescindible asegurar fondos públicos para la investigación y su relación con la innovación; asegurar el futuro de los organismos públicos de investigación y su personal; fortalecer los recursos humanos del sector público de I+D; disminuir su precariedad y rejuvenecer las plantillas.

### Economía colaborativa

**23.** Es habitual referirse al consumo colaborativo o participativo como la manera tradicional de compartir, intercambiar, prestar y regalar redefinida a través de la tecnología moderna y las comunidades.



De esta referencia se deriva que el consumo colaborativo o participativo no es ninguna idea nueva, sino más bien el rescate de una práctica que se beneficia de la tecnología actual para que el servicio sea mucho más eficiente y escalable. Al mismo tiempo, el consumo colaborativo o participativo siempre debe realizarse por propia iniciativa y basarse en la participación voluntaria.

**24.** La Comisión Europea en su comunicación -COM(2016) 356 final-, “ Una Agenda Europea sobre economía colaborativa”, establece una definición ambigua de esta fenómeno, no acabando de aclarar donde está el límite entre la misma y la prestación de servicios profesionales, es decir una actividad económica dejando en todo caso que sean los Estados miembros quien regulen sobre la materia, a falta de una posición clara a nivel europeo.

**25.** FSC-CCOO asume la urgente necesidad de diferenciar claramente que se entiende por compartir, colaborar y cuál es la diferencia entre la economía colaborativa y la economía de mercado; es decir la diferencia entre colaborar y trabajar, o entre prestación entre particulares y negocio propiamente dicho que se salte la regulación existente amparándose en el vacío legal de la economía colaborativa, por lo que es necesario:

- Identificar claramente que actividades responden a iniciativas individuales o sociales, que buscan compartir o colaborar sin ánimo de lucro, es decir economía colaborativa.
- Que espacios no deben ser aprovechados por grupos de presión para desregularizar actividades, buscando un mayor beneficio económico y en perjuicio de intereses generales como la prevención y el medio ambiente.
- Que no supongan una desprofesionalización que esconda un empeoramiento de las condiciones laborales y nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- Que no supongan suplantación de actividades o profesiones.

**26.** En la mayoría de casos, estas nuevas plataformas u operadores, hacen creer que entran dentro de la esfera de la economía colaboradora como “innovadores” y amparadas en ello se va institucionalizando unas prácticas de fraude, que escapan al objetivo inicial de economía colaborativa, y que su extensión y el apoyo que obtienen, tanto mediático como tecnológico, está suponiendo socavar los mecanismos propios de la regulación de ciertos sectores, con consecuencias a medio y largo plazo muy perjudiciales, aunque se presenten como una mayor competencia, menores precios, y beneficios para el consumidor.

Por ello, FSC-CCOO entiende que la Comisión Europea debe adoptar las medidas pertinentes de protección del ciudadano respecto a su intimidad personal, a su papel como consumidor y a los trabajadores y trabajadoras, para que a partir de los estudios oportunos, puedan desarrollarse las iniciativas aquí propuestas. Al igual que el Estado español debe regular todas las medidas necesarias, para desarrollar las pertinentes protecciones y regulaciones.

**27.** Entendemos que las líneas de actuación que se considera, deben formar parte de una estrategia para un desarrollo ordenado del consumo colaborativo o participativo como medidas que apoyen, complementen y supervisen la política de protección de los consumidores, empresas y trabajadores llevada a cabo por los Estados miembros de la UE:

- Definición del entorno legal, laboral y fiscal de las actividades comprendidas en el consumo colaborativo o participativo, ordenando y regulando, en su caso, aspectos tales como la



responsabilidad legal, el aseguramiento, derechos de uso, derechos contra la obsolescencia programada, las tasas de propiedad, los estándares de calidad, la determinación de derechos y deberes, relación laboral y seguridad vial. Para ello debiera reforzarse y adecuarse la legislación existente, tanto en el sector del transporte como en el resto de sectores donde se lleva a cabo el consumo colaborativo.

- Difusión, sensibilización y concienciación de la población acerca de las iniciativas de consumo colaborativo o participativo y de las ventajas individuales y colectivas que comportan, así como dar a conocer los aspectos obligatorios del marco legal existentes.
- Información y orientación a consumidores y usuarios en lo que se refiere a una participación responsable en las iniciativas.
- Fomento de estructuras estables mediante la creación de espacios para el desarrollo del consumo colaborativo o participativo, especialmente en lo que atañe a tecnologías y redes, desde plataformas de gestión pública.

### Digitalización de la economía

**28.** Nadie duda de que la digitalización sea imparable, encontrándonos en la antesala de una nueva era a nivel global. Se trata de una nueva fase en la extensión de las TIC en la que se unen el aumento de la capacidad de computación y de la conectividad, que forman parte de las transformaciones económicas basadas en ganancias de productividad, competitividad y el fortalecimiento de la adecuación a la demanda y a las necesidades de la ciudadanía.

Ha transformado las relaciones de consumo, lo que lleva a un fácil acceso a los bienes y servicios. Las nuevas tecnologías, si se aplican de forma que fortalezcan la filosofía de la entrega de servicios públicos orientada al bien común, podrían tener el potencial de promover una mayor participación de los ciudadanos y trabajadores/as en el diseño y la prestación de los servicios públicos. Podría mejorar la responsabilidad democrática y fortalecer los servicios públicos de calidad.

**29.** Sin embargo, a menudo, el proceso de digitalización se utiliza como una tapadera para erosionar la filosofía de los servicios públicos y reorientar el sector hacia un modelo de prestación de servicios que recuerda más al del sector privado. Esta transformación puede aumentar la mercantilización de los servicios públicos y afectar a todos los sectores que lo conforman.

**30.** La digitalización no debe ser una mera excusa para la externalización, privatización y las asociaciones público privadas, que merman la viabilidad de nuestros servicios públicos. No hay constatación de que la digitalización o automatización de los servicios públicos derive en unos servicios públicos más rentables, o que reduzca las cargas administrativas "per se". Cuando las nuevas TIC o servicios digitales se implementan sin una financiación o personal adecuados los resultados finales no solo son peores servicios, sino mayores costes a plazo largo, ya que se necesita un mayor gasto para afrontar los nuevos problemas.

**31.** La lucha contra el trabajo precario y el no declarado en este nuevo escenario digital también afecta a las administraciones, fundamentalmente los tres tipos de organismos con funciones coercitivas: a) las inspecciones de trabajo para hacer frente a los comportamientos abusivos en lo que respecta a las condiciones de trabajo o las normas de salud y seguridad, b) las inspecciones de la seguridad social encargadas de la lucha contra el fraude en las cotizaciones a la seguridad social, y c) las autoridades fiscales para hacer frente a la evasión de impuestos.



**32.** Defendemos que mediante reformas legales, sea obligatorio con carácter previo a la implantación de dichos procesos, acometer actuaciones formativas que permitan adaptar a los trabajadores y trabajadoras afectadas a las nuevas tareas o a otras necesarias para el desarrollo laboral, así como analizar y buscar fórmulas que garanticen el mantenimiento del empleo, asegurar el mantenimiento y avance de las condiciones de trabajo globalmente hablando, es decir jornada laboral (reducción, si la digitalización mejora la productividad de la empresa), garantías salariales, prevención de riesgos laborales, mejorar la conciliación de la vida familiar.

**33.** Entendemos que los servicios públicos digitales deberían ser siempre una opción para aquellos que los prefieren y no una obligación que acreciente la división digital. Si los servicios públicos se entregan de forma digital “por defecto”, tendrá que haber siempre también opciones no digitales. La digitalización de los servicios públicos y la administración electrónica no deben profundizar la “brecha digital”. La digitalización solo puede conducir a la mejora de los servicios públicos si incluye inversiones y personal suficiente.

**34.** Exigimos que el despliegue de las tecnologías digitales se acompañe de un conjunto de reglas y normas que aseguren la sostenibilidad - social, económica y medioambiental - de las cadenas valor de las TIC. La UE también debe garantizar que sus decisiones en el ámbito de la digitalización se alineen con los objetivos de sus políticas de medioambiente, energía y clima.

**35.** La FSC CCOO está claramente a favor de la utilización de las nuevas tecnologías de modo que estén al servicio de los ciudadanos, de los trabajadores y trabajadoras. El objetivo debe ser controlar sistemáticamente la introducción de nuevas tecnologías y darle forma de manera que se garantice un trabajo digital justo y de calidad. Los sindicatos debemos influir en las estrategias corporativas digitales directamente a través de los órganos de representación y se deben utilizar todos los medios para lograr esto. Las organizaciones sindicales también debemos ser capaces de influir en la agenda de digitalización de los gobiernos y se debe hacer hincapié en la necesidad de considerar de cerca su dimensión social y el futuro del mundo del trabajo.

### **Globalización y cadena de valor. El impacto de las políticas regulatorias europeas en nuestro ámbito.**

**36.** El proceso de globalización económica supone una reestructuración jerárquica y vertical de la economía mundial, así como un fraccionamiento y segmentación geográfica y social. En este mercado global del trabajo la competencia es a la baja, unida a la puesta en subasta por los Estados de los costes sociales, de la fiscalidad y de las demás ventajas ofrecidas a los inversionistas extranjeros, lo que ha creado una espiral descendente que se traduce en un notable deterioro de los salarios y de las condiciones de trabajo, en aumento del desempleo y de la precariedad y en el desmantelamiento de las conquistas sociales y el crecimiento del sector informal.

**37.** Esta realidad está afectando a numerosos ámbitos donde la FSC CCOO intervenimos sindicalmente. Frente a la internacionalización no solo se debe actuar protegiendo los puestos de trabajo y procurando mantener el flujo de inversiones en cada país buscando mejoras en la competitividad. Cuanto más diferenciadas estén las condiciones laborales, más segmentada esté la estructura contractual y mayores son los factores de diferenciación (de formación cultural, de niveles jerárquicos, etc.), mayores dificultades existirán para el desarrollo de un sentimiento y una acción colectiva.

**38.** Es cierto que hay un creciente movimiento sindical europeo e internacional frente a determinadas corporaciones y sus prácticas laborales. Pero este movimiento hoy, es un conjunto de redes bastante



relajadas de organizaciones nacionales que siguen reaccionando con reflejos nacionales. Frente a la crisis, muchas se repliegan sobre ellas mismas, justo lo contrario de lo que se necesita cuando se trata de hacer frente a estos problemas.

**39.** Es necesario por tanto, en primer lugar, asegurar el control sindical sobre los espacios de participación y consulta transnacionales, conseguir una mayor cobertura geográfica de representación y convertirlos en verdaderos órganos de negociación. Hasta ahora, solo una pequeña minoría corresponde a estos criterios. Este enfoque, solo sirve si hay una visión global y una estrategia establecida, por lo que deberemos aprobar planes de trabajo para cada espacio sectorial o grupo multinacional de nuestro campo de intervención sindical.

**40.** Los sectores que integran nuestra federación, están sometidos a normas y regulaciones europeas de diverso alcance. El seguimiento de la actividad de la Comisión Europea y el Consejo Europeo como órganos legislativos y ejecutivos de la Unión Europea junto a la actividad legislativa del Parlamento Europeo, se han convertido en un instrumento imprescindible para comprender nuestra agenda sindical y el desarrollo de nuestra política reivindicativa.

**41.** No solo las políticas comunitarias de carácter sectorial afectan a la actividad que desarrollamos. Las políticas transversales que emanan de los distintos mecanismos de gobernanza europea, a menudo contienen mandatos o recomendaciones que imponen reglas o limitaciones que deben ser tenidas necesariamente en cuenta.

**42.** El seguimiento y análisis de todas ellas, el trabajo de formulación de alternativas a las propuestas y acciones legislativas de la Unión Europea en cualquiera de sus ámbitos, debe formar parte indisoluble de nuestro trabajo sindical.

## 3. LA ACCIÓN SINDICAL EN LOS SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Defendemos la necesidad de ir a un marco jurídico que proteja los derechos laborales y establezca unas relaciones laborales más equilibradas y democráticas. Ese es un objetivo del conjunto del sindicato. Pero, al fijar los objetivos de trabajo de una federación de rama, debemos tener en cuenta que nuestra arma es la negociación colectiva como fuente generadora de derechos y resultado de la acción sindical desarrollada. Es a través de dicha negociación colectiva como, en nuestro ámbito específico de actuación, podemos intervenir de manera directa y hacer valer los esfuerzos de la acción sindical.

Cuando hablamos de negociación colectiva no nos referimos solo al hecho formal de la negociación y adopción de convenios o acuerdos como hito. Nos referimos a un concepto que va mucho más allá y que implica el conjunto de actuaciones continuas que el sindicato, en defensa de los intereses de parte de las personas trabajadoras, interviene en la fijación de condiciones laborales, con sus derivadas sociales, y en la disputa de la riqueza que genera su trabajo.



No podemos, por tanto, ceñir la negociación colectiva a los acuerdos o convenios en sí mismos, aunque sea en ellos donde se materializan de manera práctica los derechos conquistados. La negociación colectiva es también el proceso de participación y movilización para lograr una correlación de fuerzas que permita el avance de nuestras posiciones y propuestas. En definitiva, es también la acción sindical cotidiana que desarrollamos para lograr nuestros objetivos y la vigilancia de su cumplimiento.

### Las últimas reformas laborales atacan el papel del sindicato

1. La apuesta neoliberal de salida de la crisis económica ha agudizado el debilitamiento del factor trabajo, degradando sus derechos y condiciones y apostando por una devaluación del salario, tanto directo como indirecto (debilitamiento de los servicios públicos y disminución de prestaciones). Numerosos son los documentos del sindicato que analizan con detalle esta circunstancia. Y las reformas laborales adoptadas durante la crisis son claras en ese aspecto, y también han sido analizadas en numerosos documentos anteriores.
2. No es objeto de esta resolución reproducir todos esos análisis, que siguen siendo plenamente vigentes, pero si es necesario recordar, a la hora de fijar nuestros objetivos, dos ejes centrales de dichas reformas, pues marcan el terreno de juego en el que debemos desarrollar nuestra actividad: el debilitamiento de la capacidad contractual colectiva y el cuestionamiento del papel del sindicato en la negociación colectiva, favoreciendo la discrecionalidad unilateral del empleador. Destrucción de lo colectivo a favor de lo individual.
3. El principal eje transversal que explica las últimas reformas laborales, y especialmente la aprobada por el Partido Popular en el año 2012, ha sido debilitar y entorpecer el papel que la negociación colectiva juega como fuente generadora de derechos y reguladora del mercado de trabajo y de la competencia, frente a su apuesta por la individualización de las condiciones de trabajo bajo la discrecionalidad del empleador, conscientes sus promotores y defensores de que solo lo colectivo les puede hacer frente.
4. Por ello, han desequilibrado, en favor de las empresas o empleadores, el equilibrio anterior en el que se basaba la negociación colectiva debilitando el papel del convenio sectorial frente al de empresa que, en un país principalmente de microempresa y PYMES, es casi equivalente a dar la prioridad a la decisión unilateral del empresario debilitando el mantenimiento del convenio, fin de la ultraactividad) o su cumplimiento, descausalización de las inaplicaciones o descuelgues y derivando en última instancia a un tercero – la administración- su autorización de hecho, o ampliando los poderes unilaterales del empresario nueva regulación del despido colectivo o de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
5. Para que todo lo anterior encontrara menor resistencia, también se han ocupado de debilitar la capacidad de intervención del sindicato como sujeto colectivo: ese objetivo también está detrás del establecimiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a los sectoriales en los elementos centrales del mismo, o de manera más clara en las competencias que atribuye a las llamadas comisiones “ad hoc” permitiendo al empleador vulnerar la norma colectiva en ámbitos sin representación, no sindicatos ni organizados, que no buscan otro objetivo que expulsar al sindicato, como expresión organizada de las personas trabajadoras, del núcleo de la negociación y, con ello, de ser agente activo en el conflicto.
6. Las mismas recetas, aunque a través de otros mecanismos, se han aplicado también en el ámbito de lo público, tanto modificando las normas básicas de referencia, EBEP, como adoptando toda una batería de recortes al margen de cualquier proceso negociador con la excusa, que ha servido



para todo, de la “emergencia” de la crisis y fijando dichos recortes con carácter básico, obligatorio para todos los ámbitos, indisponible para los ámbitos de negociación y en normas con rango de ley para de este modo evitar su control jurisdiccional. Para ello ha contado, conviene recordarlo, con la inestimable colaboración de un Tribunal Constitucional a medida, que, durante estos años, se ha negado a valorar siquiera ni uno solo de los recortes en materia de personal de la función pública, inadmitiendo sin más cuantas causas se han elevado al mismo.

**7.** Y no solo la ley ha actuado en materia de empleo público. También con la excusa de la crisis se ha buscado debilitar el papel del sindicato como sujeto colectivo, especialmente del sindicalismo confederal de clase, recortando los medios y garantías sindicales y obviando los ámbitos existentes de negociación.

**8.** Esto se puede ver claramente incluso en los procesos de recuperación parcial de derechos habidos en los últimos años (pagas extraordinarias, permisos), que se han realizado sin el marco de un proceso de negociación prescindiendo del papel, potestad y función de las organizaciones sindicales (son “dávivas” del gobierno), sin tener aquí el mismo carácter básico que tuvieron los recortes equivalentes y manteniendo, como es el caso de la jornada laboral mínima, su carácter indisponible para ámbitos de negociación inferior.

