

Programa de Acción

II. CONGRESO

FSC - EUSKADI

28 de noviembre de 2012



Ekimen Programa

II. BATZARRA

FSC - EUSKADI

2012ko azaroaren 28an

I. INTRODUCCIÓN.

II. LA DEFENSA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS PRESTADOS DESDE LAS AAPP.

II.1. Diagnóstico.

II.2. Objetivos.

II.3. Propuestas.

III. LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA FSC DE CCOO DE EUSKADI.

III.1. Diagnóstico.

III.2. Objetivos.

III.3. Propuestas.

III.3.1. Propuestas de contenidos de la Negociación Colectiva.

IV. FORMACIÓN.

IV.1. Formación Continua.

IV.2. Formación Sindical.

IV.3. Objetivos.

IV.4. Propuestas.

V. SALUD LABORAL.

V.1. Diagnóstico.

V.2. Objetivos.

V.3. Propuestas.

VI. IGUALDAD.

VI.1. Diagnóstico.

VI.2. Objetivos.

VI.3. Propuestas.

VII. COMUNICACIÓN.

VII.1. Diagnóstico.

VII.2. Objetivos.

VII.3. Propuestas.

VIII. FINANZAS.

VIII.1. Diagnóstico.

VIII.2. Objetivos.

VIII.3. Propuestas.

IX. ORGANIZACIÓN.

IX.1. Diagnóstico.

IX.2. Objetivos.

IX.3. Propuestas de carácter organizativo.

IX.4. Propuestas en Afiliación.

IX.5. Propuestas en Representación.

IX.6 Órganos de Dirección Coordinación y Representación.

IX.6.1. El Consejo Federal.

IX.6.2. La Comisión Ejecutiva Federal.

IX.6.3. La Secretaría General.

1.I. INTRODUCCIÓN

2. Abordamos el II Congreso de la FSC de CCOO de Euskadi en un escenario de crisis económica, caracterizado por reformas de carácter laboral y social, en un contexto de incertidumbre política, que hace más difícil la actividad sindical en nuestro entorno. Escenario que no parece que vaya a cambiar en los próximos cuatro años.

3. El 2 de abril de 2009 iniciamos el proyecto de la Federación de Servicios a La Ciudadanía de CCOO de Euskadi surgido de la fusión de las federaciones FCT y FSAP. Un proyecto sindical fundamentado en conseguir dar mayor eficacia y eficiencia a nuestro trabajo organizativo, en la defensa de un modelo social basado en la defensa de los servicios públicos, tanto en la calidad de su prestación, como de su gestión desde las AAPP y para la mejora de las condiciones laborales de las y los trabajadores vascos de nuestro ámbito de actuación.

4. La FSC de Euskadi nace con la vocación de ser una herramienta útil, que desde nuestra autonomía organizativa, sirva para el desarrollo de la negociación colectiva y la acción sindical, basando su actividad en los principios de confederalidad y federalidad, contribuyendo así a la ejecución de la política sindical de la Confederación de CCOO de Euskadi y la FSC estatal, y a través de ellas, a la Confederación Sindical de CCOO. La FSC de CCOO de Euskadi, aspiramos a ser rama en el territorio y territorio en la rama.

5. Tras cuatro años de andadura se ha consolidado, no sin dificultades, los cimientos de un proyecto federal en Euskadi, que a día de hoy es irreversible. Partimos de un slogan que trató de definir el inicio del proyecto: "Juntos, más fuertes y eficaces al servicio de la ciudadanía", y que en los próximos cuatro años debemos "Construir para Avanzar".

6. Avanzar para poder representar a las y los trabajadores de los sectores de nuestro ámbito de actuación en una sociedad plural como la nuestra.

7. Este documento no tiene la finalidad de ser una ponencia, ni un plan de trabajo que tendrá que elaborar la Comisión Ejecutiva elegida en el II Congreso de la FSC de Euskadi, sino elaborar un programa de acción que sirva para desarrollar en nuestro ámbito las ponencias aprobadas en el X Congreso Confederal de CCOO de Euskadi y en el II Congreso de la FSC Estatal.

8.II. DEFENSA DE LOS SERVICIOS PUBLICOS PRESTADOS DESDE LAS AAPP

9.II.1. Diagnóstico

10. Con la crisis económica de excusa estamos padeciendo un ataque a los servicios públicos sin precedentes. Tras un ciclo económico expansivo en nuestro país durante 15 años, en 2008 estalla una crisis del sistema financiero. Una crisis de carácter especulativo y sobre la base de la innovación de productos financieros, bajos tipos de interés, ayudado por una política económica pro cíclica en los momentos de expansión a través de una política fiscal basada en la rebaja de impuestos.

11. Después de la fuerte expansión económica promovida por el continuo aumento del precio de la vivienda y las especulaciones de carácter inmobiliario, se genera un crecimiento basado en

mano de obra intensiva y poco cualificada, con creación de empleo precario, dando lugar a una economía especulativa con baja productividad y altos niveles de inflación (en comparación con los países del euro) con incrementos continuos de los productos de primera necesidad.

12. Los gobiernos de nuestras AAPP han desaprovechado el ciclo expansivo para propiciar un cambio del modelo productivo con políticas presupuestarias, fiscales, formativas, con inversiones tecnológicas, capaces de afrontar un sistema productivo fortalecido para afrontar con garantías los periodos depresivos del ciclo económico. Nos han sumido en una crisis económico-financiera que afecta directamente a la financiación de las empresas y las familias y por lo tanto al empleo.

13. La crisis ha puesto en evidencia las debilidades de un sistema económico donde el mercado por sí solo no es capaz de resolver todos los problemas. Se hace necesaria la intervención política de los Estados para regular dichos mercados y evitar la quiebra del sistema económico.