**9.** Debilitando hasta el límite, en definitiva, la obligación y el deber de negociar. No pensemos que son casualidades: son patrones comunes que buscan un mismo objetivo, debilitar la posición de las personas trabajadoras y degradar, con ello, sus condiciones laborales y salariales, intentando anular las competencias y función de las organizaciones sindicales que las organizan y representan.

Apostamos por la derogación legal de las reformas laborales, pero debemos establecer un plan de actuación mientras estén en vigor.

**10.** Ante este panorama, apostamos decididamente por la derogación de dichas reformas laborales, también las que han afectado al empleo público y el establecimiento de un nuevo marco jurídico que garantice derechos y restablezca el equilibrio en la negociación. En eso hemos estado y estaremos el conjunto del sindicato.

**11.** Pero nuestras responsabilidades como federación de rama no pueden quedar ahí. Es necesario que, con las reglas de juego actuales, establezcamos estrategias en la negociación colectiva para tratar de mitigar los efectos de dichas reformas y avanzar en derechos y condiciones laborales. Y como decíamos anteriormente, nuestro marco específico de actuación está en la negociación colectiva.

**12.** Para ello, y en lo que conseguimos mediante cambios en las leyes nuevos espacios de intervención, debemos ver como utilizamos los existentes. Debemos fijar estrategias concretas en tres frentes: la cobertura de la negociación colectiva, los contenidos de la misma y la participación y organización del sindicato para poder organizar dichas tareas con las mayores garantías de éxito, así como combatir las nuevas fórmulas de precarización tanto dentro de la cobertura negocial como la que se sitúa en ausencia de la misma.

### La cobertura de la negociación colectiva

**13.** Si decimos que la negociación colectiva es nuestra principal fuente de generación de derechos, lo primero es conocer la cobertura que la misma da a las personas trabajadoras de nuestros ámbitos de actuación federales. Por ello, resulta imprescindible tener, y mantener actualizado, nuestro mapa



de negociación colectiva, actualizando la aplicación corporativa SINC y teniendo correctamente codificados sus registros. Y en dicha tarea es imprescindible la participación de todas nuestras estructuras, pues en definitiva nuestro mapa de negociación colectiva no es más que la agregación o consolidación de los correspondientes mapas territoriales y sectoriales.

**14.** Derivado de lo anterior, tenemos un primer objetivo señalado: ampliar la cobertura actual de la negociación colectiva a aquellos ámbitos y/o sectores que no cuentan con un marco regulador de referencia. Dicha ampliación de cobertura puede hacerse ampliando los actuales ámbitos, funcionales o territoriales, de los convenios colectivos sectoriales existentes o bien tratando de generar nuevos convenios sectoriales. La elección de un camino u otro sin ser sencilla, pues no depende solo de nosotros, es una decisión que debe implicar al conjunto de las estructuras con el máximo consenso posible y que, además, hay que adoptar evitando crear choques con otros ámbitos regulados y sin generar estériles disputas interna.

**15.** La apuesta del sindicato es claramente por la negociación colectiva sectorial. Solo dicha negociación permite dar cobertura al conjunto de las personas trabajadoras, máxime si tenemos en cuenta el tamaño de empresa que tiene España, y solo ese ámbito permite que la competencia entre empresas no se dé solo a costa de degradar las condiciones salariales y laborales.

**16.** Además, es en la negociación colectiva sectorial donde puede sindicalizarse plenamente la negociación colectiva y donde podemos lograr una correlación de fuerzas que nos permita avanzar. No olvidemos que, salvo determinados contenidos, está claro que nucleares, no se puede negar, el resto de contenido del convenio sectorial, también muy importantes e imprescindibles, siguen siendo un mínimo a respetar por todo el ámbito funcional y territorial, aun teniendo convenio de empresa.

**17.** Nuestra apuesta por una negociación colectiva estatal debe partir de los convenios sectoriales estatales como base inicial de una amplia cobertura. Pero debe ser una negociación colectiva articulada, resaltando el carácter de mínimos indisponibles salvo para mejora, exceptuando las materias que la reforma laboral ampara mientras persista dicha ley.

**18.** En cada uno de los sectores debemos analizar la necesidad y el papel de los ámbitos sectoriales de ámbito territorial inferior, autonómicos y provinciales, que en muchos sectores van a ser la fuente principal de regulación de las condiciones laborales y salariales, si bien en otros casos la articulación debe ser directamente con los acuerdos de desarrollo en la empresa, por no tener sentido o posibilidad de desarrollo la negociación sectorial de ámbito inferior al estatal.

**19.** Exista o no negociación sectorial descentralizada directa, refiriéndonos a los convenios sectoriales de ámbito inferior, debemos articular el convenio o convenios colectivos con la negociación en el ámbito de la empresa, partiendo de que nuestro objetivo es que el convenio de empresa deberá respetar los mínimos del convenio colectivo sectorial.

**20.** Dado que la actual norma permite la prioridad aplicativa del convenio de empresa en determinadas materias, debemos vigilar especialmente frenar que se use el convenio de empresa para degradar las condiciones que fija el convenio sectorial, respetando y mejorando los mínimos sectoriales también en estas materias.

**21.** También tenemos ámbitos donde la regulación tradicional se ha sustentado sobre la existencia de convenios de empresa, por ser en estos ámbitos donde predomina la gran empresa, muchos de ellos procedentes de antiguas situaciones de monopolio. No planteamos cambiar en estos casos el





convenio de empresa como fuente principal de regulación, pero debemos atacar dos procesos que, en estos casos, se vienen produciendo de manera progresiva y que expulsan de dicha regulación a parte de los ámbitos antes cubiertos por los citados convenios: la configuración de grupos de empresa en el entorno de la empresa principal y la progresiva subcontratación de actividades cada vez más próximas al núcleo de su actividad principal.

**22.** Por ello, debemos establecer en estos casos estrategias que afronten esta situación, como el establecimiento de convenios de Grupo de Empresas, o empresas vinculadas, y el establecimiento de convenios sectoriales en ámbitos donde los mismos puedan dar cobertura a las actividades subcontratadas que no encuentran cobertura en los actuales marcos sectoriales existentes.

**23.** La reflexión anterior también es de aplicación en el ámbito del empleo público laboral: en cada uno de los ámbitos deberemos analizar las consecuencias de la dispersión de convenios colectivos entre el personal laboral de la correspondiente administración pública y de una parte de su sector público empresarial y fundacional, pues si bien en muchos casos cuentan con negociación colectiva tradicionalmente fuerte y consolidada, deja fuera a otros ámbitos del sector público correspondiente más débil y, sobre todo, dificulta la estrategia sindical de consolidación del conjunto del sector público frente a las propuestas de reordenación del mismo.

### Contenidos de la negociación colectiva

**24.** Atacar la precariedad desde la negociación colectiva debe ser nuestro principal objetivo. La primera precariedad reside en la inexistencia de convenio de referencia, y de ahí que este capítulo arranque en la necesidad de mejorar su cobertura, pero de poco sirve tener convenio de referencia si el mismo no sirve, por sus pobres contenidos o por su incumplimiento.

**25.** La primera consecuencia es, en esas situaciones, que el convenio colectivo pierde su papel de referencia para la fijación de las condiciones laborales y salariales reales, con lo que debilita la capacidad de actuación colectiva frente a la individualización de las condiciones laborales, aleja la participación y desdibuja el papel del sindicato.

**26.** El primer contenido que debemos tratar en la negociación colectiva es el del empleo y su calidad. Somos conscientes de la práctica imposibilidad de acordar la creación de empleo en la negociación colectiva sectorial (no así en la de empresa o en la del sector público) pero si podemos hacer mucho para frenar la precariedad en el empleo, en varios ejes de actuación:

**a)** Una regulación desde la negociación colectiva que fomente la transformación de la contratación temporal en contratación estable, que refuerce y acote la causalidad en la contratación temporal y que dote de instrumentos concretos para evitar el uso fraudulento y la concatenación de contratos.

**b)** Desarrollo de regulaciones específicas en materia de contratación a tiempo parcial, una de las principales fuentes de precarización y devaluación del trabajo tras las reformas laborales, como de fraude en las cotizaciones con repercusión colectiva e individual, que se ceba especialmente en las mujeres añadiendo mayor desigualdad.

**c)** Para ello, desde la negociación colectiva deberemos establecer mecanismos concretos que permitan vigilar las jornadas reales realizadas y la consolidación en la jornada contratada de los excesos de jornadas realizados, una adecuada distribución de los tiempos de trabajo y, en definitiva, la transformación de la contratación a tiempo parcial no voluntaria en contratación a tiempo completo.



En este apartado debemos tener en cuenta el sesgo de género que esta contratación presenta, no solo por los sectores de mayor utilización de la contratación a tiempo parcial, sino también dentro de cada sector, como si el trabajo de las mujeres fuese complementario y de menor entidad. Por ello las medidas que se adopten desde la negociación colectiva deberán incorporar no solo las tradicionales garantías de no discriminación, sino ir más allá y contener medidas de acción positiva.

**d)** También debe merecer especial atención la regulación de los contratos formativos en la negociación colectiva, para evitar su uso indiscriminado, su utilización sin el componente formativo. Y, obviamente, la mejora de sus condiciones laborales y salariales sobre los mínimos que fija la ley y su transformación, acabado su ciclo formativo, en contratación ordinaria estable.

**e)** La negociación colectiva también debe establecer mecanismos concretos de seguimiento de la contratación en cada ámbito para que, de manera complementaria con los existentes de seguimiento de la contratación en general, poder atacar en lo concreto los abusos y fraudes existentes. En dichos mecanismos resulta imprescindible que hagamos un seguimiento específico también desde una perspectiva de género, para evitar lo que viene ocurriendo hasta ahora: que la precariedad ahonda la desigualdad.

**27.** Es necesario impulsar el crecimiento real de los salarios y el papel de la negociación colectiva para la fijación de los mismos. Ya se fija en la ponencia confederal que se debe tener como referencia el aumento real de los salarios, moderado pero continuado, para recuperar el poder adquisitivo perdido, con incrementos por encima de la inflación en los próximos años, que disputen el reparto de la productividad y de los beneficios de las empresas y que incorporen cláusulas de garantía salarial ante desviaciones del IPC.

**28.** Es necesario establecer en los convenios colectivos un salario mínimo del sector o de la empresa que proteja a los trabajadores más precarios.

**29.** También hay que evitar y combatir las dobles escalas salariales, tanto las fijadas directamente, salarios de entrada, como las indirectas (“blindaje” de las condiciones de los antiguos frente a los nuevos contratos, etc.). En los casos donde ello no resulte posible, deberemos acotar nítidamente en el tiempo su existencia y establecer mecanismos que permitan su confluencia con las condiciones generales del convenio.

**30.** Existe la brecha salarial y lejos de disminuir ésta tiende a aumentar. Señalamos una brecha salarial de género del 30%, que es el porcentaje que tendría que aumentar el salario medio anual de las mujeres para equipararse con el salario medio anual de los hombres.

**31.** Los bajos salarios y la brecha salarial condicionan el perfil feminizado de la pobreza laboral y anticipan las brechas de género en protección social y en pensiones. Por todas estas razones se hace preciso implementar acciones positivas que eviten la actual discriminación salarial de las mujeres, propiciando la negociación de permisos iguales e intransferibles en materia de cuidados, vigilar las jornadas a tiempo parcial para que en la medida de lo posible no se “impongan” horas extras, tender a reducir la temporalidad que es una de las causas de la brecha salarial y sobre todo hacer una política sindical utilizando todos los formatos posibles para erradicar la división sexual del trabajo.

**32.** Además de concienciar sobre la idea de que los sectores y profesiones no tienen sexo, habría que negociar acciones positivas para tender a disminuir la segmentación vertical. Las políticas



tendientes a romper el techo de cristal empiezan a ser apremiantes, no sólo por ser una cuestión de derechos y de justicia social, sino porque se ha comprobado que es positivo también desde el punto de vista económico. Existe la brecha salarial y lejos de disminuir ésta tiende a aumentar.

### La igualdad como eje central de nuestras actuaciones y propuestas

**33.** La igualdad de derechos –también entre sexos- y la lucha contra la discriminación son ejes fundamentales de la política sindical. Esta política sindical se debe concretar tanto en la teoría como en la práctica sindical cotidiana.

**34.** El asesoramiento cotidiano y constante –en línea con la acción sindical general- a trabajadoras y trabajadores, y en especial a las personas afiliadas en cuestiones relativas a licencias y permisos por maternidad, lactancia y conciliación, así como la orientación, acompañamiento y gestión de los casos de acoso sexual y por razón de género deben seguir estando presentes en los centros y lugares de trabajo. Para ello se requiere que la representación legal de trabajadoras y trabajadores tengan conocimientos precisos y específicos sobre estas materias. La formación sindical en perspectiva de género por tanto debe seguir e incluso, según en qué materias se debería incrementar.

**35.** La incorporación de la perspectiva de género en la práctica sindical permitirá negociar convenios que tengan en cuenta que la situación y posición de las mujeres no es la misma que la de los hombres, de modo que en las negociaciones de los mismos se incluya el impacto de género, además de modificar todas aquellas medidas, lenguajes y derechos que puedan contener algún tipo de discriminación. Para ello es necesario fomentar la presencia de mujeres en esas Mesas de negociación.

**36.** La negociación colectiva nos debe servir también como herramienta para luchar contra la discriminación laboral y para conseguir la igualdad de todas las trabajadoras y trabajadores, por eso en los convenios colectivos introduciremos una cláusula de igualdad y negociaremos medidas que sirvan para evitar la discriminación de personas de diferentes colectivos (personas con diversidad funcional, inmigrantes, LGTBI, con VIH, etc.).

### Planes de Igualdad

**37.** A los convenios colectivos se ha sumado desde hace tiempo un ámbito nuevo de negociación, el de los planes de igualdad. Desde que el artículo 45 de la Ley 3/2007 entrara en vigor se han negociado y acordado un número importante, aunque insuficiente, de planes de igualdad. Si es numeroso el volumen de empresas de más de 250 personas en plantilla sin planes de igualdad, más llamativa es aún el de Ayuntamientos.

**38.** Conocer la situación real es la premisa fundamental para actuar por lo que habrá de diseñar y actualizar los mapas de planes de igualdad y realizar campañas específicas, además de seguir pidiendo la apertura de mesas de negociación en aquellos sectores, como por ejemplo en el de la Local para la negociación en Ayuntamientos donde, como Administración pública, son obligatorios.

**39.** Otro de los objetivos sería seguir intentando abrir mesas de negociación de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas en plantilla.

**40.** Los planes son una buena herramienta contra la desigualdad, sobre todo porque al menos permite tener un diagnóstico preciso sobre la situación de discriminación y desigualdad de oportunidades en las empresas, aspecto que habitualmente no es tenido en cuenta. A pesar de



la crisis y el retroceso que ha supuesto la lucha por la igualdad -al considerarla, de forma errónea una cuestión menor- hay que redoblar esfuerzos para que se sigan haciendo planes de igualdad y convenios colectivos con perspectiva de género.

**41.** La visibilidad de los acuerdos dará mayor valor a lo realizado por lo que, al igual que los convenios, los planes de igualdad que se firmen deben ser registrados en el REGCON. Lo que permitirá además hacer mejor el trabajo sindical al poder gestionar los datos sobre las empresas de nuestro ámbito recogidos en esa aplicación.

**42.** Debemos integrar los planes de igualdad para personas LGTBI que se establecen en algunas Leyes de Igualdad de Diversidad Sexual o Identidad de Género en los planes de igualdad entre mujeres y hombres.

**43.** Pero además de abrir Comisiones de Igualdad y negociar o acordar planes, el reto actual se presenta en el seguimiento de los mismos. Negociar planes y no conseguir que se apliquen las medidas es peor que no tener planes porque lo que se hace es dar facilidades de licitación pública a las empresas que los firman y prestigiar su marca, sin con ello conseguir que la igualdad se establezca y las condiciones de trabajo sean mejores para trabajadoras y trabajadores.

**44.** La coordinación entre las responsables de las Secretarías de la Mujer y las y los de Acción sindical puede contribuir a mejorar la implementación de los planes de igualdad, así como de la negociación de medidas de igualdad y de la aplicación de la perspectiva de género en los convenios colectivos.

### Protocolos contra el acoso sexual y por razón de género

**45.** Además de obligar a las empresas a negociar y/o acordar planes y medidas de igualdad la Ley 3/20007 obliga a negociar protocolos contra el acoso sexual y por razón de género. La negociación de buenos protocolos para la prevención y la articulación del proceso de seguimiento en caso de producirse un acoso debe seguir siendo otra de las prioridades de la negociación colectiva.

**46.** Como caso concreto resulta urgente instar al gobierno a elevar a Real Decreto del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Administración General del Estado- acordado con las organizaciones sindicales y publicado en el BOE en 2011- para su entrada en vigor, así como introducir en los convenios todas aquellas medidas que resulten apropiadas para corregir la violencia de género.

### Garantía juvenil

**47.** La garantía juvenil se inicia siendo una reivindicación de los sindicatos europeos integrados en la CES, con el objeto de que los servicios públicos de empleo utilicen todos sus medios para ofrecer una oferta de empleo (la cual debería ser de calidad), un periodo de prácticas o formación a las personas jóvenes. En España, tras las diversas reformas laborales las ETT pueden gestionar las competencias que antes eran exclusivas del servicio público de empleo. Y esto queda reflejado en el plan de garantía juvenil en 2013.