14. Los gobiernos, tanto de izquierda como de derechas, lejos de aprovechar la ocasión de ejercer el control político de la economía, han optado por apuntalar con dinero público las maltrechas economías de los grandes grupos financieros.

15. Estos gobiernos que no han tenido reparo en aportar grandes cantidades de dinero en el sistema financiero, han adoptado como objetivo prioritario la reducción del déficit público. Y estos grandes grupos financieros han atacado a las cuentas públicas de los Estados encareciendo el coste de las emisiones de la deuda soberana necesaria para su financiación.

16. El déficit público es señalado como el problema fundamental a resolver por parte del neoliberalismo imperante, y a partir del 2010 comienza una carrera desenfrenada en la reducción de servicios públicos y derechos consolidados del conjunto de la ciudadanía.

17. El objetivo por parte de los poderes neoliberales es el desmantelamiento del Estado de Bienestar europeo. Y se ataca al Estado de Bienestar en la búsqueda de la privatización de los servicios públicos prestados desde las AAPP, ya que estos suponen grandes oportunidades de negocios para la iniciativa privada, aunque sea a costa de su eficiencia, su universalidad en la prestación y su calidad en la prestación.

18. En el contexto de la UE, se ha producido la liberalización de sectores públicos encuadrados en nuestra Federación: Aéreo, Postal, Ferroviario, etc.

19. En un Estado descentralizado como el nuestro, los servicios esenciales para la ciudadanía son prestados de formas diversas. Por la Administración General del Estado, por la Administración Autónoma, por las Administraciones Locales (Diputaciones, Ayuntamientos), por empresas públicas dependientes de Administraciones estatal, autonómica o local y por empresas privadas con presupuestos públicos.

20. En la actualidad, nos encontramos en una fase de reorganización del sector público estatal de carácter empresarial, como consecuencia de la regulación europea y los marcos competenciales de las comunidades autónomas, previstos constitucionalmente y en los respectivos Estatutos de Autonomía.

21. En los procesos de transferencias, las distintas administraciones, no se caracterizan entre sí por su mayor o menor compromiso en la titularidad y la gestión directa de los servicios públicos que prestan a la ciudadanía.

22. Por otra parte, como sindicato democrático y de izquierdas, debemos dar respuesta a las aspiraciones legítimas de mayor autogobierno, que demanda la ciudadanía y que se plasma en la asunción de competencias recogidas en los estatutos de autonomía correspondientes.

23. II.2. Objetivos

24. La defensa del Estado de Bienestar, a través de la defensa de unos servicios públicos que han definido nuestro modelo social, logrado tras años de lucha y movilizaciones de los y las trabajadoras.

25. La defensa de unos servicios públicos eficientes, eficaces y de calidad, y evitar que nuestros recursos se transformen en simples beneficios empresariales.

26. La defensa de unos servicios públicos esenciales que sean instrumento de distribución de la riqueza, sobre la base de la universalidad.

27. La adaptación a las nuevas situaciones liberalizadoras a la que nos enfrentamos. La mejor manera de hacer frente a los cambios, es participar en ellos e influir en su desarrollo, minimizando al máximo sus efectos negativos sobre la calidad de los servicios públicos y del empleo.

28. II.3. Propuestas

29. Reivindicar la universalidad en la prestación de los servicios públicos. Para conseguir que la prestación de los servicios públicos sea un elemento más de la redistribución de la riqueza, es fundamental que estos sean prestados por y desde las AAPP. Una parte importante de nuestra actividad sindical en la FSC de Euskadi se desarrollará en el ámbito de las empresas y Administraciones Públicas. Por ello debemos apostar por un diálogo social fluido desde la Federación con las empresas y administraciones públicas en nuestro ámbito de actuación.

30. Conseguir un empleo estable y de calidad en las empresas y AAPP. La base de unos servicios públicos eficaces y de calidad es el establecimiento de plantillas estructurales suficientes en el conjunto de las empresas y AAPP. Por ello, debemos realizar estudios de las plantillas existentes y las necesarias en cada empresa y AAPP, para poder establecer mediante la negociación de las OPEs necesarias y poder dar unos servicios públicos eficaces, eficientes y de calidad al conjunto de la ciudadanía.

31. Intervenir en los procesos de transferencias que se pudieran dar en el futuro al gobierno de la CAPV. En los procesos de transferencia futuros, no debemos permitir que sea un asunto meramente político-administrativo y presupuestario entre los gobiernos central y autonómico. Debemos reivindicar nuestra capacidad de interlocución ante cualquier transferencia, marcando nuestras prioridades, que son: la titularidad pública, la gestión eficiente para la ciudadanía

respondiendo a criterios de rentabilidad social, generación de empleo de calidad, y el respeto a los derechos del personal afectado por las transferencias.

32. Intervenir en los procesos transformación de empresas públicas que se produzcan a través de la liberalización de determinados sectores. Estamos padeciendo procesos de liberalización en sectores como el Postal, Ferroviario, Aéreo, etc., que pueden llegar a la transformación de empresas como Correos, RENFE, FEVE y AENA. Debemos gobernar esa transformación manteniendo el equilibrio entre los efectos que pueden originar a corto y medio plazo y las realidades políticas que originan esas transformaciones en cada ámbito de actuación. Debemos exigir garantías para que la ciudadanía tenga acceso a los servicios, garantizando su calidad, tanto en la prestación como en el empleo.

33. Limitar y controlar los procesos de externalización e influir en las condiciones de trabajo de los servicios ya externalizados, además de plantear la internalización de aquellos servicios públicos susceptibles de poder ser internalizados.

34. Coordinar nuestras acciones en la defensa de los servicios públicos eficientes, eficaces y de calidad al servicio de la ciudadanía con el resto de estructuras del sindicato: confederación de CC OO de Euskadi y Federación de Servicios a la Ciudadanía Estatal.