**48.** La normativa posterior aplicada en España al respecto, la falta de acuerdos en el marco del diálogo social, la disminución de fondos y la poca voluntad del gobierno han desvirtuado estos programas, que un principio trataban de organizar, racionalizar y coordinar distintas medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes.



**49.** Es necesario, por tanto, estar vigilantes en las convocatorias de estos programas y evitar que se conviertan en bolsas de empleos paralelas, con doble escala salarial y que existan relaciones laborales encubiertas. Se exigirá que todas las personas que desarrollen trabajos al amparo de esta modalidad tengan la cobertura del convenio colectivo de referencia, y que se articulen medidas para que puedan devenir en trabajadores con contrato indefinido en la empresa.

**50.** En el caso de que la empresa sea una administración pública, podría establecerse algún sistema para que el tiempo trabajado pudiera tenerse en cuenta en concursos de méritos o en concursos-oposición, tal y como ya sucede con los contratos temporales de carácter ordinario o interino.

### **Dotarnos de instrumentos desde el Convenio Colectivo para la actuación del sindicato.**

**51.** Las normas legales establecen una serie de derechos de información a la representación de los trabajadores que deberíamos utilizar de manera más amplia y sistemática. La información, y su debido análisis y sistematización, es una herramienta clave para nuestra acción sindical.

**52.** Desde el convenio colectivo debemos incrementar la capacidad de intervención del sindicato, especialmente en aquellos asuntos en donde las reformas laborales han debilitado nuestro papel o han puesto en manos exclusivas del empresario la decisión final. La regulación deberá abarcar aspectos clave:

**a)** Extender a la representación sindical los derechos de información genéricos que la ley otorga a la representación unitaria de los trabajadores, no solo a la del ámbito de cada empresa, sino al sindicato como parte del correspondiente convenio sectorial.

**b)** En los convenios que se han visto debilitados por la entrada en vigor de la reforma laboral es fundamental es imprescindible conseguir nuevos derechos de información, como pueden ser la información previa a la Comisión paritaria de apertura de nuevos convenios de empresa, inicio de negociación de procesos de inaplicación y/o modificación sustancial, procedimientos de despido colectivo, etc.

**c)** En unos casos la ley permite, además, que la correspondiente comisión paritaria tenga una intervención directa en el proceso. En otros la actual norma no permite dicha intervención directa, pero lograr conocerlo a tiempo puede permitir la actuación en el proceso del sindicato y, en su caso, la vigilancia de la legalidad del mismo.

**53.** Todo ello lleva a un reforzamiento claro del papel y el trabajo de las correspondientes comisiones paritarias, con un triple objetivo:

**a)** Vigilar el cumplimiento y aplicación práctica del convenio.

**b)** Intervenir en los procesos que afectan a su plena aplicación en el ámbito de la empresa, bien directamente o bien anticipando la información para permitir la actuación sindical en el ámbito de la empresa.

**c)** Mantener vivo el convenio colectivo y fijar la referencia del mismo como esencial para la fijación real de las condiciones laborales.

### **El papel del equipo o estructura responsable de la negociación es constante y fundamental.**

**54.** Hemos fijado que nuestra principal capacidad de intervención en la realidad de las condiciones



salariales y laborales, nuestra principal fuente de derechos y nuestro ámbito esencial para sindicalizar las relaciones laborales, es la negociación colectiva.

**55.** Necesitamos por ello que la negociación colectiva sea algo vivo y permanente, que no se limite al proceso de negociación del correspondiente acuerdo o convenio. Hemos desarrollado los contenidos esenciales que debemos cuidar en los convenios y los instrumentos, a partir de las comisiones paritarias, para garantizar su cumplimiento. Pero todo ello obliga también a que organicemos nuestra participación en la negociación colectiva.

**56.** Para ello, y en concordancia con lo que se establece en las ponencias confederales y federales en el apartado organizativo, creemos necesario establecer los equipos sindicales de referencia de cada ámbito de negociación colectiva que identifiquemos en nuestro propio mapa de negociación colectiva. Que cada convenio colectivo tenga marcado un equipo o estructura de referencia e identificada una persona responsable de dicho equipo.

**57.** Dichas referencias lo serán para el conjunto de las estructuras federales en las que están incluidos las y los sindicalistas de referencia que se establecen en el apartado organizativo de las ponencias y, en los ámbitos inferiores, las referencias directas para las personas afiliadas de dichos ámbitos.

**58.** Las responsabilidades de dicho equipo con relación a cada uno de los convenios o acuerdos colectivos serán:

- a)** Garantizar el trabajo y coordinación en el seno de la correspondiente Comisión Paritaria, y la información a la estructura sindical del mismo.
- b)** Monitorizar los nuevos convenios colectivos de empresa de su ámbito, analizando su legalidad, su afectación al convenio sectorial y la correcta aplicación, si es el caso, de los criterios y limitaciones de la prioridad aplicativa del artículo 84.2 del ET, trasladando a la estructura responsable la actuación sindical que haya que realizar.
- c)** Igual con las inaplicaciones o descuelgues de convenio colectivo en su ámbito con especial incidencia, en este caso, a la limitación de vigencia temporal de dichas inaplicaciones y a la prohibición de inaplicar las materias de igualdad.
- d)** Se mantendrá actualizado por todas las estructuras el mapa de responsabilidades como parte del mapa de negociación colectiva.

### Visibilizar la negociación colectiva. Participación y movilización

**59.** Tenemos que abrir un período en el que la negociación colectiva recupere el papel de instrumento para la mejora de las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, y se vea como el medio más útil (y con ello al sindicato) para la defensa de sus intereses.

**60.** Eso conlleva necesariamente mejorar la correlación de fuerzas (siendo conscientes de las dificultades con casi de cinco millones de parados/as y una progresiva precarización del empleo) y que nos volvamos a movilizar no ya para “defendernos” (como durante la crisis) sino para recuperar terreno y condiciones laborales.

**61.** La movilización no se “decreta”: se prepara y se organiza. Para ello, entendemos que hay algunos elementos básicos:



- a) Mejorar e incrementar los procesos de participación, especialmente de las delegadas y delegados y la afiliación, pero también del conjunto de trabajadores y trabajadoras, en torno a la negociación del convenio colectivo. Que las personas sean protagonistas de su propio convenio. Para ello, resulta fundamental la participación directa y protagonista en las comisiones negociadoras de delegadas y delegados del ámbito del convenio.
- b) Para lo anterior es básico también mejorar los procesos de información y que esta sea en contacto directo (no basta con la información electrónica: el sindicato se hace cara a cara). Las asambleas en los centros de trabajo, donde ello sea posible, sigue jugando un papel imprescindible.
- c) Tan peligroso es que “los de fuera” traten de “sacarnos de la foto” del conflicto social, como que nosotros no queramos o sepamos ser protagonistas del mismo: es fundamental que la negociación colectiva sea acompañada de movilización, con el grado que entendamos posible y necesaria, y que dicha movilización se visualice.

### Nuevos sectores y nuevas empresas

- 62. La realidad productiva evoluciona muy deprisa. Fenómenos como la empresa y la administración en red, procesos como la descentralización productiva y la propia desregulación laboral que provoca la reforma laboral, hace que surjan nuevas realidades laborales y empresariales a las que hacer frente.
- 63. Esas nuevas realidades desdibujan los sectores y subsectores como los tenemos establecidos, no solo en lo interno, sino en la propia negociación colectiva. Y los vacíos o dudas que surgen son la puerta por la que se desregulan y precarizan las condiciones laborales. Las empresas multiservicios son un ejemplo claro de ello, pero no el único.
- 64. También es lo que aplican algunas sociedades de inversión, que se conocen por el término “fondos buitres”. Operan en diversos países para la compra de empresas en todos los ámbitos de la actividad económica, especializándose en aquellas que se encuentran a la venta y con dificultades. Se caracterizan por aplicar ajustes de plantilla, que en ocasiones llegan al cierre de la actividad, invirtiendo y desinvirtiendo sin atender a un mínimo de responsabilidad social o ética empresarial, lo que viene siendo contestado por nuestro sindicato. En este nuevo escenario, el trabajo sindical exige de la máxima información, puesta en común y coordinación con los sectores implicados, que en ocasiones se encuentran ubicados en varias Federaciones estatales.
- 65. Para ello llevamos tiempo reflexionando sobre cómo organizarnos mejor ante esas nuevas realidades. Hemos adoptado medidas organizativas, y las seguiremos adoptando, para aproximarnos mejor a las mismas, para que el sindicato esté presente en ellas y para mejorar nuestra capacidad de intervención. Pero no basta con las medidas organizativas, también hay que cambiar el chip de cómo trabajamos, estableciendo como base para ello la colaboración y no la competencia entre estructuras.
- 66. A los trabajadores y trabajadoras les importa poco o nada cómo nos organizamos, lo que verdaderamente les importa es cómo nuestro trabajo puede mejorar sus condiciones laborales y de vida, cómo pueden encontrar al sindicato en su ámbito, cómo pueden ser partícipes de su propia negociación.
- 67. Para ello debemos establecer mecanismos concretos y estables de colaboración entre estructuras sindicales. En el ámbito confederal, entre federaciones, y también entre sectores



dentro de nuestra propia federación. Y quien debe garantizar dicha colaboración, en ambos casos, es la estructura de dirección federal, ya sea esta de ámbito estatal o de comunidad autónoma o nacionalidad.

**68.** Esos mecanismos deben ir más allá de la mera resolución de conflictos que surjan en materia de negociación colectiva o con sectores fronterizos, resolución que, en ámbito confederal, deberá dotarse en el congreso de mecanismos concretos y, en el ámbito federal, recae en los órganos de dirección federales. La colaboración debe ser también propositiva, que permita actuar en positivo de manera conjunta, fijando objetivos comunes y estrategias compartidas, y no solo cuando surge un conflicto entre estructuras.

**69.** Un espacio específico de dicha colaboración está en las responsabilidades que la sección sindical o estructura sindical responsable de la empresa o administración principal tiene con relación a las personas que trabajan en las contratas o subcontratas y que abarca distintos ámbitos:

- a) De apoyo y colaboración con las estructuras sindicales responsables, si las hubiera, de las correspondientes contratas y subcontratas.
- b) De atención sindical inicial a las personas trabajadoras en aquellos casos en los que las personas de las contratas y subcontratas no estén sindicalizadas o cuenten con su propia estructura sindical de referencia.
- c) En definitiva, el sindicato en la empresa o administración principal debe ser también un punto de atención sindical para las personas trabajadoras de las contratas y subcontratas, preocupándonos por sus condiciones antes que por su adscripción organizativa interna.

**70.** Debemos ser capaces de desplegar la acción sindical estratégicamente. Para ello resulta imprescindible que todas las organizaciones y estructuras estén involucradas utilizando para ello los recursos del sindicato. Diseño de campañas, actuaciones colectivas y concretas pueden ser herramientas útiles para combatir desde el origen la precarización y las amenazas que, para la supervivencia de la negociación colectiva, las reformas laborales han introducido en la ley a favor de los empleadores.

**71.** El campo de pruebas y de infundir las nuevas teorías patronales en detrimento de la población trabajadora, se gestan en ámbitos no sindicalizados y sin representación o con una representación o sindicación debilitadas o "ficticias". A veces la forma de proteger los ámbitos sindicados y la cobertura y contenidos negociales, es actuar precisamente fuera de esos ámbitos fortaleciendo la cobertura negocial. No podemos focalizarnos exclusivamente donde ya estamos y en base a rendimientos sindicales inmediatos, sino que debemos invertir con nuestra acción para el rendimiento sindical y afiliativo a medio plazo, al tiempo que eliminamos riesgos para los ámbitos ya controlados.

### La negociación Colectiva en el Sector Público: nuestra apuesta por el modelo de negociación del Estatuto Básico del Empleado Público

**72.** Debemos reafirmar la plena validez del marco y el modelo de negociación colectiva que marca el EBEP. Una negociación colectiva conjunta que a su vez reconoce el desarrollo pleno propio tanto en el ámbito estatutario como laboral; una negociación global que además se articula en lo territorial en cada una de las administraciones y en lo sectorial; una negociación descentralizada que rica en contenidos en todos los ámbitos que permite articular acuerdos de aplicación general y desarrollar acuerdos específicos en cada uno de los ámbitos y colectivos.





**73.** No tenemos un problema, por tanto, con el modelo (más allá de algunas reflexiones que realizamos más adelante para su mejora), tenemos un problema con su respeto y aplicación práctica, que parte de la base de los incumplimientos al mismo por las diferentes administraciones, muy especialmente por el gobierno central, que nunca ha entendido su papel como coordinador -que no superior jerárquico- del conjunto de administraciones, ni ha diferenciado este papel con el de administración directa (y, por ello, responsable en la Administración del Estado).

**74.** Esa situación, y la pasividad del resto de administraciones, autonómicas y locales, ante esa situación, cómodas en el papel de comparsas, ha bloqueado el funcionamiento ordinario de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, cuestionando el conjunto del modelo.

**75.** Por tanto, una primera tarea que debemos abordar es la reivindicación del modelo de negociación del EBEP y los mecanismos para hacer que el mismo se cumpla. Para ello debemos profundizar en tres ejes fundamentales:

**a)** Recuperar el papel que debe jugar la Mesa General de las Administraciones Públicas, lugar esencial para la negociación de carácter básico y motor de negociación en otros ámbitos. Para ello debemos implicar no solo al conjunto de fuerzas sindicales, sino también a las diferentes administraciones presentes en la misma, Comunidades Autónomas y Federación Española de Municipios y Provincias, incluso para sus convocatorias y funcionamiento regular.

**b)** Apostar por una verdadera negociación descentralizada, desarrollando en todas las materias la capacidad de negociación real en cada uno de sus ámbitos, tanto de adaptación como de mejora, más allá de las limitaciones que, con carácter básico, establezca la norma estatal, que deberán ser las imprescindibles.

**c)** Recuperar la iniciativa en los contenidos, saliendo de la situación actual donde la negociación, en el ámbito general, se limita en muchos casos a aquellas cuestiones tasadas e ineludibles por obligación legal, (y a veces ni eso). Esa ampliación de contenidos debe darse fundamentalmente en aquellas materias que afectan al empleo, al desarrollo del EBEP y a la movilidad entre administraciones.

### La necesidad de desarrollo del EBEP

**76.** El EBEP descansa, en lo que aquí tratamos, no solo sobre un modelo de negociación como señalábamos antes, también sobre su desarrollo con las correspondientes leyes de función pública, del estado y de cada comunidad autónoma. La irrupción de la crisis poco tiempo después de la aprobación del EBEP ha provocado que pocas hayan desarrollado sus correspondientes leyes adaptadas a sus contenidos.

**77.** Nuestra apuesta en este sentido es clara: las leyes de función pública deben desarrollar todas las potencialidades que marca el estatuto básico y aquellas adicionales que les permita sus competencias, tanto en los contenidos como en el desarrollo pleno de la negociación colectiva.

**78.** En los contenidos debemos realizar especial mención a las competencias que, en materia de función pública, tienen las comunidades autónomas sobre las administraciones locales de su ámbito, pues es ahí donde podemos y debemos desarrollar todas las potencialidades del EBEP para su desarrollo y negociación en el ámbito de las administraciones locales.

**79.** En el ámbito de los contenidos, además de los desarrollos esenciales sobre el acceso y la configuración del empleo (con las limitaciones de la legislación básica), jornada y permisos,



estructura profesional, etc., debemos desarrollar las pautas y garantías mínimas sobre la carrera profesional y la evaluación del desempeño. Además, deberíamos buscar fórmulas que establezcan las posibilidades de movilidad entre las administraciones, autonómica y local de dicho ámbito, y, conscientes de las limitaciones, pautas que facilitaran los procesos de reversión de servicios públicos y los procesos de colaboración entre administraciones en lo que afecta a las materias de personal.

**80.** Por último, también en dichas leyes deberá desarrollarse todo lo que afecta a la negociación colectiva, desde los derechos de información hasta las materias y procedimientos de negociación, partiendo para ello de los mínimos del EBEP, y la propia estructura de negociación. Es obvio que nuestra apuesta debe pasar por ampliar los derechos de información y enriquecer y ampliar los contenidos, y no solo en lo que afecta a las relaciones laborales directas: arrancar derechos de información y negociación en otras materias como los procesos de contratación, externalización o reversión de servicios públicos, organización de la administración, etc.

**81.** En cuanto a la estructura de negociación, la estructura básica que plantea el EBEP presenta algunos déficits sobre los que debemos reflexionar colectivamente. El sector público empresarial y fundacional, donde están incluidos los Entes Públicos, teóricamente quedan fuera del ámbito de la Mesa General de las Administraciones Públicas, y ello pese a las serias dudas jurídicas de que no debieran estar incorporados (al menos, en el caso de los Entes Públicos Empresariales).

**82.** Sin embargo, se ven plenamente afectados por las decisiones que en la misma se adoptan en materias trascendentales como es la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Lo mismo ocurre en el conjunto de ámbitos de negociación con sus respectivos sectores públicos.

**83.** Además de lo anterior, tampoco están en todos los ámbitos los correspondientes órganos legislativos, regulatorios o de fiscalización que también se ven afectados por las distintas decisiones que se adoptan.

**84.** Adicional a lo anterior, y para el caso específico del ámbito autonómico, lo mismo ocurre con las administraciones locales (y a las Universidades, aunque no sean de nuestro ámbito), no en materias presupuestarias directamente, pero si en otras. Y en este caso, además podríamos generar espacios normados que ayudaran a "sectorializar" determinadas negociaciones en las administraciones locales.

**85.** Ese debate debe resolver si nuestra apuesta es por foros específicos en cada espacio de los antes reseñados combinado por la creación de un nuevo foro que aglutine los elementos comunes, o fórmulas mixtas como las desarrolladas en el reciente Acuerdo de Diálogo Social del País Valenciano. Pero esto debe ser una palanca que incremente nuestra capacidad efectiva de negociación en los que todos los ámbitos afectados sean partícipes de la misma. Sin que ello implique una devaluación de los actuales foros existentes.

**86.** Ese debate debemos afrontarlo al margen de las cuestiones organizativas que, en el interno del sindicato, pudiera generar. Tenemos la obligación de responder, como sindicato, a una necesidad para la acción sindical y los derechos de las personas del sector público en sentido amplio, y articular en paralelo los mecanismos de colaboración y cooperación que permitan desarrollar nuestro trabajo. Pero no sería comprensible que nuestros problemas organizativos frenaran la capacidad de actuación del sindicato.

**87.** El Área Pública es un instrumento necesario para actuar con una única voz de CCOO en la negociación colectiva y en la determinación de las condiciones generales del empleo público. En una



situación como la que estamos atravesando de ausencia total de cauces de diálogo y negociación con el gobierno, puede ver disminuida su efectividad ya que este objeto, la negociación, es su columna vertebral.

**88.** Seguimos pensando que el papel del Área Pública Confederal es imprescindible para enfrentar los escenarios de negociación que se produzcan, como estamos firmemente comprometidos con que su funcionamiento sea estable y por ello, deberemos apostar por su consolidación y la disminución de los conflictos territoriales habidos en el último periodo con el fin de aprovechar todas sus potencialidades.

### La precariedad en el empleo público

**89.** La crisis y las políticas austericidas diseñadas, han servido de coartada para destruir empleo público, en unos casos aplicando procedimientos de despido directo, y en otros a través del establecimiento de tasas de reposición cero o de porcentajes mínimos.

**90.** En múltiples documentos del sindicato hemos cuantificado dichas pérdidas y denunciado sus efectos en términos de calidad e intensidad en la prestación de servicios y en términos, también hay que recordarlo, de pérdida de calidad democrática que los servicios públicos también construyen. Incluso la corrupción también se aprovecha de servicios y administraciones públicas debilitadas para escapar de sus controles.

**91.** Pero las políticas de tasas de reposición cero, o mínimas, han tenido un segundo efecto directo, y es la precarización del empleo público. En la teoría, la norma presupuestaria sólo establece, a través de las tasas de reposición, el porcentaje de los empleos que salen del empleo público que debe cubrirse con nuevos empleos.

**92.** Pero la forma de regulación de esta materia en los últimos ejercicios presupuestarios, haciendo que fuera equivalente en número tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo, ha tenido un triple efecto devastador: destrucción neta de empleo (tasas por debajo del 100%), precarización del mismo (no se permitía sacar en OEP más plazas que las que resultaran de aplicar la tasa de reposición) y una perfecta excusa para debilitar los servicios públicos cuando no para privatizarlos o impedir su reversión (imposibilidad de sacar plazas nuevas como excusa para ello).

Si a eso unimos la limitación de las últimas leyes de PGE para desarrollar procesos de consolidación al amparo de la Disposición Transitoria del EBEP tenemos finalmente un panorama de menos empleo público y más precarizado.

**93.** Tenemos que marcarnos como un primer objetivo inmediato el revertir dicha situación. Unos servicios públicos amplios, intensos y de calidad requieren más empleo público de calidad. Y ello obliga a que se cambie radicalmente el enfoque que ha venido manteniéndose con relación al empleo público en la norma presupuestaria.

Nadie niega que la Constitución reconozca que el Estado, a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, debe dictar las bases de la política económica.

Pero lo que resulta mucho más discutible es que esa capacidad interfiera directamente en la capacidad política de desarrollar una política propia en el ámbito de sus competencias a las diferentes administraciones, y resulta absolutamente rechazable que además interfiera tanto en la capacidad de decisión sobre el modelo de gestión (pública o privada) de los servicios públicos que no son de su competencia, e intolerable que obligue a una precarización del empleo por imperativo legal.



**94.** En nuestra propuesta debemos apostar decididamente por ese cambio de concepción en la lógica de las normas, apostando por la desaparición de las tasas de reposición como mecanismo de control del equilibrio presupuestario (y por tasas superiores al 100% al menos en una primera fase) y, tan importante como lo anterior, por romper esa equivalencia de tasa=volumen OEP. Las OEP deberán incluir, además del resultado de aplicar la tasa de reposición de mantenerse ésta, todas aquellas vacantes existentes, tal y como obliga el EBEP, la dotación para nuevos servicios y la ampliación de los existentes que cuenten con presupuesto suficiente, el empleo temporal acreditado como estructural o realizado en fraude de ley y el que se derive del rescate o reversión de servicios públicos privatizados.

**95.** Debemos garantizar que existen mecanismos efectivos, incluidos los elementos de penalización, para cumplir los plazos de gestión de las OEP que marca el EBEP y que ya son suficientemente largos: no es admisible que en la actualidad sigan sin desarrollarse OEP del pasado siglo sin que pase nada.

**96.** Pero no son solo esas las causas de la precariedad en el empleo público. También se da abuso en la utilización de otras formas de contratación (o nombramiento) más allá de las interinidades por vacante o sustitución.

Para ello, como planteábamos en el apartado general de negociación colectiva, también en el sector público, en el que incluimos el ámbito de personal funcionario, debemos acotar desde la negociación colectiva la duración, ámbito y utilización de la contratación o los nombramientos temporales, entre otros, obra o servicio, acumulación de tareas o ejecución de programas temporales.

**97.** Además, las administraciones, principalmente las locales, son empleadoras a través de planes de empleo temporal que se dirigen, en principio, a colectivos muy específicos, que suelen estar vinculados a convenios con otras administraciones.

En esos casos, tanto de la administración receptora como desde la que financia el programa, debemos establecer desde la negociación colectiva acuerdos que eviten la utilización de dichos planes para puestos estructurales, garanticen, dentro de los colectivos especiales a los que suelen ir dirigidos, los principios de acceso al empleo público y se desarrollen con condiciones laborales y salariales dignas.

**98.** Mantenemos la apuesta por la abolición de las adscripciones en colaboración social, esa fórmula de trabajo forzoso (prohibido por los convenios de la OIT) que ni siquiera tiene la forma de relación laboral (aunque si en su desempeño) y que es más propia no ya del siglo pasado sino del anterior. Hasta no lograr esa desaparición, debemos ser contundentes en su denuncia aprovechando el nuevo marco jurisprudencial más favorable.

### Las otras formas de precariedad

**99.** Como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral.

**100.** La sola definición nos debe situar en alerta sindical con un doble objetivo, el ámbito estrictamente laboral sufrido por quienes padecen este empleo irregular y el concepto de fraude contributivo al sistema solidario que debe regir las contribuciones y prestaciones del conjunto de la sociedad. Más si cabe tras una crisis que entre otros efectos de precarización ha venido a incrementar determinados colectivos y actividades como la que nos ocupa.



**101.** “Laboralmente”, esta relación sin contrato legal, no deja de ser una explotación que esconde bajas remuneraciones sin condiciones laborales ni dignas ni mínimas. Además, es una actividad sin protección social (como pensiones, coberturas por enfermedad, etc.), sin ningún tipo de estabilidad. Además, bajo el riesgo de abusos como el impago del salario, los despidos sin más, horarios y jornadas desproporcionadas, en conclusión, vulnerabilidad y desprotección.

**102.** Si bien este colectivo claramente no está sindicado, difícilmente se puede syndicar en su actual fórmula de implementación, si debe ser un objetivo sindical el intervenir en la situación para hacer aflorar esta actividad para convertirla en relación laboral real, se extinga dicha explotación con la sanción correspondiente al empleador que ejerce dicho abuso y se revierta al mercado laboral legal la actividad, el beneficio productivo y la protección de las personas trabajadoras.

Aparte de evitar la amenaza que dicha actividad en cualquier sector supone para la viabilidad de quien la ejerce conforme a la legalidad, sin obviar la inducción a la precarización de actividades legales para mantener dicha viabilidad competitiva.

Todo ello debe ser objeto de reflexión y una estrategia sindical que permita su reducción con el objetivo de su desaparición.

### El denominado emprendimiento y los falsos autónomos.

**103.** El discurso político y socialmente implantado sobre el emprendimiento para ocultar la incapacidad y falta de voluntad del sistema productivo de cambiar para proporcionar el empleo necesario que garantice la sostenibilidad de una sociedad en condiciones dignas y sin privación de su derecho a un trabajo digno, ha venido a incentivar dicha opción laboral facilitando su entrada y falsos espejismos de idealidad pero sin regular dignamente el desempeño, sus derechos y coberturas, muy alejadas de la actividad laboral ordinaria.

**104.** El objetivo del sindicato ha sido siempre la sindicación de este colectivo, especialmente los TRADES (autónomos dependientes) y la intervención frente a los falsos autónomos. Dicho objetivo en el pasado periodo se ha implementado tímidamente por la complejidad que conlleva para nuestra organización. Si bien confederalmente se han producido determinados hitos que debemos desarrollar y potenciar en el ámbito específico de cada rama, recordamos el acuerdo alcanzado con UATAE, así como la web puesta en marcha desde el ámbito confederal para el mundo autónomo y de emprendedores.

**105.** Las organizaciones del sindicato debemos incluir en nuestra agenda el trabajo sindical entre los autónomos, llevando a cabo las acciones precisas para adaptar los servicios de asesoría, así como su acción sindical. El acuerdo de asociación con UATAE, firmado confederalmente deberemos desarrollarlo federalmente, aprovechando su potencial, buscando un instrumento adecuado para reforzar la capacidad de intervención de nuestra federación en el ámbito del trabajo autónomo.

**106.** Nuestra federación tiene sectores de actividad donde la presencia del mundo autónomo es verdaderamente importante y estamos hablando de condiciones laborales, calidad en el empleo, sistema fiscal y de protección social, etc...]

En concreto, debemos seguir profundizando en nuestro trabajo y nuestro proyecto en torno a los trabajadores autónomos dependientes, proporcionando el atractivo suficiente para propiciar el acercamiento e involucración de este colectivo con la organización.



**107.** Nuestro trabajo debe desplegarse en dos aspectos, el institucional del que participamos como sindicato más representativo para conseguir una mejor regulación del colectivo y el sindical para proporcionar el asesoramiento y cobertura de los TRADES en sus condiciones de trabajo e incluso en la negociación de sus potenciales Acuerdos de Interés Profesional. En el siguiente periodo tanto la regulación como la capacidad de intervención y representación del sindicato en este colectivo debe avanzar significativamente.

### Organismos de solución autónoma de conflictos

**108.** Se hace necesario potenciar el papel de los Organismos de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de CCAA y Estatal. Desde el convenio colectivo introduciendo compromisos de sometimiento a la mediación y también de arbitraje regulado, sin renunciar a la obligatoriedad frente a otras alternativas o situaciones más traumáticas. Y también como recurso puntual ante cualquier conflicto incluido en las materias objeto de mediación y arbitraje según el ASAC.

**109.** Un claro ejemplo es en los casos de inaplicación, desde una perspectiva sindical un arbitraje voluntario y negociado por las partes (incluso su obligatoriedad) es una expresión clara de autonomía colectiva, frente al arbitraje forzoso (CCNCC en inaplicaciones) o la unilateralidad de la decisión empresarial, que suponen un ataque al derecho de libertad sindical y de negociación colectiva.

Otro claro ejemplo de su utilidad es la apuesta de algunos ámbitos por ampliar la capacidad de intervención de estos organismos no sólo a las cuestiones colectivas sino también a los conflictos individuales.

**110.** En el ámbito público es otra de las tareas pendientes, la negociación y aplicación en las Administraciones Públicas de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

### Los servicios jurídicos del sindicato

**111.** No vamos a renunciar a declarar el valor añadido que para CCOO y la Federación son sus servicios jurídicos, es más, deberemos en un futuro inmediato acometer su redimensionamiento acorde a las verdaderas necesidades y apostando por su reforzamiento donde se precise. Si bien el uso que de los mismos se hace, completamente asimétrico y dispar atendiendo a distintas formas de proceder, como las consecuencias fruto de las reformas legislativas que penalizan el acceso a la justicia hace que debamos reflexionar sobre la manera de recurrir a los mismos.

**112.** Son necesarios dos enfoques claros, uno sindical como es la prioridad de actuación de la acción sindical y negociación colectiva, siendo la actuación jurídica segunda opción y en auxilio de la acción sindical-negociación colectiva. Y un segundo enfoque organizativo o funcional, que requiere la optimización de nuestros recursos y garantizar su efectividad, evitando su saturación de dos maneras, un buen hábito de utilización protocolizado si fuera necesario y garantizando los recursos suficientes a las necesidades reales.

**113.** Estudiar la fórmula de que las personas jóvenes puedan tener asistencia jurídica gratuita con otros requisitos que el resto de la afiliación, ya que, por la nueva estructura y funcionamiento del mercado laboral, una persona joven es difícil que pueda alcanzar la antigüedad suficiente para garantizar el acceso gratuito a este servicio.



### La intervención en el ámbito institucional

**114.** La complejidad de la crisis política e institucional por la que atraviesa el Estado español, hace que el trabajo del sindicato con respecto a las instituciones adquiera una importancia determinante, máxime cuando la Federación es interlocutora sindical directa en el seno del aparato del Estado, además de tener una notable actividad con partidos políticos en diferentes ámbitos parlamentarios por necesidad de los asuntos que se tramitan y que regulan la vida de la ciudadanía.

**115.** El trabajo institucional se desarrolla con un alto criterio de transversalidad, pues debe atender a la totalidad de la Federación y sus sectores, vertebrando espacios de trabajo sindical que requieren de un nivel máximo de coordinación y dirección política a los efectos de hacerlos altamente útiles para la Federación, evitando la improvisación y las relaciones dispersas que deterioran nuestros esfuerzos y proyectan una visión desestructurada del sindicato.

**116.** Este trabajo requiere del esfuerzo de toda la organización: territorios y sectores, secretarías y secciones sindicales, es una excelente herramienta que, usada con rigor y eficiencia, proyecta el trabajo sindical en las instituciones y ante interlocutores que conforman opinión y toman decisiones políticas y legislativas que inciden determinantemente en la vida de las personas.

**117.** El trabajo con los grupos parlamentarios del Congreso y del Senado tiene tres aspectos a considerar: el conocimiento y reconocimiento de FSC-CCOO como interlocutor sindical, el seguimiento escrupuloso de todos los trámites legislativos de las leyes que nos afectan directamente y la anticipación política que implica la presentación de iniciativas y propuestas a los grupos políticos que puedan sustentarse o convertirse en proyectos no de ley (PNL) etc.

**118.** Es imprescindible que la relación con los grupos parlamentarios sea ordenada y sostenida en el tiempo, con voluntad de continuidad en el tiempo y que, de ninguna manera, respondan de manera exclusiva a situaciones concretas de conflicto. La agenda de reuniones, debe estar en consonancia con las propuestas sindicales emanadas de nuestros debates y por tanto con la estrategia adecuada para conseguirlas.

**119.** Las relaciones de nuestra Federación con los partidos políticos es un trabajo indelegable que recae en la Comisión Ejecutiva Federal, con participación de las estructuras territoriales y funcionales, dentro de la estrategia institucional que se acuerde en los órganos de dirección federal.

**120.** FSC-CCOO desarrollará un trabajo específico de seguimiento de los diferentes programas electorales y de actuación de los diferentes partidos políticos con presencia en las instituciones, tanto en los ámbitos locales, de comunidad autónoma o Congreso y Senado, como los presentes en el Parlamento Europeo, eje sobre el que apoyaremos nuestro análisis y actuaciones.

**121.** Otros aspectos a considerar de la máxima importancia son la dirección de las personas que representan al sindicato en los diferentes consejos de administración y organismos de participación institucional que están en nuestro ámbito de trabajo federal, así como la necesaria actualización continua del mapa institucional que forma parte de la estrategia de transparencia que FSC-CCOO práctica, tanto con la sociedad como con la Confederación.

### La acción sindical europea e internacional

**122.** El modelo social europeo está en crisis: los derechos laborales y sociales no se encuentran al mismo nivel que el mercado único liberal lo que debilita el sistema de correlación de fuerzas entre sindicatos europeos e instituciones europeas.



**123.** Las reformas estructurales que se están imponiendo para cumplir con los objetivos de déficit y los estrechos márgenes que imponen los acuerdos de gobernanza económica europea y la regulación establecida a los países pertenecientes a la zona euro, están desmantelando el modelo social europeo.

**124.** Las consecuencias son múltiples y de calado: empobrecimiento de la ciudadanía, una Europa de ricos y pobres, asimetría territorial (centro – periferia), el auge de profundos sentimientos anti europeístas y la extensión de la xenofobia o la crisis de los refugiados que ha puesto en tela de juicio el papel de las Instituciones Europeas y su capacidad para manejar tan grave conflicto.