35. III. LA ACCION SINDICAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA FSC DE CC OO DE EUSKADI.

36. III.1. Diagnóstico

37. La FSC de CC OO de Euskadi, se constituye con la vocación de ser una herramienta útil para la acción sindical y más concretamente para el desarrollo de la negociación colectiva en nuestro ámbito de actuación. Dentro de la autonomía que nos confiere los estatutos de CC OO en esta materia, debemos desarrollar los objetivos y mecanismos de intervención determinados en los distintos documentos congresuales establecidos por la Confederación de CC OO de Euskadi, de la FSC de CC OO estatal y por elevación de la Confederación Sindical de CC OO.

38. La articulación de nuestros instrumentos para las políticas de acción sindical y organizativa, para adecuarlos a nuestra realidad sociopolítica, y hacerlos lo más eficaces posible al servicio de nuestro modelo de sindicalismo confederal y solidario, habrá de tener en cuenta un conjunto de elementos definitorios de aquella realidad, ya sean de naturaleza estructural, ya sean coyunturales.

39. La negociación colectiva es el instrumento principal del que disponemos las Organizaciones Sindicales para la mejor las condiciones de las condiciones sociolaborales, y como una herramienta más para la redistribución de la riqueza generada.

40. La estructuración en los convenios sectoriales permite una negociación más eficiente al concentrar los esfuerzos y posibilita una acción sindical conjunta, así como una mayor garantía de las condiciones laborales y sociales más homogéneas para el conjunto de las y los trabajadores.

41. En los dos últimos años, además de los recortes a las y los trabajadores del sector público, los gobiernos de la nación nos han impuesto una reforma de la negociación colectiva, y dos reformas laborales, donde la última empeora lo establecido anteriormente en la primera y en la propia reforma de la negociación colectiva. Reformas que han sido aplaudidas por el resto de las AAPP de Euskadi y por las patronales vascas.

42. Estas reformas, aunque impuestas desde la UE y realizadas con el convencimiento de quien las asumen, van encaminadas a utilizar la negociación colectiva como herramienta de política económica para buscar la competitividad de la economía y de las empresas a través de la destrucción de empleo y la degradación de las condiciones laborales del conjunto de las y los trabajadores vascos.

43. Reformas que han sido contestadas desde CCOO en general y desde la FSC de Euskadi en particular, con la convocatoria de numerosas movilizaciones a largo de estos tres últimos años, tres huelgas generales en Euskadi incluidas.

44. Las reformas producidas en el marco laboral alteran sustancialmente los equilibrios existentes en las relaciones laborales, tal y como los conocíamos hasta ahora. Proporcionan un poder casi absoluto al empresario, además de limitar la capacidad de la negociación colectiva para ordenar y articular los sectores y limitar la competencia de la jurisdicción laboral.

45. Con esta reforma, además de vaciar el convenio provincial, ha provocado una oleada de destrucción de empleo y de inaplicaciones salariales, a través de la facilidad del despido vía EREs, y de la cláusulas de aplicación del descuelgue salarial, además de abrir la puerta a los EREs en las AAPP.

46. En este sentido, las amortizaciones de puestos de trabajo que ocupan el personal laboral indefinido con la consiguiente extinción de contrato empiezan a ser una novedad en las AAPP vascas. Es previsible que las Administraciones recurran a los despidos, tal y como ya está ocurriendo en otras Administraciones del estado.

47. En este escenario y mientras no consigamos la reversibilidad de la última reforma laboral impuesta, desde la FSC de CCOO de Euskadi debemos encaminar nuestro trabajo a superar los efectos negativos de la reforma laboral a través de la negociación colectiva.

48. Por otro lado, La situación sindical en Euskadi viene caracterizada por el frentismo sindical. Una apuesta excluyente y frentista de ELA, en ocasiones con acompañamiento de LAB contra el sindicalismo confederal, principalmente contra CCOO de Euskadi como segunda fuerza sindical de Euskadi.

49. Nos seguimos encontramos con la apuesta “virtual” por parte de ELA de llevar la negociación colectiva al ámbito exclusivamente de la empresa., con lo que determinados aspectos de la reforma le vienen como “anillo al dedo”. Sigue boicoteando la negociación colectiva sectorial. Esta apuesta no busca la mejora de los derechos del conjunto de los y las trabajadoras vascas, pues con su estrategia deja sin protección a miles de ellos.

50. La paralización de la negociación colectiva sectorial en nuestra federación, no solo es debido a la situación de crisis y el inmovilismo de las patronales, sino a la estrategia de ELA, que

como sindicato mayoritario no defiende los ámbitos sectoriales de negociación. Esta situación de división sindical favorece la postura de fuerza que adquiere las patronales para no renovar las condiciones laborales de los y las trabajadoras.

51. Esta situación de confrontación intersindical, hace que en Euskadi tengamos una negociación colectiva atomizada y fragmentada en diversos ámbitos funcionales.

52. La negociación colectiva en la FSC de Euskadi vendrá definida por dos aspectos principalmente: la diversidad de sectores a los que nos dirigimos y diferentes ámbitos funcionales de negociación.

53. Otro hecho a tener en cuenta a la hora de diseñar nuestras acciones en materia de negociación colectiva, es que nos dirigimos, tanto a trabajadores y trabajadoras del sector público, como de sectores privados.

54. En el sector público, en el ámbito de intervención de la FSC concurren algunos elementos diferenciales con respecto al sector privado, que inciden en la negociación colectiva.

55. El “empresario” de las y los trabajadores públicos (funcionarios, laborales y estatutarios), dispone de iniciativa legislativa, capacidad normativa y reglamentaria, y, en su condición de Administración Pública, debe servir con objetividad los intereses generales y actuar de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.

56. Los pactos alcanzados por las AAPP con la representación legal de las y los empleados públicos se limitan a materias que son competencia de la Administración correspondiente. Para dar validez y eficacia de los acuerdos alcanzados, estos deben ser aprobados expresa y formalmente por los órganos de gobierno de la Administración de que se trate.

57. Si bien, el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) garantiza el cumplimiento de los acuerdos, también recoge que “excepcionalmente y por causa grave de interés público las AAPP pueden suspender o modificar los acuerdos alcanzados”. Experiencias recientes tenemos de ello.

58. III.2. Objetivos

59. La homogeneización de las condiciones laborales del conjunto de las y los empleados públicos de Euskadi. En las AAPP vascas existen distintos ámbitos de negociación: Mesa General, Mesas Sectoriales, las tres Administraciones Forales y Administración Local con el UDALHITZ. En este escenario nos encontramos con la heterogeneidad en las condiciones laborales dependiente de cada Administración. Esta atomización ha sido favorecida por la estrategia de ELA, en connivencia con determinados gestores políticos, al propiciar la negociación en cada Administración y cada uno de los Entes de las mismas.

60. El reforzamiento de la negociación colectiva sectorial en el ámbito de las AAPP, acorde a nuestro modelo confederal y solidario.

61. Los y las delegadas de las AAPP vascas, deben tener instrumentos sindicales y jurídicos para abordar las posibles amortizaciones de plazas vía extinciones de contratos de personal laboral indefinido. El objetivo es evitar la dispersión de la casuística de hechos aislados y buscar la homogeneidad en los mecanismos de solución.

62. Los instrumentos principales para desarrollar nuestros objetivos en materia de negociación colectiva en el ámbito de las AAPP son la potenciación del Área Pública y el desarrollo del EBEP a través de la Ley de Empleo Público Vasco, ya que esta ley afectará al personal funcionario, laboral y al sector público empresarial.

63. La defensa del Convenio Colectivo Sectorial, incluido el provincial. En Euskadi el tejido productivo está basado en más de un 90% en PYME. El convenio provincial tiene una trayectoria de mejora de las condiciones laborales y de proximidad, ya que con éste se identifican la mayoría de los y las trabajadoras de algunos sectores de nuestra federación. Defendemos un modelo de relaciones laborales basado en la defensa del convenio sectorial que de cobertura al conjunto de las y los trabajadores del sector, mejorado donde la correlación de fuerzas y las condiciones lo permitan a través del convenio de empresa, y siempre articulado con el convenio sectorial.

64. La complejidad de los sectores productivos y administraciones públicas existentes dentro de nuestra Federación, nos exige buscar y adaptar las respuestas ajustadas a las diferentes realidades económicas y sociales de las mismas.

65. La acción sindical en la PYME debe convertirse en uno de los ejes centrales de nuestra acción sindical. Una gran parte de los y las trabajadoras de nuestro ámbito trabajan en pequeñas empresas, con dificultades para el acceso del Sindicato y también para la realización de los procesos de elecciones sindicales. Trabajadores y trabajadoras encuadradas en sectores y subsectores como Artes Gráficas, Carretera, Ocio y Cultura, Agencias de Viaje, Parkings, Ambulancias, Medios de Comunicación, etc. necesitan del sindicato y de nuestra intervención.

66. La priorización del empleo debe ser nuestro objetivo principal. Tras la reforma laboral se está produciendo una masiva destrucción de empleo en nuestros sectores, que certifica el incremento constante de las tasas de paro.

67. El fortalecimiento de la negociación colectiva en el seno de la empresa y el centro de trabajo como complemento al convenio de ámbito sectorial.

68. La disparidad de los sectores productivos que debemos atender desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía, hace que la acción sindical estratégica para aplicar en la negociación colectiva sea compleja. En esta situación, debemos establecer propuestas y actuaciones generales que sirvan para todos los sectores, y sea en cada ámbito sectorial donde se generen propuestas con sus particularidades.

69. III.3. Propuestas

70. Apostar decididamente por el ámbito de negociación sectorial, ya que éste permite garantizar los derechos de la mayoría de las y los trabajadores vascos.

71. Propiciar, siempre que podamos, ámbitos de negociación sectorial de carácter autonómico, articulados con los de ámbito inferior. Y en los sectores que no sea posible reforzar el marco de negociación provincial, dotándole de garantías suficientes que le otorgue rango a lo acordado en el mismo.

72. Buscar un marco de referencia para la cobertura de los convenios sectoriales de ámbito vasco, como puede ser un acuerdo interconfederal o acuerdos marco sectorial de ámbito autonómico para cada uno de nuestros sectores. Acuerdos que, sin perjuicio de lo establecido en el Artc. 84.4 del E.T., expresen la preferencia aplicativa sobre el convenio sectorial o acuerdo marco de ámbito estatal vigente.

73. Impulsar el aprovechamiento de las sinergias surgidas en Secciones Sindicales de grandes empresas con derechos consolidados, hacia la mejora de las condiciones laborales de las empresas emergentes en algunos de nuestros sectores, motivada por los procesos de liberalización.

74. Articular las medidas necesarias para defenderse de prácticas de competencia desleal basadas en convenios de empresa fraudulentos que rebajan las condiciones mínimas establecidas en los convenios sectoriales, en cualquiera de sus ámbitos.

75. Garantizar la intervención y presencia del Sindicato en la negociación colectiva en todos sus ámbitos, tanto la de carácter sectorial como empresarial. Tras la reforma laboral, hay que desarrollar la negociación de determinados apartados en el ámbito de la empresa. Debemos adaptar nuestra federación a estar presente en la misma, para poder intervenir y disputar en las empresas la mejora de las condiciones laborales de las y los trabajadores.

76. Coordinar y dirigir los procesos de negociación de forma integral, es decir, desde la elaboración de las plataformas hasta la extensión de la decisión final. Debemos incentivar la participación de las y los afiliados en todo el proceso.

77. Impulsar la participación de las Secciones Sindicales constituidas en empresas matrices para la atención, coordinación y asesoramiento de la actividad sindical de subcontratas sin organización autónoma propia.