**125.** El diálogo social europeo en numerosos comités de diálogo social se ha venido vaciando de contenido y cuestiones fundamentales como el dumping social o las banderas de conveniencia son relegadas a un segundo plano porque siguen primando los conflictos de intereses de diferentes estados. Los procesos de liberalización han seguido avanzando en numerosos sectores y nos vamos a enfrentar a nuevos retos como consecuencia de las iniciativas adoptadas por parte de la Comisión Europea.

**126.** Los tratados de libre comercio CETA-TTIP-TISA pueden tener consecuencias muy negativas para la clase trabajadora en toda Europa. La oposición firme de la sociedad civil organizada junto con la iniciativa sindical, está dificultando el proceso de firma de los mismos. No obstante, de entrar en vigor, aun a pesar del rechazo mostrado, se impondrá un modelo de comercio internacional que ignora los derechos y libertades y la capacidad de los estados para regular su economía y sus servicios públicos.

**127.** La cooperación internacional en el plano sindical, se ha tornado muy difícil, fruto de los recortes y de las dificultades económicas de los diferentes actores implicados en su desarrollo. Articularemos nuestras iniciativas a través de las relaciones bilaterales con las organizaciones sindicales que afronten mayores dificultades para el ejercicio de su actividad, en coordinación con la Confederación Sindical.

**128.** Desde la FSC-CCOO contribuiremos activamente a la defensa y construcción de la Europa Social. El eje de nuestra acción sindical se encuentra principalmente fundamentalmente en Europa y es por ello por lo que vamos a seguir impulsando nuestra participación activa en las federaciones sindicales europeas, a través de los mecanismos de diálogo social y mediante el desarrollo de proyectos europeos de interés sindical.

**129.** La FSC participa en cerca de 37 comités de empresa europeos. Debe establecerse, junto con los diferentes sectores federales, los mecanismos de trabajo y coordinación que permitan realizar un seguimiento efectivo de su actividad a la vez que desarrollamos herramientas de trabajo para las personas que forman parte de los mismos que les permita un adecuado desempeño de sus funciones.

**130.** Trabajaremos activamente en aquellas campañas transnacionales impulsadas por las organizaciones sindicales internacionales y europeas de las que formamos parte y especialmente en el desarrollo de acuerdos marcos globales o en el combate contra las prácticas antisindicales en el caso de las empresas o grupos multinacionales. Impulsaremos también, la firma de acuerdos bilaterales con otros sindicatos europeos para dar cobertura a las y los trabajadores desplazados temporalmente a terceros países.





### Salud laboral y sostenibilidad ambiental

**131.** Ciento dieciséis años después de la Ley de Accidentes de Trabajo y veinte años después de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, seguimos perdiendo la vida en el trabajo, todos los días. Siguen existiendo numerosos accidentes y enfermedades laborales y una colección de daños a la salud derivados del trabajo que ni siquiera son reconocidos como tales.

132. Es inadmisibles que tanto enfermedades como accidentes laborales, formen parte de nuestro sistema de producción y que casi estén socialmente admitidos. El salario nunca paga la salud. Y mientras, van surgiendo nuevos riesgos, nuevas formas de enfermar, fruto de una sociedad en continuo cambio y de una falta de reflexión acerca de hacia dónde se dirige el sistema productivo.

**133.** Años de reivindicaciones y de logros de las organizaciones sindicales, se pretenden eliminar a golpe de Decreto. Se persigue el mal llamado absentismo, como si enfermar fuera algo inadmisibles. Se presiona hasta el punto de que abandonemos reivindicaciones y aspiraciones, para poder mantener el puesto de trabajo y en definitiva el salario.

**134.** Los Comités de Seguridad y Salud y las y los delegados de prevención se muestran como una herramienta fundamental para conseguir este objetivo. Potenciar su acción, su participación, su formación y conocimiento y que cuenten siempre con el respaldo en su acción sindical de todas las estructuras sindicales y jurídicas del sindicato es clave.

**135.** Es imprescindible desarrollar e impulsar la formación sindical para delegadas y delegados de prevención; la colaboración y coordinación inter-federal para una mayor y mejor atención a las trabajadoras y trabajadores en materia de salud laboral. De igual modo se hace necesaria la colaboración entre sectores para una mejor y mayor atención en el ámbito de la salud y de la prevención de riesgos.

**136.** Debemos prestar especial atención a la atención personalizada a trabajadores y trabajadoras en materia de normativa, Incapacidad Temporal, baja laboral, prestaciones, etc.; el análisis y estudio de estadísticas en accidentalidad y siniestralidad laboral; la elaboración y divulgación de informes y estudios; el trabajo específico para colectivos vulnerables y el seguimiento de la actuación de las Mutuas. Debemos también avanzar en la recuperación para el sistema nacional de salud de competencias otorgadas a las Mutuas.

**137.** Especial es la atención que hay que prestar a los riesgos psicosociales que tienen las personas jóvenes en el mundo laboral, sobre las que se ejerce una notable presión por su situación adversa con respecto a los empleadores.

**138.** Afrontamos un nuevo periodo en el que se acrecientan los retos ambientales que debemos afrontar como organización que vive, piensa y actúa dentro de la sociedad de la que formamos parte.

**139.** Riesgo cierto de colapso en la obtención de recursos naturales, aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestro país ante la inacción del Gobierno, gestión de los residuos, la lacra de los incendios forestales que incide de manera muy negativa en el frágil equilibrio ambiental de nuestros ecosistemas, políticas energéticas que siguen primando los recursos fósiles por encima de las fuentes limpias y renovables o la despoblación del medio rural donde su gente está abocada al abandono y a carecer de servicios públicos y oportunidades para completar una expectativa plena de vida.



**140.** Nuestro sindicato dentro de su actividad cotidiana necesita, utiliza y consume productos de diversa naturaleza y composición y acude a distintos proveedores. Entra dentro de nuestras decisiones qué y cómo hacemos ese consumo y con quien y de qué modo nos relacionamos para proveernos de los distintos productos. Debemos recurrir a empresas que tengan asumido en su seno las buenas prácticas en materia social y laboral. Consumir responsablemente y utilizar productos de larga vida y que tengan un mínimo impacto en el medio ambiente a lo largo de su cadena de elaboración como parte de lo que se conoce como la economía circular.

**141.** No cabe duda que el mantenimiento y mejora de nuestra biodiversidad y de los recursos naturales es algo a lo que está obligada nuestra federación, por convencimiento, por ética, por compromiso con las generaciones futuras y porque nos brinda la oportunidad de profundizar en posibles yacimientos de empleo y de contribuir a la cohesión social y territorial.

**142.** La política forestal no es solo cortar y plantar árboles y apagar incendios. Es un elemento estratégico en varios aspectos. Una buena política forestal, coordinada, bien planificada a medio y largo plazo hará que nuestros montes y terrenos forestales, bien gestionados, provean de recursos de muy diversa naturaleza y uso, incluyendo la obtención de subproductos, como puede ser la biomasa forestal, viables para la obtención de energía renovable.

**143.** Debemos seguir desarrollando políticas sobre especies y espacios naturales, sobre residuos, planificación y uso del suelo, recursos y planificación hídrica, pesca sostenible, espacios naturales protegidos, policía, inspección y vigilancia, emergencias ambientales, que son fundamentales, pues hablamos de conservación y empleo y nos ofrecen caminos para una salida distinta y a futuro de esta crisis económica que estamos padeciendo.

**144.** No hay duda que el conocimiento de nuestra gente en materia de sostenibilidad, unido a la actuación e intervención ante empresas y administraciones, son dos vías que conducen a que las propuestas de nuestra organización sean valoradas y tenidas en consideración. Es por ello que dotar a nuestras delegadas y delegados y a aquellas personas que llevan la voz de la gente trabajadora en distintos foros de participación, sean jornadas, conferencias o en la negociación del convenio colectivo, debe ser una de las líneas de trabajo de nuestra federación.

### Formación y cualificación para el empleo

**145.** Para la FSC CCOO, la formación se entiende como un derecho de los trabajadores y trabajadoras y una herramienta de acción sindical en las empresas. Por tanto, es necesario garantizar su ejercicio, que desde la publicación de la ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se ha visto claramente disminuido al quedar los agentes sociales apartados de la ejecución y gestión de los planes formativos, quedando relegados a una reducida intervención en la detección de necesidades, el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados, papel que además, ha quedado aún más devaluado al quedar expulsados de la gobernanza del sistema.

**146.** Es necesario revertir los efectos de la reforma del sistema, y para ello, impulsar un acuerdo que desarrolle un modelo de formación capaz de cubrir las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, en torno a los siguientes objetivos:

- a) Garantizar una oferta de formación adecuada en la red de centros públicos
- b) Garantizar la participación efectiva de las Organizaciones Sindicales y Empresariales en los órganos de gobierno del subsistema de formación para el empleo



**c)** Garantizar que los fondos recaudados de las cuotas finalistas de formación de empresas y trabajadores y trabajadoras se inviertan en aquellas partidas presupuestarias para las que van destinadas, así como la reanualización de los fondos no gastados efectivamente en estas actuaciones.

**d)** Mejorar el derecho a 20 h. anuales de la formación

**147.** En cuanto a la formación de empleadas y empleados públicos, habrá que conseguir renovar los acuerdos que estaban suscritos y que proporcionaban formación de calidad en el ámbito de las administraciones públicas, de modo que dentro de la nueva normativa podamos cumplir todas aquellas funciones que la ley nos encomienda y que son básicas a lo hora de garantizar la carrera administrativa y una mejor prestación de servicios de las trabajadoras y trabajadores del sector público.

**148.** Es imprescindible que el sindicato intervenga en el sistema de Formación para el empleo a través de la negociación colectiva, pues como decíamos, es herramienta fundamental en la acción sindical de la Federación en las empresas y en los distintos territorios. Es necesario explorar todas aquellas vías de intervención, desde los distintos ámbitos y niveles de negociación, desde las empresas a las instituciones, asegurando la intervención sindical:

**h)** En la planificación, programación, control, evaluación y seguimiento de la formación en todos los niveles, tanto en oferta en régimen de concurrencia competitiva como la impartida por las empresas para su propio personal, bien a través de los instrumentos adecuados, bien mediante los distintos foros de diálogo social, o bien formando e informando a las RLTs sobre sus funciones y capacidad de maniobra en los planes formativos de sus empresas.

**i)** En la participación en órganos institucionales y de gobernanza del sistema para controlar el desarrollo de las distintas convocatorias de formación que se produzcan.

**j)** En el control de los fondos destinados al efecto.

**149.** Hacer efectivo el derecho a los Permisos Individuales de Formación, desarrollando en la negociación colectiva lo establecido por la Ley 30/2015 y su regulación posterior.



# 4. IGUALDAD DE DERECHOS. LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES. IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD

La actuación del sindicato para eliminar la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres, de sus causas político-económicas y sus efectos en el conjunto de la sociedad y su proyección a futuro, no ha impedido que persistan situaciones de discriminación y desigualdad aguda que deben ser eliminadas en todos los ámbitos y con todos los instrumentos que una democracia socialmente avanzada debe articular, si bien en nuestro espacio concreto, debemos centrar las intervenciones en el ámbito laboral para corregir los profundos desequilibrios y establecer otra correlación que ponga la lucha contra la discriminación de las mujeres en el centro de la actuación de CCOO.

En el centro de nuestro ideario sindical se encuentra la afirmación de que el trabajo es el origen de los derechos democráticos, de los valores de ciudadanía y de todas aquellas identidades que tienen que ser identificadas y consideradas como sujetos con capacidad autónoma para transformar la sociedad y sus arcaizantes tradiciones.

En esa dirección, el trabajo de las mujeres, entre las mujeres, se convierte en un factor determinante de la identidad sindical de CCOO, con sustantividad propia y límites concisos, en la perspectiva de un sindicato que introduce políticas feministas en sus programas y su trabajo cotidiano.

La crisis económica y social está afectando en especial a las mujeres, expulsándolas del mercado de trabajo, relegándolas a trabajos subalternos, de poca cualificación e invisibles, cerrando las posibilidades para remontar las discriminaciones que persisten en el mercado de trabajo y que vuelven a colocar a las mujeres en la periferia de la autonomía que supone el empleo estable y con derechos.

La discriminación persiste y afecta de manera estructural a personas y colectivos diferentes, pero además, lejos de disminuir, la situación actual de crisis sistémica la ha acentuado. Estos años ha aumentado el índice de pobreza y se puede hablar de trabajadores y trabajadoras pobres y de pobreza salarial.

Una pobreza que afecta de modo especial a las mujeres cuyo punto de partida en la crisis era la de menores posibilidades de acceso al empleo y peores condiciones de empleo y de trabajo. La feminización de la pobreza pervive y se acrecienta, a la par que aumenta la pobreza de la gente trabajadora en general y se polariza y tensa cada vez más la cuestión social.

Por tanto, esta crisis sistémica afecta de manera especial a las mujeres, la voracidad de la versión del capitalismo que estamos sufriendo se ceba con las mujeres y se alimenta con su explotación porque



se fundamenta en la destrucción del Estado de Bienestar, en la anteposición del beneficio inmediato e individual al colectivo, en la apropiación salvaje de las plusvalías por parte de unos pocos de manera que desaparecen los sistemas de redistribución solidaria de las mismas que estaban permitiendo que las mujeres abandonasen las tareas de sustento y cuidado que tienen asignadas a causa de los roles de género.

A la vista de los escasos resultados obtenidos por las políticas institucionales que persiguen la igualdad de oportunidades y la acción positiva, se apuesta por la estrategia de la transversalidad de modo que todos los apartados anteriores llevarán enfoque de género. Sin embargo, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y para conseguir un mayor efecto a las propuestas transversalizadas se añade este apartado específico que visibilice aún más la política sindical a seguir en materia de igualdad y no discriminación.

La lógica que guía esta propuesta es la de tratar desigualmente a las personas y colectivos desiguales para poder conseguir la igualdad de derechos. Para ello, con la finalidad de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres y de diferentes colectivos, el III Congreso Federal adopta los siguientes mandatos:

### **La acción transversal de género en la actuación sindical para alcanzar la igualdad de derechos de hombres y mujeres**

#### **1.- Reparto del tiempo de trabajo (de todo el trabajo)**

El trabajo de las mujeres ha existido siempre, ocultado y minusvalorado por el capitalismo, que no lo ha reconocido ni retribuido, negándole valor y sustrayéndolo de la identidad laboral, considerándolo un elemento auxiliar no determinante.

Cuando se habla del reparto del trabajo se tiene que hacer desde una perspectiva integradora de todos los tiempos necesarios para un desarrollo armónico y sostenible, es decir, los tiempos de trabajo: los públicos y los privados, los productivos y asalariados y los reproductivos y no asalariados. A pesar de empezarse a notar una mayor implicación de los hombres sobre sus responsabilidades familiares, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados y dedicando un mayor número de horas, máxime en el momento actual en el cual la crisis sistémica se está acompañando de un estrechamiento del menguado Estado de bienestar. Servicios de atención y cuidados que el Estado cubría han sido eliminados, dejando su atención en manos de las mujeres. La consecuencia es evidente, cada vez las mujeres tienen más trabajo no retribuido, menos tiempo, derechos y posibilidades, son excluidas del mercado de trabajo y se las quiere convencer por los poderes conservadores de que es una elección voluntaria para cuidar a la prole o actuar en tareas de cuidadoras de otros elementos del ámbito familiar.

La estrecha relación entre el ámbito laboral, el familiar y el personal hace necesario actuar en el ámbito familiar para que las condiciones tanto de acceso al empleo, como de trabajo de las mujeres mejoren. En este sentido habría que:

- Considerar trabajo también el trabajo doméstico y de cuidados y avanzar en el reconocimiento y valoración social de las tareas domésticas. Buscando fórmulas de valoración económica del mismo.
- Repartir el trabajo asalariado y no asalariado de forma equitativa entre hombres y mujeres, para lo cual se hace preciso propiciar e incentivar su reparto, poniendo en marcha acciones positivas e intervenciones institucionales dinamizadas por el sindicato, como actuaciones de sensibilización entre los hombres e incluso regulando normativamente medidas para el reparto equilibrado del



trabajo no asalariado, generando nuevos derechos y promoviendo nuevos comportamientos sociales.

- Conseguir ese reparto supone negociar permisos iguales e intransferibles de cuidados para hombres y mujeres en las empresas, para lo que la acción sociopolítica del sindicato será determinante. pero también
- Atender sindicalmente a esta cuestión en la organización y planificación del trabajo sindical dentro de las diferentes estructuras de CCOO.

## 2.- Intensificar el esfuerzo sindical en atender el elevado desempleo femenino.

La discriminación específica de las mujeres en el empleo tiene un relato que descarna la gravedad del problema, el paro tiene nombre de mujer, es un instrumento que impide la igualdad de derechos, que desestructura a conciencia la identidad de las mujeres.

El acceso al empleo sigue siendo un reto para las mujeres. En el momento actual la población activa femenina es 13 puntos menos que la masculina, y eso que con la crisis la diferencia entre hombres y mujeres que trabajan es menor pero porque hay muchos hombres -en situación de paro de larga duración- que desisten o se desaniman de seguir buscando y, por contra, hay amas de casa que ante la ausencia de ningún tipo de ingresos en sus hogares han tenido que salir a buscar empleo.

El desempleo de las mujeres es superior al de los hombres. Según los últimos datos, son 5.006.516 personas quienes están inscritas en las oficinas de empleo como demandantes de empleo (2.181.795 hombres y 2.824.721 mujeres). Son mujeres 4 de cada 5 personas que han engrosado las filas del paro registrado en septiembre, con 622 mujeres paradas más al día. Ellas, van directas al paro en una proporción 4,5 veces mayor que los hombres.