78. Impulsar la implicación y participación de las y los trabajadores en general, y los y las afiliadas en particular, en las acciones reivindicativas en sus sectores y en aquellos de la Federación que solidariamente necesiten mayor apoyo en cada momento.

79. Coordinar nuestras acciones y participar en el establecimiento de una estrategia sobre negociación colectiva general de CCOO de Euskadi, con la Confederación de Euskadi y la Federación Estatal. Es decir, participar activamente en la elaboración de las plataformas, en los debates y en la toma de posiciones y decisiones para la negociación colectiva en los ámbitos centralizados de negociación y en su adecuada articulación con la negociación colectiva en ámbitos inferiores.

80. Participar activamente, en coordinación con los sectores federales concernidos, en la defensa y garantía de los derechos del personal afectado por transferencias de competencias a la Comunidad Autónoma de Euskadi.

81. Apostar por la unidad de acción con el resto de sindicatos, para dotar de calidad a los contenidos de la negociación colectiva en Euskadi.

82. III.3.1. Propuesta de Contenidos de la Negociación Colectiva

83. Priorizar el empleo debe ser nuestro principal objetivo. Para ello, los convenios colectivos deben incluir cláusulas que permitan la intervención sindical en los procesos de flexibilización interna, para evitar la desregulación absoluta de la jornada laboral, la movilidad funcional y la destrucción de empleo. Así mismo, deberemos introducir cláusulas para la consolidación del empleo temporal o en formación en como empleo fijo.

84. Potenciar el papel de las Comisiones Paritarias de interpretación y seguimiento de los convenios colectivos. Debemos considerarlas como verdaderas comisiones de trabajo que aporten soluciones a los conflictos de aplicación de los convenios, sobre todo en materia de modificación sustanciales de condiciones de trabajo y en los descuelgues salariales.

85. Incluir en los convenios cláusulas que garanticen las condiciones pactadas una finalizada la vigencia del convenio, hasta que se pacte un nuevo convenio colectivo.

86. Introducir en los convenios colectivos la adhesión al sistema de resolución extrajudicial de conflictos (PRECO), en las modalidades que estos establecen, tratando de fijar el arbitraje como voluntario para ambas partes.

87. Cualificar los contenidos de los convenios colectivos a través políticas de igualdad, salud laboral, etc.

88. Apostar por una Mesa General donde se regule las condiciones básicas de todas las AAPP vascas. En esa Mesa deben estar representadas la Administración General de la CAPV, la Administración Foral y la Administración Local. Será este ámbito de negociación el que nos permita una homogeneización de las condiciones laborales de las y los empleados públicos.

89. Coordinar nuestras acciones y nuestras propuestas en el ámbito del Área Pública Confederal. CCOO debe tener una voz única, y es en marco del Área Pública, de acuerdo con sus competencias, donde deberemos definir y dirigir la estrategia sindical confederal y su aplicación concreta, en relación con las condiciones de trabajo generales en el Sector Público.

90. Exigir al Gobierno Vasco una negociación real sobre la futura Ley del Empleo Público Vasco. No podemos permitir que la participación sindical se limite al mero trámite de consulta. Siendo el marco idóneo para ello la Mesa Interadministraciones.

91. Establecer una estrategia global de tratamiento en caso de extinción de puestos de trabajo en las AAPP vascas, bien sea vía amortización de puestos de trabajo de personal laboral indefinido, bien sea vía ERE, basados en los mecanismos establecidos en el artículo 69 del EBEP.

92. Dar respuesta a las nuevas realidades empresariales, los grupos de empresa, las empresas principales y las subcontratadas, los organismos y empresas que dependen de una

misma administración, y que pueden y deben ser el embrión de las nuevas herramientas contractuales y los nuevos espacios de negociación que permitan avances en las equiparaciones de las condiciones laborales de los y las trabajadoras

93. Defender la creación de mesas sectoriales únicas para personal funcionario y laboral, en las que se negocien las materias que les son comunes.

94. IV. FORMACION.

95. IV.1. Formación Continua.

96. En la actual coyuntura económica la formación profesional juega un papel fundamental para el acceso al empleo presente y como medio para influir positivamente en la recuperación económica y del empleo.

97. La formación continua es un patrimonio de los y las trabajadoras, ya que una parte importante de su financiación se adquiere a través de los descuentos que se efectúan en nómina. Los continuos recortes en las cuentas públicas están afectando a los recursos destinados a la formación continua.

98. La negociación colectiva y sus contenidos tanto en el ámbito de la empresa privada como de la administración pública, debe ser un factor clave para impulsar la formación, facilitar el acceso a la misma y mejorar su calidad. A través de ella, podemos vincular las cualificaciones profesionales con los sistemas de clasificación profesional, acreditar competencias profesionales a través de la experiencia laboral, mejorar los contratos de formación y desarrollar en las empresas políticas de formación que contribuyan a mejorar la cualificación de los y las trabajadoras.

99. El concepto de formación para el empleo debe promover el acceso universal al conocimiento de toda la población, tanto activa como desempleada. Debemos promover especialmente el acceso para los colectivos con mayores dificultades para el acceso al empleo, PYMES, mujeres, personas con discapacidad, personas con baja cualificación y colectivos con edades comprometidas a la hora de volver a reincorporarse al mercado laboral tras sufrir la pérdida del empleo.

100. La formación de los empleados públicos se desarrolla a través de planes específicos que se promueven anualmente, dentro de los acuerdos de formación continua en las Administraciones, sin perjuicio de su participación en planes intersectoriales con los límites establecidos. Esta formación está enfocada a consolidar conocimientos dentro del propio puesto, a adquirir nuevos conocimientos para procurar la adaptación a cambios de diversa índole, también los tecnológicos, y sobre todo está destinada a facilitar la promoción interna. Cabe potenciar la participación de la representación sindical no solo a la hora de aprobar planes formativos, sino desde su propia elaboración. Se debieran de retomar medidas y procesos de gestión que influyan en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modo o distribución de puestos de trabajo, de tal forma que se pueda conseguir aumentar las oportunidades profesionales, asegurando y asignando trabajo efectivo y adecuado a las necesidades.