Hay una imparable feminización del paro. Son mujeres 7 de cada 10 personas paradas sin empleo anterior. Además se oculta esta situación y a veces, cuando se valora la evolución del paro vemos como se dice que el paro disminuye sin tener en cuenta que ha disminuido un poco el masculino, pero el femenino sigue aumentando.

Además las mujeres tienen peores condiciones de trabajo porque continúa la división sexual del trabajo y hay "trabajos de hombres" (la mayoría) y "de mujeres". La subalternidad de los empleos femeninos queda al descubierto según los datos del Consejo Económico y Social, que señala que hay 6 actividades femeninas, todas ellas relacionadas con los cuidados, cada vez están más feminizadas y se les valora y retribuye peor. A ello se debe unir la segmentación vertical donde hay un infranqueable techo de cristal, por el cual son un porcentaje mínimo las mujeres que acceden a los puestos de dirección.

Fruto de la precarización del mercado de trabajo se han desregulado las condiciones de trabajo y se han fragmentado los empleos, de modo que se ha favorecido que las mujeres se vean recluidas en los peores empleos al combinarse la necesidad de tener un salario y seguir desempeñando las tareas de cuidados que el Estado deja de prestar.

El tipo de contrato que tienen, en muchos casos, es temporal y la jornada no es la ordinaria, sino que hay un elevado tiempo parcial. De las personas contratadas a tiempo parcial, el 72% son mujeres y eso que con la crisis, lo que ha aumentado es el empleo temporal y a tiempo parcial para todos.



Por todas estas razones se hace preciso:

**Implementar actuaciones que eviten la actual discriminación de las mujeres en el empleo trabajando para:**

Erradicar la división sexual del trabajo, ya que esta es una de las causas de la actual discriminación. Es importante formar al personal para acabar con la segmentación horizontal, así como utilizar mensajes y un lenguaje inclusivo que favorezca la solicitud de cualquier tipo de puesto indistintamente tanto para hombres, como para mujeres.

Este trabajo de concienciación y sensibilización que se realizará a través de la formación y la comunicación supondrá visibilizar más a las mujeres, especialmente en aquellos sectores y ocupaciones que se consideran históricamente masculinos, así como realizar campañas específicas para que los hombres sepan sus derechos en materia de corresponsabilidad de modo que las personas que contratan no puedan escudarse en el hecho de que es peor contratar a una mujer porque tiene que cuidar de su familia.

La valoración del trabajo de las mujeres, el reequilibrio a su favor, la necesidad de dotar de empleo y visibilidad a las mujeres como sujeto en el mundo del trabajo, es una línea a desarrollar por el sindicato, que debe convertirla en un eje central en su actuación sociopolítica con los gobiernos, patronales e instituciones.

Todas estas consideraciones han de ser tenidas en cuenta en las plataformas sindicales, en los procesos de discusión y en las mesas de negociación a la hora de recomponer la negociación colectiva, negociar mejoras en las condiciones de trabajo, además de realizar una actualización de las medidas de igualdad necesarias en este momento social, para su inclusión los Planes de Igualdad y en todos y cada uno de los convenios.

La presencia de las mujeres en las mesas de negociación y en tareas de dirección sindical en todos los niveles, son señas de identidad que tiene que identificar a CCOO, prácticas en las que se reconoce la decisión por construir un sindicato de mujeres y hombres, que más allá de elementos cosméticos que pudieran adoptarse, se adoptan por convicción de que la igualdad es un derecho al que el sindicato presta atención y se aplica en la vida de la organización.

La reducción de las elevadas tasas de temporalidad y tiempo parcial es uno de los objetivos para todos los trabajadores, sin embargo, dado la elevada incidencia de este tipo de contratos entre la población femenina debemos perseverar en la elaboración de estrategias sindicales y en campañas específicas en conexión con las que se hagan sobre corresponsabilidad, el reparto del tiempo de trabajo y el derecho de la ciudadanía de las prestaciones y servicios públicos relativos a la atención de las personas. Reducir el tiempo de trabajo y fomentar la jornada continua en los convenios pueden ser elementos que favorezcan la mayor presencia de las mujeres en todos los sectores y empleos.

Además de intentar reducir el tiempo parcial hay que vigilar que se cumplan las reformas legislativas que se ha aprobado encaminadas a mejorar las condiciones contractuales que afectan al trabajo a tiempo parcial y seguir reforzando la acción sindical para que mejorar aquellas que puedan suponer una desventaja y garantizar la voluntariedad de esta opción de trabajo para todas las personas.

Los nuevos métodos de trabajo, como el teletrabajo deben ser analizados previamente para que tengan todas las garantías y derechos y que no supongan una opción más de "meter a las mujeres en casa" a seguir realizando solas el trabajo de cuidados fomentando la doble jornada.



La digitalización también se presenta como un cambio de notable importancia en las formas de organización del trabajo. La auto organización del trabajo de las trabajadoras y trabajadores, aumentará debido a la digitalización y puede provocar problemas de salud derivados de la individualización y el aislamiento, el desajuste en los ritmos de trabajo, crecerán los conflictos debido a la falta de separación entre vida laboral y familiar, lo que nos lleva a actuar para atender a todas y cada una de estas situaciones, pero además habrá que hacerlo teniendo en cuenta las diferencias de género que existen, puesto que la digitalización por sí sola no va a corregir las actuales desigualdades sociales, más bien al contrario, podría llegar a aumentarlas, creando importantes obstáculos al ejercicio de derechos constitucionales como es el de la sindicación.

La digitalización contribuye a agudizar el reparto desigual de tareas, siendo que los hombres incrementan el tiempo de su dedicación laboral al llevar "la oficina incorporada", mientras que las mujeres aumentan la doble jornada al compatibilizar los trabajos domésticos con los profesionales.

Serán necesarias medidas legislativas que protejan y garanticen la seguridad de las usuarias. Introducir la perspectiva de género tanto en los diagnósticos, como en la planificación y ejecución de esta nueva forma de trabajo en las empresas, para evitar que estos procesos supongan una mayor desigualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, ante la crisis de empleo se difunde el mantra de la importancia del "emprendimiento" para encubrir un fallo estructural, se argumenta y potencia la iniciativa personal, responsabilizando a las personas únicamente de sus "éxitos y/o fracasos". Ante esta circunstancia, es preciso informar a las mujeres - en la mayoría de los casos ponen en marcha iniciativa de autoempleo- de los requisitos y gestiones y sus derechos y deberes laborales.

También los centros de trabajo son lugares en los que se produce y reproduce la violencia de género. El acoso sexual es un grave problema del que ni tan siquiera hay cifras porque se oculta. Por ello se seguirá potenciando la negociación de los protocolos contra el acoso sexual, exigiendo un registro de los acuerdos y protocolos que existan y por razón de género en las empresas, así como denunciando los casos que lleguen al sindicato. El estudio de la situación es imprescindible, así como la concienciación para lo cual se seguirán haciendo cursos y talleres tanto conjuntamente con las empresas, como dentro de la estructura sindical con la afiliación.

### 3.- Trabajar contra la violencia de género dentro y fuera de los centros de trabajo.

Como organización sindical de clase, CCOO seguirá luchando por identificar, denunciar y erradicar las diferentes violencias que sufren las mujeres por el hecho de serlo, algunos de los cuales tienen que ver con la maternidad, por ejemplo:

La Maternidad subrogada que es un hecho sobre el que organizaciones de diferentes tipos están empezando a debatir, y es un debate que nuestro sindicato también tendrá que poner encima de la mesa para, con la ayuda de las personas expertas que se considere oportuno, elaborar una opinión firme y consensuada de CCOO.

FSC-CCOO ha participado activamente en los actos que se realizan en el Parlamento Europeo en el contexto del artículo 154 del TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), por el que la Comisión tiene el deber de consultar interlocutores sociales europeos antes de presentar propuestas legislativas en el ámbito social, con el objetivo de debatir sobre los derechos de maternidad y paternidad de las legislaciones de los diferentes países presentes para elaborar un documento con propuestas para trasladar a la Comisión, que sustituirá la propuesta de la Comisión de 2008 para modificar la directiva sobre el permiso de maternidad.





La violencia contra las mujeres es un gravísimo problema sobre el cual la FSC-CCOO lleva tiempo trabajando. Es importante el asesoramiento cotidiano en esta materia contra el acoso sexual, así como la concienciación sobre el mismo y la denuncia. Tareas que seguirá haciendo esta federación, a las que se propone añadir algún estudio sobre el impacto del acoso sexual dentro de sus sectores.

Por otra parte, y como ya se ha mencionado en el bloque de negociación colectiva, se seguirán negociando protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y haciendo su seguimiento y evaluación.

Pero más allá de los centros de trabajo existen otros tipos de violencias específicas contra las mujeres como es la violencia ejercida por sus parejas o ex parejas. en esta materia desde la Secretaría de la Mujer de la FSC-CCOO se ha realizado un importante trabajo a lo largo de estos últimos años, dentro de los cuales destacaríamos la creación de un grupo de trabajo integrado por las responsables sindicales y asociativas de sectores implicados en la atención a las personas maltratadas y víctimas de violencia de género (SUP, y AUGC), y distintas responsables sindicales de Policía Local, Administración de Justicia, servicios sociales y la intervención social. El grupo de trabajo no sólo pretende conocer las carencias actuales en materia de tratamiento y aplicación de la atención y servicios a las mujeres maltratadas, sino también hacer propuestas concretas que mejoren la asistencia y eviten más asesinatos. Una propuesta que se ha trasladado posteriormente al grupo que se creó en la Confederación, en el cual junto con las Federaciones de Sanidad y Enseñanza se atiende también a los aspectos preventivos de la violencia contra las mujeres.

Otra forma de violencia es la económica, el desmantelamiento de los servicios públicos, los recortes en políticas de igualdad y las reformas laborales que han afectado en mayor medida a las mujeres y las están abocando a peores contratos o a contratos a tiempo parcial “para fomentar la conciliación”, o a quedarse en casa para cuidar de sus hijos/as o familiares dependientes, a salarios más bajos y como consecuencia de ello a pensiones insuficientes. Por ello, como se verá en el bloque de Negociación Colectiva, es imprescindible continuar con los trabajos iniciados en el anterior periodo para impulsar la negociación de Planes de Igualdad, realizar un seguimiento intensivo de los mismos y denunciar los incumplimientos de aquellos que sea necesario.

### **Igualdad de trato**

Para FSC-CCOO es necesaria una ley estatal integral de igualdad de trato y oportunidades que facilite herramientas para luchar contra desigualdades en todos los ámbitos sociales, incluido el laboral, ley que no es incompatible con la Ley por la Igualdad efectiva de Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI), ni con la Ley Integral de Transexualidad

Debemos hablar y tratar de la interseccionalidad de la discriminación, es decir, aquellas personas que son discriminadas por múltiples sectores (ser mujer y discapacitada, ser inmigrante, gay...).

La formación y sensibilización en igualdad es imprescindible en el sindicato, es necesario que nuestra política al respecto sea conocida por las personas que tienen responsabilidades y por las delegadas y delegados, que actuarán como transmisores y educadores en temas de tanta importancia y proyección en una sociedad que tiende a la conservadurización y al mantenimiento de la discriminación de las personas en función de sus diferencias de afectos, modos de vida o sentimientos.

Debemos formar sobre delitos de odio a las y los profesionales que tratan asiduamente con personas de estos colectivos, tal como viene haciéndose en violencia de género (Policía, Servicios Sociales, Instituciones Penitenciarias, Justicia,...).



La Responsabilidad Social Corporativa de las empresas nos debe servir como herramienta en esta lucha ya que sirve para gestionar la empresa desde una perspectiva social.

Debemos negociar la incorporación de cláusulas administrativas en los pliegos de contratación, de que las empresas o entidades adjudicatarias respeten la igualdad de todas las personas con independencia del sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

Es importante establecer alianzas con organizaciones de los colectivos discriminados con el fin de trabajar conjuntamente.

Promover en la negociación colectivas medidas que faciliten la integración de las personas que pertenecen a los colectivos más desfavorecidos.

Algunas de las leyes autonómicas aprobadas, han introducido el plan de igualdad por diversidad sexual e identidad de género, con el fin de facilitar el trabajo el pasado mes de septiembre editamos una Guía con propuestas para la negociación colectiva para diferentes colectivos, en la que incluimos un modelo de plan de igualdad.

### **Discriminación por orientación sexual y/o identidad de género**

Consolidar el trabajo realizado los últimos dos mandatos.

Establecer un espacio de encuentro para las personas activistas LGTB afiliadas y delegados y delegadas, que sirva para discutir, debatir nuestras propuestas.

Como hemos dicho antes, la aprobación de leyes en diferentes Comunidades Autónomas nos deja una situación desigual dependiendo del lugar de residencia, esto afecta también al ámbito laboral, ya que estas leyes establecen medidas laborales como impulsar medidas inclusivas para personas LGTBI en los convenios colectivos de todos los sectores laborales, la representación legal de las personas trabajadoras velará por la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por razón de las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva, y por la consecución de sus objetivos o e impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluya expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

Estas medidas son diferentes dependiendo de la ley, pero nos deben servir como ejemplo para establecer medidas similares en todas la Comunidades Autónomas, con independencia que tengan o no aprobada una ley.

Seguir con la sensibilización y formación a personas dirigentes, delegados y delegadas, pero debemos extenderla a afiliación y a los centros de trabajo.

Seguir visibilizando la mayor vulnerabilización y discriminación de las personas trans, defendiendo una ley estatal trans y llevando a los centros de trabajo la Guía y el díptico "Personas trans en los centros de trabajo. Guía sobre el proceso de transición".

Seguir elaborando manifiestos y notas los días especiales para que puedan ser repartidas por los centros de trabajo.



Fomentar en aquellas organizaciones sindicales internacionales en las que participemos que integren en sus planes de acción la política LGTBI.

Realizaremos el cambio de sexo y nombre en la afiliación a todas persona trans que nos lo comuniquen, con independencia de que haya efectuado el cambio registral legal o no.

### **Erradicar los estigmas y la exclusión en el ámbito del trabajo**

El VIH y el sida siguen desaparecidos del mapa político y social, debemos contribuir a ponerlo de nuevo en un primer plano de forma que la lucha contra el estigma, la discriminación y la exclusión laboral sea efectiva.

Es necesario un Pacto de Estado frente al VIH-Sida y el estigma y la discriminación, que vuelva a poner la lucha contra el VIH y la discriminación que sufren las personas con VIH en primera línea social y política.

Extender a las empresas el acuerdo con la Coordinadora Trabajando en Positivo, de forma que puedan sumarse como empresas comprometidas con el VIH.

Continuar con el trabajo realizado sobre las exclusiones en el empleo público, ya que debido a la negativa de Función Pública a tener una reunión y analizar cómo están las exclusiones médicas en algunos cuerpos de empleo público, como son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Instituciones Penitenciarias, no hemos podido avanzar nada en este aspecto.

Al igual que se ha hecho con el colectivo de bomberas y bomberos debemos seguir sensibilizando a los trabajadores y trabajadoras en general y a aquellos colectivos que por su trabajo y funciones más lo necesiten en especial.

### **Diversidad funcional**

Las personas con diversidad funcional forman un colectivo diverso en sí mismo y con diferentes necesidades dependiendo de la discapacidad y del grado de la misma de cada persona.

La reducción de las ofertas de empleo público ha perjudicado también a las personas con diversidad funcional, si bien hubo un intento de modificar el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, esto finalmente se quedó en nada, tendremos que revisar si es necesaria una modificación del RD.

Hay que establecer medidas para facilitar el acceso y el mantenimiento del empleo a las personas con diversidad funcional, asimismo facilitar la adaptación del puesto de trabajo en caso de discapacidad sobrevenida.

Promover la eliminación de barreras a la movilidad, la comunicación y comprensión en los puestos de trabajo y la adaptación de dichos puestos a las necesidades y capacidades concretas de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva en los casos que existan probadas causas excepcionales que motiven la especial dificultad, en todo caso, se deben descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.



### Personas migrantes

Los años de crisis han provocado que España pase a ser un país de personas que tienen que emigrar a otros países para poder trabajar, por otro lado se ha dejado de hablar de las personas inmigrantes y de sus condiciones de vida y de trabajo salvo en los momentos en que pretenden saltar la valla o llegan en pateras.

Debido a diferentes conflictos bélicos, los últimos años hemos tenido la llamada crisis de las personas refugiadas que ni la Unión Europea ni los países miembros, entre ellos España han sabido solucionar de una manera eficaz y eficiente.

Debemos prestar atención a personas que salen a trabajar fuera de nuestro país, a través de acuerdos con sindicatos de los países de destino.

Integrar a las personas inmigrantes en el día a día sindical, incorporándolas en las candidaturas para las elecciones sindicales y traduciendo a su idioma materiales que les puedan resultar de utilidad.

## 5. REFUERZO DE LAS ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS

Venimos trabajando, en los últimos años, en un conjunto de propuestas sindicales para la negociación colectiva y la acción sindical que han intentado dar respuesta adecuada a los difíciles retos que nos ha tocado afrontar. Sin embargo, en el ámbito del modelo y la cultura organizativa los cambios han sido mínimos. El hilo conductor de nuestro modelo organizativo no ha tenido cambios sustanciales desde la conformación de la FSC CCOO.

Somos una organización compleja, con una doble estructura sindical: territorial y de rama; federalmente nos organizamos territorialmente y mediante estructuras funcionales sectorialmente, pero al final, para poner en práctica el trabajo sindical cotidiano en el centro de trabajo, están las secciones sindicales en los medianos y grandes centros de trabajo y las delegadas y los delegados en los pequeños.

Esta realidad organizativa, en un contexto en el que el conjunto de nuestros recursos económicos y derechos sindicales en créditos horarios se ha reducido (en muchos casos significativamente), nos obliga a reflexionar sobre la necesidad de adoptar nuevas formas y prácticas organizativas que permitan una gestión más eficiente de nuestros recursos y de nuestras capacidades, no solo como federación, sino también, como CS de CCOO.

Por lo tanto, es necesario implementar y consolidar una práctica organizativa basada en la colaboración entre las distintas estructuras que conforman la federación y con el resto de federaciones y territorios. No debemos competir entre nosotros, en lo interno, para disputarnos "la propiedad" de los recursos, la afiliación o las competencias.

Al contrario, colaboramos en términos de lealtad y eficiencia, con objetivos comunes mediante la cultura del trabajo organizado y nos comprometemos a extender y mejorar el modelo organizativo



federal, flexibilizando nuestras estructuras y recursos, cooperando en los ámbitos sindicales, distintos del federal, en términos de igualdad con el resto de federaciones y territorios.

### Elecciones sindicales

1. Las elecciones sindicales son parte esencial del desarrollo organizativo del sindicato que contribuye de forma decisiva en nuestra legitimación, por lo que hay que conseguir que se convierta en una actividad permanente, transversal, que debe concernir a toda la estructura de la organización
2. Debemos mejorar actitudes, comportamientos y la metodología de nuestro trabajo sindical para seguir avanzando en representatividad, mejorar resultados, tanto numérica como porcentualmente, y afianzar a Comisiones Obreras como la primera fuerza sindical, objetivo conseguido en el mandato que concluye, lo que termina traduciéndose en una mayor fuerza a la hora de la negociación colectiva y la acción sindical.
3. En la elaboración de candidaturas que hayamos de acometer de forma conjunta con otras federaciones, trabajaremos con el objetivo de resolver los problemas que pudieran surgir que van en detrimento de la organización en su conjunto. Desde esta firme voluntad, debemos garantizar que se apliquen en tiempo y forma los procedimientos de mediación establecidos para resolver los eventuales conflictos que se produzcan.
4. Una vez concluido el último ciclo de concentración electoral, debemos reflexionar y repensar nuestro papel en las elecciones sindicales, extraer conclusiones e iniciativas para mejorar los resultados electorales. Poner en común experiencias tanto positivas como negativas, y analizar cuáles han sido nuestros aciertos, errores o carencias para que en el futuro inmediato podamos conseguir una mejora sustancial de nuestra representatividad.
5. El conjunto de los procesos electorales serán planificados a medio y largo plazo mediante el establecimiento de un Plan específico de trabajo en todos los niveles de la organización, que contará con revisiones y evaluación periódica. Estos planes deberán ser coherentes con la red de sindicalistas de referencia que se establezca con el objeto de garantizar una utilización eficaz de los recursos, tanto económicos como humanos, de la organización.
6. Realizaremos un trabajo específico de análisis sobre los resultados de lo que hemos venido denominando "otras candidaturas" y que en muchas unidades electorales, la suma de personas delegadas obtenidas por estas candidaturas es superior a la obtenida por el sindicalismo confederal.
7. Para que produzca una verdadera renovación del sindicato hay que incorporar en nuestras candidaturas una mayor presencia de jóvenes, mujeres e inmigrantes. Debemos comprometernos y asumir incluir en los puestos de salida de nuestras candidaturas al máximo de mujeres y jóvenes.
8. Aunque hemos incrementado el número de delegadas y somos el sindicato que cuenta con mayor porcentaje, no debemos darnos por satisfechos y debemos perseverar para conseguir que la mayoría de nuestras candidaturas respondan a los porcentajes de participación de mujeres con respecto a la población asalariada de referencia.
9. El envejecimiento progresivo de la afiliación nos obliga a repensar nuestro mensaje hacia la juventud, ya que de futuro corremos un serio riesgo como organización. El dilema de acercar el sindicalismo a las personas jóvenes y la dificultad para que nuestro mensaje penetre entre la juventud nos obliga a reflexionar cómo hacer atractivo y útil el sindicato a la juventud.



- 10.** Uno de los objetivos prioritarios deberá ser disminuir el número de personas delegadas no afiliadas. Difícilmente podemos aumentar la afiliación si no somos capaces de transmitir la importancia de afiliarse a las personas que concurren en nuestras candidaturas.
- 11.** Debemos elaborar programas y orientar políticas específicas para dar cobertura a determinados colectivos en los que nuestra propuesta sindical no cala frente a opciones sindicales corporativas.
- 12.** Frente al cierre de empresas y merma de plantillas, adquiere una mayor relevancia si cabe, introducimos en las empresas blancas para la mejora de resultados, siendo esencial el trabajo en estas empresas para seguir avanzando.

### Afiliación

- 13.** Debemos incorporar el trabajo afiliativo como tarea prioritaria a todas las estructuras y actividades del sindicato, incluyendo mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación. Convirtiéndola en tarea central y cotidiana.
- 14.** Hay que consolidar el incremento neto registrado en los dos últimos años en la FSC CCOO, revirtiendo definitivamente la tendencia negativa de pérdida de afiliación habida como consecuencia de los efectos de la crisis.
- 15.** El crecimiento afiliativo es uno de los objetivos estratégicos. Tanto la Federación como las organizaciones federadas y las estructuras sectoriales elaborarán planes anuales, a la vez que trimestralmente, se efectuará el correspondiente seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos.
- 16.** A partir del estudio elaborado por el Gabinete Técnico de la FSC, "Factores que influyen en las altas y bajas sindicales de la FSC", y de cuyas conclusiones tenemos un mayor conocimiento de los motivos de alta, permanencia y baja sindical, podremos fortalecer acciones más eficaces de las que hasta ahora venimos desarrollando.
- 17.** Así mismo podemos obtener una información relevante para establecer una estrategia de actuación para mantener e incrementar la afiliación, a la vez que fortalecer acciones más eficaces que las que actualmente desarrolla el sindicato que se traducirán en el diseño de un plan de acción.
- 18.** Proseguiremos en el trabajo emprendido con la puesta en marcha del equipo de atención telefónica a las personas afiliadas de nuestra Federación. Con ello conseguimos una atención específica y especializada de la afiliación activa al corriente, y reforzaremos el sindicalismo de proximidad, sobre todo de aquellas personas que no suele atenderse por no tener acceso a una sección sindical.
- 19.** Otros cometidos a los que habrá que prestar especial atención serán la depuración y comprobación de las bases de datos, garantizar el correcto encuadramiento de todas las personas afiliadas en sus centros de trabajo, comprobar los traslados y atender los problemas de gestión de las cuotas.
- 20.** Prestaremos especial atención a las bajas de impago por nóminas, siendo esencial continuar realizando el seguimiento exhaustivo y la colaboración con las secciones sindicales.
- 21.** Debemos insistir y prestar especial atención al cumplimiento estricto de los protocolos confederales aprobados para la gestión de los traslados de las personas afiliadas, para que la aplicación de los mismos sea un proceso totalmente transparente y neutral y vigilar que la resolución



de las situaciones relacionadas con los colectivos fronterizos respeten dichos acuerdos por parte de todas las organizaciones para conseguir una correcta adscripción sectorial.

**22.** Desarrollaremos programas para dar valor a la fidelización de la afiliación de mujeres. Para ello impulsar los planes de igualdad se debe convertir en un elemento primordial.

**23.** Impulsar la afiliación y diseñar planes concretos en colectivos específicos con bajas tasas de afiliación, como son: jóvenes, técnicos y profesionales, autónomos, personas desempleadas o con precariedad laboral, inmigrantes, pensionistas y personas jubiladas. Es significativo, a modo de ejemplo, que la afiliación de personas desempleadas a aumentado progresivamente producto del correlativo incremento del desempleo en el mercado laboral, pero ha vuelto a descender, para lo cual es necesario si queremos fidelizar estas afiliaciones, formular medidas que demuestren a este colectivo que la sindicación a CCOO es útil y necesaria.

**24.** Afiliar a los delegados y delegadas que están en nuestras candidaturas debe ser una de nuestras principales tareas afiliativas. Elaboraremos un Protocolo de ayuda a las secciones sindicales para la afiliación, explicando cuales son los beneficios que reporta ser de Comisiones Obreras. Para afiliar hay que proponérselo, muy pocas personas se afilian si nadie lo propone. Difícilmente podremos transmitir la importancia de afiliarse a CCOO si hay representantes bajo nuestras siglas que no lo están.

**25.** Confeccionaremos una Guía de acogimiento a las nuevas afiliaciones con material de bienvenida con lenguaje llano y entendible, explicando sus derechos y deberes, aspectos básicos de conocimiento de la Federación y los servicios a los que se puede acceder; priorizando la motivación ideológica, reforzando la utilidad del sindicato como organización sociopolítica, que trabaja de forma solidaria por la defensa de los derechos laborales y de la ciudadanía.

**26.** Continuaremos de forma continua y permanente con la Campaña de afiliación con elementos gráficos y materiales sencillos personalizables a cada realidad y necesidades específicas, que inviten de forma expresa a afiliarse a CCOO, aprovechando el ciclo comenzado con la fórmula de repensarnos como organización pero publicitándola también al externo.

### Formación sindical

**27.** Los trabajadores y trabajadoras siguen refrendándonos como la primera organización sindical, es nuestra obligación y nuestra responsabilidad preservar sus derechos en todos los ámbitos en los que legítimamente tenemos presencia: en las empresas, en la negociación colectiva e institucionalmente.

**28.** Para ello debemos garantizar que las personas que ocupan responsabilidades de dirección en cualquier nivel de nuestra organización y nuestros delegados y delegadas, tienen la formación sindical suficiente y de calidad que les permita hacerlo en las mejores condiciones, marcando diferencia con el resto de organizaciones sindicales.

**29.** Tenemos que ser capaces de desarrollar formación sindical que se adapte a las diferentes realidades que conforman nuestra federación. No podemos obviar la riqueza de ámbitos sectoriales que nos integran con las particularidades que los conforman. Desde la FSC CCOO entendemos que es el momento de avanzar en esta dirección y a lo largo de este mandato, planificaremos distintas acciones de forma complementaria a los itinerarios formativos de las organizaciones territoriales confederales o de la Confederación Sindical.



**30.** Garantizar una formación sindical básica a los delegados y delegadas acorde con sus necesidades, es primordial. Les debe permitir ser autónomos sindicalmente en sus centros de trabajo, sabiendo que están arropados por una organización que los tutela y con la que pueden contar en cualquier momento.

**31.** La formación sindical debe tener una atención especial hacia las personas jóvenes que forman parte de nuestra organización. Debemos ser capaces mediante estas acciones de dotarles de habilidades para que formen parte del activo militante e involucrarles aún más en la organización, garantizando así un constante relevo y retroalimentación de cuadros. En ese sentido, daremos continuidad al programa de cualificación de dirigentes destinados a las personas jóvenes de nuestra organización.

**32.** Consolidaremos la iniciativa de los “Encuentros perspectiva” como el lugar donde reflexionar sobre los retos de fondo para nuestra actividad sindical y un espacio de debate que contribuya a la cualificación y el aprendizaje de las personas que conforman las diversas estructuras y órganos de dirección federales.

### Brecha generacional y renovación

**33.** Las personas jóvenes, especialmente aquellas que se encuentran por debajo de los 35 años, tienen grandes dificultades para acceder al empleo en cualquiera de sus formas, lo que dificulta severamente su incorporación a la acción sindical y a los procesos de colectivización y socialización necesarios para intervenir en la sociedad.

**34.** Una sociedad que no es capaz de dotar de trabajo y perspectivas de futuro a sus jóvenes, es una sociedad enferma que condiciona el presente y el futuro, destruyendo pilares básicos de convivencia y estabilidad. Las personas jóvenes que están afiliadas a nuestro sindicato y que actúan en los centros de trabajo, son parte del capital más relevante de la organización, siendo una realidad de presente, que se proyecta con fuerza en el futuro y garantizan la continuidad de la organización.

**35.** La FSC CCOO está haciendo una labor importante en este ámbito durante los últimos años, trabajo que hay que sostener en el tiempo, profundizar con recursos, formación y nuevos métodos, que eleven el nivel de la afiliación entre estos colectivos y su papel determinante en la vida del sindicato.

**36.** Para el sindicato es necesario dotarse de un relato apropiado a la gente joven, que explique y entienda sus problemáticas, se acerque a las nuevas demandas que la sociedad está planteando y por ello son necesarias la realización de campañas específicas de afiliación de jóvenes por sectores y territorios, con respuestas organizativas visibles como la inclusión de gente joven en las candidaturas a las elecciones sindicales, según el porcentaje de afiliación en cada empresa o administración, buscándose la plena incorporación en puestos de acceso a la representación, no como elementos de relleno.

**37.** En las tareas de comunicación y visibilización del sindicato, hay que renovar el lenguaje y los mensajes deben ajustarse, haciéndolos más comprensibles y referidos a la realidad que padecen los jóvenes como colectivo con grandes dificultades para organizarse y tener perspectivas de vida digna.

**38.** Romper con ciertas formalidades que encorsetan a la organización, privándola de la necesaria frescura y espontaneidad, superando las barreras que impiden que la información y los debates





fluyan con naturalidad por la organización, llegando a las secciones sindicales que en parte son desconocedoras de las resoluciones de la dirección del sindicato, habida cuenta la existencia de “tapones” organizativos y jerarquizados que hay que eliminar.

**39.** La FSC CCOO tendrá una secretaria de juventud en las federaciones nacionales o de comunidad autónoma y en las estructuras sectoriales estatales. Es necesario asumir el compromiso de integrar a las personas jóvenes en los órganos de dirección en el mismo porcentaje que alcance su afiliación en esos ámbitos.

### Estrategias de comunicación

**40.** La comunicación es la acción que permite visualizar la actividad del sindicato en cualquier ámbito, entre la afiliación y la ciudadanía en general. Es un derecho de las personas afiliadas y un deber para los órganos de dirección en relación a ellas. Por tanto, hemos de reforzar la consideración de la comunicación como elemento clave para nuestra acción sindical y la traslación del discurso político y social del sindicato.

**41.** Es preciso estudiar la situación actual de nuestros procesos de comunicación tanto vertical como horizontal, detectar “agujeros negros” en nuestra red de comunicación, abordar la comunicación organizacional como un proceso de producción, circulación y consumo de contenidos entre los muy variados y distintos destinatarios y destinatarias de nuestra comunicación, que preste especial atención al papel de nuestras delegadas y delegados en el centro de trabajo y en la sección sindical.

**42.** El sindicato es una organización ideológica, defiende los intereses de la clase trabajadora y no otros. Y esto lo tiene que plasmar en documentos rigurosos, profundos y amplios sobre las cuestiones que les afectan. Es esencial fijar las posiciones para después pensar cómo comunicarlas.

**43.** Independientemente de los canales por los que se traslade la información del sindicato, lo fundamental siempre será el contenido, las ideas que se transmiten y el valor añadido que aportan. Por ello es vital debatir, contrastar y trabajar al máximo la elaboración de los mensajes. Y para comunicar con eficacia hay que dedicar tiempo y recursos, aprovechando al máximo la inteligencia colectiva de la organización.

**44.** Por supuesto, esto tiene que ver con seguir exigiendo el uso de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones del sindicato. Y para ello es necesario también promover la publicación de manuales y la celebración de cursos de redacción y de lenguaje no sexista. E incluso, la creación de un buzón de vigilancia y denuncia de lenguaje o representaciones gráficas sexistas en nuestras comunicaciones.

**45.** Igual que trabajamos por la eliminación del sexismo en el lenguaje, por el uso de palabras que evidencien la igualdad entre mujeres y hombres, hemos de erradicar los términos, frases y expresiones homófobas. Términos que utilizamos desprovistos de intencionalidad, palabras que tenemos aprendidas y usamos de forma banal y común, son un rasgo más a combatir en la lucha contra la LGTBfobia pues, aunque a priori no nos lo parecen, dañan a las personas y conllevan un grave problema en la socialización de personas LGTB.

**46.** El sistema de medios de comunicación es complejo y sigue atravesando una profunda crisis. Grandes empresas concentran la mayoría de los medios de comunicación, cubriendo todo el espectro multimedia y alineándose con el pensamiento dominante, donde se rechaza el movimiento sindical. A pesar de ello, deben sus ingresos a los niveles de audiencia, por lo que debemos ser más



efectivos para que nuestros mensajes y nuestras acciones despierten el interés de la ciudadanía y sean recogidos por los medios para su difusión.

**47.** A su vez coexisten medios de comunicación digitales, más plurales y abiertos hacia las posiciones que defiende el sindicato, pero con una incidencia mucho menor en la opinión pública.