101. La Reforma Laboral de 2012 ha resultado drástica, al mermando la capacidad de las organizaciones sindicales y empresariales de participar en la ejecución de las acciones formativas, que se producen problemas severos en estructuras que llevan dos décadas contribuyendo a organizar y facilitar la formación tanto a personas desempleadas como ocupadas, incidiendo en especial manera en aquellos sectores productivos que, o bien están siendo los más perjudicados en esta crisis, o bien han sufrido en los últimos 10 años un desarrollo tecnológico tan grande que no ha existido o no se ha querido realizar por parte de las empresas una línea de actuación formativa y de adaptación tecnológica pareja.

102. Se ha limitado la gestión sindical de la formación, recortando los fondos destinados a su desarrollo y participación, y donde la fuente de ingresos proviene casi exclusivamente de las aportaciones de cada trabajador/a vía nómina, favoreciendo a entidades privadas, centros oficiales de formación y empresas vía bonificaciones y/o deducción de cuotas a la Seguridad Social para desarrollo de los muchas veces mal llamados Planes Internos de Formación.

103. En este sentido, se verá afectada la manipulación que sobre la bolsa de horas formativas anuales por cada trabajador/a en las empresas se pueda efectuar. Se hace necesario e indispensable integrar el desarrollo y control de la formación dentro de la hoja de ruta de negociación colectiva, hacer hincapié en la negociación de convenios, acuerdos, pactos de cualquier ámbito que dichos planes tienen que ser presentados previo informe y participación y aceptación de la representación sindical, incorporando la escueta bolsa de horas anuales de formación reflejadas en la reforma laboral como derecho individual en planes colectivos de formación continua y especialización en las empresas.

104. Hay que marcar especialmente la obligatoriedad del acceso anual a formación como derecho individual, y en la conformación de planes colectivos participar activamente para evitar discriminaciones, y procurar que todo lo que se desarrolle sean acciones homologadas que repercutan beneficio en la cualificación profesional de las personas.

105. IV.2. Formación Sindical.

106. La formación sindical está concebida como una acción fundamental para el apoyo a la estrategia sindical.

107. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las estructuras de nuestra federación.

108. La acción sindical en esta materia debe ser consensuada entre el conjunto de la organización. Se pretende formar a nuestros representantes sindicales en las empresas como representantes cualificados. El aumento del conocimiento colectivo fortalece a toda la estructura sindical; por tanto, la formación sindical como instrumento organizativo y de acción sindical solo tiene razón de ser si produce el reforzamiento de toda la estructura.

109. Debemos adecuar nuestra necesidad de formación sindical al ámbito confederal en Euskadi, sin rechazar acciones específicas que se puedan realizar a través de la propia federación para poder atender adecuadamente necesidades de interés concreto en determinados momentos, tales como la elaboración de planes de igualdad, expedientes, procedimientos concursales, etc...

110. IV.3. Objetivos.

111. El derecho individual de las personas trabajadoras a formarse debe asegurarse a través de la negociación colectiva. Debemos tener claro que son las personas asalariadas la fuente principal de financiación de nuestro sistema de formación continua

112. La consolidación y mejora de los derechos reconocidos para facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras: permisos de exámenes, permisos individuales de formación anual homologada, acreditación de la experiencia, etc.

113. Las comisiones paritarias de los convenios colectivos deben convertirse en un instrumento útil para establecer la dimensión que queremos dar a la formación en las empresas. La reforma laboral ha suprimido las categorías por grupos profesionales, buscando la movilidad funcional.

114. Desde nuestro conocimiento de los sectores productivos de nuestra Federación, debemos y podemos aportar itinerarios de formación profesional y mecanismos de reconocimiento de la misma.

115. IV.4. Propuestas

116. Poner en valor el papel de la representación sindical en los centros de trabajo. A través de nuestra representación en las empresas es la manera más eficaz de poder desarrollar nuestras propuestas en materia de formación.

117. Potenciar la participación de los y las afiliadas en todo el proceso de formación. Participación en el diseño, en el seguimiento y en el control de los planes de formación de las empresas y AAPP. Nadie mejor que los y las trabajadoras en los centros de trabajo sabe que formación necesitan para su desarrollo profesional.

118. Utilizar los trabajos sobre cualificación realizados por INCUAL (Instituto Nacional de Cualificaciones) para la definición de las funciones de los grupos profesionales.

119. Incluir en la negociación colectiva en la empresa y AAPP mecanismos de promoción, tanto verticales como horizontales, aprovechando la modulación en unidades de competencia de las cualificaciones profesionales.

120. V. SALUD LABORAL

121. V.1. Diagnóstico

122. Con la crisis económica como excusa, las empresas y AAPP uno de los gastos que empiezan recortando son los relacionados la salud en el trabajo. Desde CCOO siempre hemos defendido que los costes de la prevención no son un gasto, sino una inversión. Cuanto más se invierta en prevención, mayor será la rentabilidad, tanto desde el punto de vista económico como social.

123. La acción sindical en Salud Laboral ha hecho que se manifiesten de forma práctica las ventajas de la estrategia sindical basada en la visualización del daño laboral. Se ha constituido en el mejor instrumento para la prevención de riesgos en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo.

124. Aquella estrategia de defender la Prevención “por la Prevención” ha dado escasos resultados prácticos. No se puede hacer prevención del daño que no se conoce, sacar a la luz el daño permite reclamar y exigir las acciones en prevención de riesgos.

125. Una buena metodología de trabajo es avanzar desde lo fácil hacia lo más complicado, haciendo seguimiento a través de la satisfacción de nuestros delegados y delegadas por los resultados. Un buen ejemplo son los trámites de declaración e indemnización de las hipoacusias y otras enfermedades profesionales, en los que gestiones y asesoramiento desde el sindicato a los y las delegadas han podido percibir la efectividad de resultados, satisfacer a los y las afiliadas, y aportar acciones sobre la mejora de las condiciones de trabajo (ejemplo representativo de esta actividad: los resultados obtenidos en orquestas sinfónicas).

126. Por otra parte, las intervenciones sobre situaciones de embarazo o lactancia cuyas condiciones de trabajo sean calificables de riesgo, son situaciones en las que la necesidad de protección y defensa desde el sindicato debe activarse a la máxima potencia y rapidez, con previsiones ya desde la propia elaboración del estudio de riesgos.

127. En los criterios medioambientales, desde nuestro sindicato debemos velar por el interés de una producción limpia en los centros de trabajo, que sea a su vez respetuosa con el medio ambiente. Cuando se defiende el cumplimiento de las normas medioambientales, se está defendiendo la salud y las condiciones de trabajo implícitamente. El enfoque destinado a la movilidad sostenible no solo nos permitirá reducir la emisión de contaminantes, además muy especialmente promueve la reducción de los accidentes al ir/volver del trabajo.

128. V.2.Objetivos

129. La Prevención de Riesgos Laborales se debe convertir en una prioridad de nuestra actividad sindical. En los últimos tiempos están apareciendo enfermedades profesionales producidas por la actividad laboral en los sectores de nuestro ámbito de actuación. Debemos conseguir que las patronales y los gestores de las AAPP consideren los costes de la prevención como una inversión y no como un gasto.

130. La atención a las personas que se acercan a la Federación en busca de asesoramiento en materia de salud laboral, debe ser utilizada para acercarnos a los centros de trabajo. Esta práctica es la mejor forma de detectar las posibles deficiencias en los puestos de trabajo susceptibles de provocar accidentalidad o perjuicio para la salud de las y los trabajadores. Además, nos proporciona presencia en los centros de trabajo, que ayudan a incrementar nuestra representación y nuestra afiliación.

131. Debemos basar nuestra intervención sindical en pautas como: la tramitación de indemnizaciones por cicatrices, hipoacusias, registro de trabajadores expuestos a amianto y declaración de daños, trámites de incapacidades, y todos los relacionados con las contingencias profesionales. La reclamación a las Mutuas, y la gestión de estas actividades se convierte en fuente de afiliación, a la vez que de mejora de las actividades en prevención.

132. La visualización de las enfermedades profesionales posibilita la mejora de la actividad preventiva en las empresas, además de mejorar las prestaciones económicas de las víctimas. Por otro lado, debemos evitar que las Mutuas deriven su coste a la sanidad pública, favoreciendo el deterioro de ésta última y la privatización de la sanidad pública vía Mutuas.

133. Debemos impedir las malas prácticas de las Mutuas y de los Servicios de Prevención ajenos. Ambos tienen una implicación directa en el ocultamiento de las enfermedades profesionales y de otras patologías con origen en las condiciones de trabajo. Tenemos que forzar a las empresas que tomen en serio la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, y defender la salud en el trabajo, sin dejarlo exclusivamente en manos de las empresas o de los Servicios de Prevención (SPA), y exigir la vigilancia específica de la salud, y la aplicación real de los protocolos preventivos, de forma correcta.

134. El seguimiento y desarrollo de los planes de prevención de riesgos en las empresas y AAPP debe convertirse en una tarea cotidiana de nuestra acción sindical.

135. Debemos prestar atención específica a la problemática de género. Esta es transversal en todos los aspectos de la actividad sindical.

136. Las acciones en gestión de prevención de riesgos psicosociales (sobre: estrés laboral, violencia en el trabajo, fatiga laboral, sobrecarga, relaciones laborales, acoso, conductas adictivas,...etc.) sobre los daños sobre la salud física o psicológica que de ello se deriven, deben ser tratados con especial esmero, tanto en el apoyo y asesoramiento a las y los trabajadores afectados.

137. V.3. Propuestas

138. Crear un área de trabajo estable con delegadas y delegados de prevención útil para el asesoramiento en materia de salud laboral a los y las afiliadas en los tres territorios. Esto nos facilitará la captación de problemas laborales en los centros de trabajo y además de solucionar la petición de la persona que acude, ayuda a poder iniciar nuestra intervención sindical allí donde todavía no la tenemos.

139. Realizar plenarios con delegadas y delegados de salud laboral, para analizar y hacer seguimiento conjuntamente sobre la salud en el trabajo y diseñar las acciones necesarias en cada momento.

140. Valorar los procesos de tramitación de incapacidades de principio a fin, realizando todas las gestiones y evitar, si es posible, la intervención de la asesoría jurídica del sindicato. Todo lo que podamos resolver desde nuestra intervención servirá para extender nuestro proyecto y descongestionaremos la asesoría jurídica.

141. Realizar la gestión de las enfermedades profesionales y trámites específicos: trámites ante el Servicio de prevención, ante la Mutua, gestiones con el INSS, sobre todo de hipoacusias y diferentes osteoarticulares (por agentes físicos, que son las que mas se han destacado en nuestra Federación).

142. Intervenir sobre todas las actividades en que las y los trabajadores estén expuestos a productos que pueden degenerar en una enfermedad posterior debido al desarrollo de su actividad profesional. Un ejemplo puede ser el trabajo desarrollado con amianto o enfermedades músculo esqueléticas.

143. Gestionar los trámites referidos a contingencias profesionales en general: el cambio de contingencia ante bajas por enfermedad común, alegaciones ante el INSS, reclamación previa, y demás gestiones e informes ante la empresa y con el INSS, y tramitaciones de informes determinados para seguimiento hasta el Tribunal de lo Social.