**48.** En relación con los medios de comunicación, es esencial que el sindicato reflexione sobre la gestión de la comunicación de crisis. En los últimos años hemos protagonizado algunas informaciones críticas hacia la gestión de la organización y esto debe conllevar que el sindicato desarrolle un plan de comunicación de crisis para atender de forma adecuada tanto a los medios de comunicación como a la propia afiliación y a las delegadas y delegados, en defensa de una gestión responsable y transparente y del trabajo honesto que hacemos miles de personas cada día en nombre de las Comisiones Obreras. No solo es vital que sigamos haciendo este trabajo, sino que sientan el orgullo de pertenecer y representar a la mayor organización social del país. Debemos tratar de romper el silencio social, proyectarnos como somos y desterrar los estereotipos.

**49.** En el siglo XXI predomina lo visual frente a la palabra escrita. Sin menospreciar en absoluto la importancia de lo escrito, de los informes en profundidad, es necesario potenciar aún más la producción de contenidos gráficos propios —en forma de carteles adaptados a los diferentes canales, stickers para redes sociales, etc.— y audiovisuales.

**50.** La web debe seguir siendo el contenedor de todos los contenidos generados por la Federación, aunque parte de ellos se difundan por más canales de comunicación. El nuevo sistema de gestión de páginas web confederales está en permanente desarrollo y permitirá una mayor flexibilidad en la estructura de la página, además de facilitar que se compartan los contenidos a través de las redes sociales. Debemos exigir que se cumplan los mayores niveles de accesibilidad posible en atención a la diversidad funcional.

**51.** Es necesario dotar de continuidad y regularidad al Tribuna Digital de los Servicios a la Ciudadanía y seguir profundizando en experiencias como la publicación de la revista digital Perspectiva.

**52.** Debemos mejorar la gestión de la comunicación a través de las redes sociales y poner en marcha un plan de trabajo que permita desarrollar las estrategias más adecuadas para los objetivos del sindicato. En esta línea, sería interesante desarrollar un modelo consensuado de trabajo en redes, coordinado entre todas las estructuras de la federación y con el equipo confederal, que efectúe el tratamiento informativo de este canal en torno a objetivos y estrategias comunes y que facilite la implicación de las distintas organizaciones.

**53.** Asimismo, hay que hacer un análisis de toda la información estadística que ofrecen tanto las redes sociales como la propia página web para adecuar las necesidades informativas de las personas que interactúan con el sindicato a las nuestras.

**54.** Por otra parte, es esencial seguir reforzando el concepto de sindicato de proximidad y valorar la extraordinaria importancia de la comunicación personal. Las cerca del millón de personas que integran las Comisiones Obreras tienen un enorme potencial a la hora de difundir las acciones y el valor del sindicato en su día a día con las personas de su entorno, sin estar sometidos a los filtros de los medios de comunicación tradicionales.



### La figura de la/el sindicalista de referencia en la FSC CCOO

- 55.** En línea con la propuesta confederal, las estructuras sectoriales designarán a sus correspondientes sindicalistas de referencia para el ámbito competencial que les es propio.
- 56.** Así mismo, las federaciones nacionales o de comunidad autónoma realizarán la designación de sindicalistas de referencia para aquellos ámbitos sobre los que tienen responsabilidad directa y para garantizar, si fuere necesario, el cumplimiento de la actividad federal en todos los espacios de intervención sindical en los que actuamos.
- 57.** En ambos casos, las estructuras sectoriales y las federaciones nacionales o de comunidad autónoma ejercerán sobre las personas que designen, las labores de dirección, información, formación y evaluación del trabajo realizado.
- 58.** En los casos en que las estructuras sectoriales o las federaciones nacionales o de comunidad autónoma no tengan capacidad suficiente para atender a las empresas o responsabilidades de su ámbito, se establecerán protocolos de mancomunación de recursos.
- 59.** Si de los protocolos que se establezcan se deriva que haya que recurrir a contrataciones o a la financiación de la actividad a desarrollar, se sufragará de forma solidaria teniendo en cuenta los recursos propios tanto de los sectores o agrupaciones sectoriales, como de la federación nacional o de comunidad autónoma correspondiente.
- 60.** La Federación Estatal podrá contribuir con una aportación solidaria, que se estipulará, al mantenimiento de los acuerdos de trabajo mancomunado en el ámbito federal que se establezcan. Las aportaciones que se realicen desde la Federación Estatal deberán tener consignación presupuestaria y ser aprobadas por el Consejo Federal.
- 61.** En todo caso, el mapa de las/los sindicalistas de referencia federales deberá estar concluido en los plazos que la Confederación Sindical acuerde para poder implementar esta medida con carácter generalizado en el conjunto de CCOO.

### El modelo organizativo de la FSC CCOO

- 62.** Tal y como señalábamos en nuestro Segundo Congreso reafirmamos nuestra apuesta firme por las federaciones nacionales o de comunidad autónoma como eje central de nuestro modelo organizativo, siendo las que hacen realidad el sindicato de proximidad, tanto de manera directa como a través de las secciones sindicales y de las delegadas y delegados, como eje vertebrador de la federación y su capacidad autoorganizativa como elemento fundamental.
- 63.** Así mismo, reafirmamos la articulación de nuestra federación mediante estructuras sectoriales con carácter funcional para la acción sindical y la negociación colectiva, como una seña de identidad federal.
- 64.** Los cambios que en los últimos años se han producido y la racionalización de los recursos que hemos tenido que afrontar, nos obligan a definir y aplicar sin más dilación, el mandato que el Segundo Congreso realizó de reflexionar, y en su caso, tomar las decisiones que correspondan sobre el número y composición de los sectores estatales.
- 65.** El proceso de debate que se abre con la convocatoria del congreso, es una oportunidad para ello, estableciendo el procedimiento y el plazo para dar cumplimiento al mandato anterior.



**66.** Se establece una nueva figura de estructura funcional, las Agrupaciones Sectoriales Estatales:

**a)** Las Agrupaciones Sectoriales Estatales de la FSC CCOO, dispondrán al igual que los Sectores Federales, de plena capacidad para la dirección, por delegación de la Federación Estatal, de la acción sindical y la negociación colectiva de su ámbito funcional, de su acción sindical internacional, así como de aquellas otras que el Comité Federal establezca para cada caso. Podrán identificarse de forma específica en el ejercicio de su actividad sindical.

**b)** Para el desarrollo de sus competencias, se dotarán de una persona que ejerza las tareas de coordinadora/or general y de una comisión de coordinación para el desempeño de sus cometidos. En ambos casos, la elección se realizará por la afiliación del ámbito correspondiente, en los términos que normativamente se fijen.

**c)** La persona que ejerza la coordinación general será componente del Consejo Federal de pleno derecho y será invitada/o permanente a las reuniones del Comité Federal.

**d)** Dependerán organizativa y presupuestariamente de la Comisión Ejecutiva Federal, por lo que no dispondrán de competencias funcionales ni delegadas en estas materias.

**67.** El Tercer Congreso mandata al Comité Federal a realizar una propuesta de reclasificación sectorial y subsectorial al Consejo Federal. Para ello, se realizará un mapa sectorial de la realidad contrastada sobre los criterios que ordenen la propuesta. El Consejo Federal, tras analizar la misma, adoptará las decisiones que correspondan. En el plazo máximo de un año desde la finalización del Congreso, debe estar concluida la configuración de las estructuras funcionales de las que se dota la FSC CCOO.

**68.** Entre otros criterios que se puedan establecer, se tendrá en cuenta para abordar este proceso: los recursos propios de los que se dispone; la red de sindicalistas de referencia que se establezca; la cobertura territorial que se determine en los procesos congresuales de las federaciones nacionales o de comunidad autónoma; la estructura productiva y empresarial o la estructura organizativa de la administración; la negociación colectiva de cada ámbito; su encuadramiento en las organizaciones europeas e internacionales de las que la FSC CCOO forma parte y el mapa de las secciones sindicales que integran.

**69.** Una vez decidido por el Consejo Federal el alcance de la reorganización sectorial y subsectorial, sus decisiones serán de aplicación inmediata. La decisión del Consejo deberá especificar, en el caso de decidir alguna modificación sobre el mapa sectorial actual, las normas adecuadas para la aplicación de sus acuerdos.

**70.** En el caso de que se decidiera la transformación de un sector federal en agrupación sectorial estatal, el proceso se realizará de la siguiente forma:

- Las Secciones Sindicales que integran los sectores que pudieran, en aplicación de las decisiones del Consejo, transformarse en agrupación sectorial estatal, se adscribirán a Sectores Federales de referencia debiendo tener en cuenta para ello la capacidad autoorganizativa de las Federaciones Nacionales o de Comunidad Autónoma.

- Las personas elegidas para ocupar la secretaría general y para conformar las respectivas Comisiones Ejecutivas en los respectivos congresos celebrados, serán las personas que actúen como Coordinadora/or general y miembros de la Comisión de coordinación respectivamente hasta final de mandato.



- El Comité Federal determinará la resolución de las discrepancias que pudieran surgir en este proceso transitorio en relación con la adscripción de las Secciones Sindicales a sectores de referencia.

**71.** Se establecerá en los Estatutos Federales, el proceso que ha de seguirse para dar cumplimiento al mandato del Segundo Congreso sobre la capacidad de los órganos de dirección federales de determinar el número y alcance de las competencias delegadas a las estructuras sectoriales.

**72.** En su caso, la revocación o supresión parcial de la delegación efectuada deberá contar con una propuesta razonada del órgano de dirección proponente, el informe preceptivo de la estructura sectorial afectada y deberá ser aprobado en los términos que se establezcan estatutariamente.

**73.** Hemos definido en congresos anteriores la necesidad de dotarnos, en algunos casos, de agrupaciones o coordinadoras de carácter profesional. La experiencia nos ha demostrado que este tipo de agrupaciones acercan el sindicato a colectivos profesionales que por sus características, pudieran sentirse más alejados de nuestra práctica sindical o sufren una especial presión de organizaciones y plataformas corporativas. Pero ello debe ser necesariamente compatible con nuestra convicción de preservar una de nuestras principales señas de identidad, ser una organización sindical confederal y de clase.

**74.** Por ello, reafirmamos que estas estructuras deben ser totalmente dinámicas, que pueden agrupar a personas de diferentes sectores y que responden a necesidades coyunturales. En caso de que estas agrupaciones o coordinadoras profesionales tengan carácter intersectorial dependerán directamente de la Comisión Ejecutiva Federal que será la responsable de garantizar su actividad y la coordinación con las diferentes estructuras organizativas y funcionales.

Si por el contrario su carácter fuera sectorial, dependerán del correspondiente sector o agrupación sectorial en el que se encuadren los colectivos profesionales que las conforman. El establecimiento de nuevas agrupaciones o coordinadoras profesionales o la reorganización de las existentes, será competencia del Comité Federal.

**75.** En cualquiera de los casos, las federaciones nacionales o de comunidad autónoma se dotarán obligatoriamente de los siguientes órganos de dirección: Comisión Ejecutiva y Consejo. Podrán dotarse además de un Comité Federal, si lo consideran necesario.

**76.** Si acuerdan constituir sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares, los mismos se dotarán de una Comisión Ejecutiva cuyo número total de integrantes no podrá ser superior al que figura en las normas congresuales ni al de su estructura de dirección superior. Se podrá excepcionar esta limitación, en el caso de que así se apruebe de forma expresa en los respectivos congresos de federación nacional o comunidad autónoma. En estos casos, el número final de esa comisión ejecutiva no podrá superar en un 25% adicional, el número de personas que compongan su estructura de dirección superior.

**77.** Los sectores estatales se dotarán de las siguientes estructuras: elegirán, en sus congresos o conferencias, una secretaría general y una Comisión Ejecutiva. El número de integrantes de dicha Comisión Ejecutiva no será superior al que se fija en las normas congresuales.

**78.** Además, se dotarán de una Asamblea cuyo número no excederá las 60 personas. Para su composición, deberá tenerse en cuenta que entre sus integrantes se guardará la proporción 60/40 para cada uno de los géneros. En aquellos ámbitos en los que la afiliación de mujeres sea inferior al



30% su composición deberá integrar un número mínimo igual a la proporción de mujeres afiliadas del ámbito, incrementado en un 10%.

**79.** No existirán sectores, concebidos como estructuras, en ámbitos inferiores al de la Comunidad Autónoma o Nacionalidad y la decisión de constituir sectores de CCAA o Nacionalidad deberá adoptarse en el marco de los congresos de las federaciones de CCAA o Nacionalidad, y/o definir el procedimiento para ello en sus resoluciones congresuales. Se deberá tener en cuenta, a tal fin, la designación de las/los sindicalistas de referencia o los acuerdos mancomunados que se establezcan en cada ámbito federal.

### La gestión de los recursos

**80.** Compartimos plenamente los objetivos fijados por la Confederación Sindical en el Código Ético y las propuestas realizadas para su aprobación en el 11º Congreso, con el objeto de lograr un sindicato más eficaz y transparente. Una vez aprobadas las mismas, se incorporarán a nuestros procedimientos con carácter inmediato mediante la revisión y actualización de las normas federales y del manual de procedimientos.

**81.** En base a esa mayor exigencia de la que la FSC CCOO es corresponsable, el 3º Congreso adopta las siguientes medidas:

**82.** La titular exclusiva de todos los ingresos y gastos que proceden de la actividad realizada bajo la cobertura del CIF G85699460 es la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. La Comisión Ejecutiva Federal asume la máxima responsabilidad y por ello está obligada a garantizar que los recursos federales se gestionan de forma transparente y con estricto cumplimiento de los Estatutos Federales y Confederales y de la legislación contable y fiscal.

**83.** Los presupuestos de las organizaciones que operan con el CIF Federal recogerán la totalidad de ingresos y gastos derivados de su actividad, cuyo origen sea de actividad ordinaria o de programas subvencionados. El incumplimiento de estos requisitos dará lugar a las sanciones estatutarias correspondientes y al inicio de actuaciones administrativas y/o penales contra las personas responsables, en su caso.

**84.** Todas las cuentas bancarias con CIF Federal, tienen que estar autorizadas de forma expresa, y controladas contablemente por la Federación Estatal. En caso contrario podrá dar lugar a la cancelación inmediata de la cuenta por la Comisión Ejecutiva Federal.

**85.** Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma están obligadas a integrar los presupuestos y contabilidades de toda la estructura inferior, incluyendo la actividad de sus secciones sindicales.

**86.** Las diferentes federaciones nacionales o de comunidad autónoma y los sectores federales presentarán sus presupuestos de acuerdo con sus necesidades objetivas manteniendo un presupuesto equilibrado. El Consejo Federal aprobará el presupuesto consolidado del conjunto de la FSC CCOO atendiendo a estas circunstancias y teniendo en cuenta la viabilidad del la totalidad del presupuesto.

**87.** Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma disponen de contabilidad propia. El acceso al programa contable se hará con todos los sistemas de seguridad establecidos confederalmente y desde los locales del Sindicato. Los respectivos departamentos contables



deberán suministrar información específica y normalizada, tanto general como analítica sobre las unidades presupuestarias de la organización, de tal manera que estas unidades presupuestarias deben ejercer su control financiero tanto del presupuesto como de la ejecución del gasto.

**88.** Los sectores federales se integrarán dentro del departamento de finanzas dependiente de la Comisión Ejecutiva Federal usando los medios que ésta determine. Los documentos originales serán custodiados de la forma y en los términos que se regule en el Manual de Procedimientos.

**89.** Tanto la definición del cuadro de grupos analíticos como la de conceptos y relaciones contables estará basada en el Plan Contable Confederal y desarrollados en el Manual de Procedimientos Federal que constituye una norma básica de carácter único, por lo que cualquier modificación del mismo deberá someterse a debate y aprobación por el Consejo Federal.

**90.** Nuestra prioridad es la gestión de nuestra contabilidad de una manera ágil, para ello el departamento de finanzas federal semestralmente efectuará las correspondientes conciliaciones entre las distintas estructuras organizativas y la federación estatal, con el objeto de dar mayor celeridad al proceso para efectuar la correspondiente auditoría externa de carácter anual.

**91.** Las cuotas de afiliación que se abonan a las organizaciones sindicales internacionales y europeas serán cofinanciadas entre los sectores estatales, en función de sus recursos, y la Federación Estatal en los términos que se determine por parte del Consejo Federal anualmente.

**92.** El Consejo Federal es el único órgano competente para aprobar, ratificar, modificar o suprimir los suplementos al cuadro de cuotas en vigor y su aplicación a las personas afiliadas. Corresponde en exclusiva a la Comisión Ejecutiva Federal dar traslado a la UAR de los acuerdos alcanzados en esta materia.

**93.** En el primer año de mandato tras la celebración del 3º Congreso, la Comisión Ejecutiva Federal presentará al Consejo Federal una propuesta de reglamento que contemple los diferentes tipos de suplemento al cuadro de cuotas vigente, el objeto y destino finalista del mismo.

**94.** Tanto en la regulación de los criterios para las retribuciones del personal sindicalista como en los criterios para el establecimiento de relaciones asociativas en el ámbito federal, se estará a lo dispuesto por la Confederación Sindical. En ambos casos, estas decisiones no podrán poner en riesgo el equilibrio financiero de la FSC CCOO y se asegurarán unos balances equilibrados. Deberán contar con la asignación presupuestaria correspondiente y ser aprobadas por el Consejo Federal.

**95.** En el caso de que no se cumplan estos criterios o sean contrarios a la norma establecida, la Comisión Ejecutiva Federal podrá dar por nulo el acuerdo adoptado por las federaciones nacionales o de comunidad autónoma o por los sectores federales.



**3<sup>er</sup> Congreso de FSC-CCOO**  
Alicante, 5, 6 y 7 de junio de 2017



**servicios a la ciudadanía**



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)