144. Gestionar la prevención de riesgos laborales con una visualización de enfoque sindical en las diversas acciones como: intervención como asesoría externa en Comité de Seguridad y Salud de las empresas, propuestas de coordinación en planes preventivos (sobre riesgos psicosociales, sobre alcoholismo y drogodependencias, etc.), asistencia a lugares de trabajo para asambleas, y charlas informativas, reuniones con la empresa en temas de gestión de prevención de riesgos, acciones ante actuaciones de las Mutuas.

145. Realizar campañas divulgativas e informativas sobre la importancia de la salud en el trabajo, escogiendo la problemática específica de cada sector y teniendo en cuenta situaciones de diferencia de género.

146. Impulsar la coordinación en las actividades de negociación colectiva, convenios y demás marcos de negociación sindical en el campo de la gestión de prevención de riesgos laborales y medioambientales.

147. IGUALDAD

148. VI.1. Diagnóstico

149. Con la actual situación económica que estamos viviendo que tiene como consecuencia directa la continua destrucción de empleo, parece que las políticas de igualdad han pasado a un segundo plano. Comenzamos con la eliminación del Ministerio de Igualdad o el retraso de la ampliación del permiso de paternidad y hemos terminado con un ataque directo hacia las mujeres en la nueva reforma laboral donde se han visto reducidos un sinfín de derechos laborales que tiene más repercusión en las mujeres debido a nuestra mayor precariedad de partida y la mayor dificultad en el acceso y mantenimiento del empleo.

150. También los continuos recortes en políticas sociales inciden directamente en la situación de las mujeres ya que son las que de forma generalizada se responsabilizan de las obligaciones del hogar y los cuidados de menores y personas dependientes.

151. Esta situación ha generado un parón en las negociaciones de medidas y planes de igualdad, donde se pone como excusa la falta de dinero para abordar las acciones necesarias que nos lleven a identificar y erradicar cualquier tipo de discriminación. Aunque los avances en cuestiones de igualdad son lentos, no debemos tirar la toalla, sino buscar incentivos que motiven a las empresas a emprender negociaciones con perspectiva de género, destacando los positivos resultados que estas medidas pueden generar dentro de las empresas.

152. En este proceso es vital que, por un lado, sigamos formando en igualdad a nuestros delegados y delegadas para que trasladen la perspectiva de género en todas sus actuaciones y, por otro, fomentar el empoderamiento de las mujeres dentro del sindicato para que formemos parte de los órganos de dirección y que estemos presentes tanto en las tomas de decisiones que marcan las hojas de ruta de nuestro sindicato como en las mesas de negociación de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad.

153. VI.2. Objetivos

154. Nuestro objetivo debe ser el de luchar contra las desigualdades o desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, y para conseguirlo debemos trabajar en varias vías:

155. La reivindicación de unos servicios sociales públicos y de calidad en cuidados de menores y personas dependientes que liberen a las mujeres de una de sus mayores cargas sociales

156. La Transversalidad en la perspectiva de género en la Negociación Colectiva para actuar sobre el máximo de factores que generan desigualdades dentro del ámbito laboral y poder llegar al máximo de trabajadores y trabajadoras.

157. La insistencia en la necesidad de negociar Planes de Igualdad dentro de las empresas, tanto en aquellas que tiene obligación de negociarlos, como en aquellas en las que tiene carácter voluntario, rebajando, mediante los convenios supraempresariales, el número de trabajadores y trabajadoras necesarios para su elaboración teniendo en cuenta el tamaño medio de las empresas en cada sector.

158. VI.3. Propuestas

159. Continuar con nuestras reivindicaciones de los servicios públicos de calidad.

160. Abordar la Negociación Colectiva en toda su estructura, detectando las brechas de género existentes, valorando el diferente impacto que cada acción pueda tener sobre hombres y mujeres y proponiendo medidas correctoras para eliminarla las desigualdades existentes. En este sentido debemos incidir en:

161. La utilización de un lenguaje no sexista en los textos.

162. La segregación horizontal de los sectores y empresas dando prioridad en el acceso al empleo al sexo menos representado, en igualdad de condiciones y méritos.

163. Los sistemas de promoción y progresión con el objetivo de eliminar la segregación vertical existente para que las mujeres puedan ascender en igualdad de condiciones que los hombres a puestos de responsabilidad.

164. La brecha salarial y los factores que siguen generando esta situación.

165. Las dificultades de las mujeres en el acceso al empleo y la mayor precariedad en sus condiciones (contrato temporal o a tiempo parcial).

166. La formación.

167. Las medidas de conciliación y corresponsabilidad que faciliten la flexibilidad en la organización del tiempo del trabajo por parte de los trabajadores y las trabajadoras.

168. Las medidas para las víctimas de violencia de género.

169. La negociación de Planes de Igualdad.

170. El desarrollo de protocolos de acoso sexual o por razón de sexo.

171. La necesidad de introducir la perspectiva de género en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta los riesgos específicos de cada sexo, la diferencias físicas y biológicas y la diferente influencia de los riesgos existentes en ambos casos.

172. Para realizar todo este trabajo es esencial que la Secretaría de la Mujer colabore estrechamente junto con las Secretarías de Acción Sindical, Formación y salud laboral en las negociaciones de Convenios abiertas así como en la elaboración de las plataformas de convenio.

173. Abordar las Negociaciones de Planes de Igualdad con seriedad, no permitiendo que las empresas nos impongan Planes de Igualdad NO negociados que se encargan a empresas externas y exigiendo la asistencia de asesoras/es externas/os que ayuden a los delegados y delegadas desde el comienzo de la negociación siguiendo la pautas de la Secretaría de la Mujer.

174. Seguir con la formación continua de nuestras delegadas y delegados en perspectiva de género pese a los recortes económicos que estamos sufriendo en esta área, fomentando la autoformación con los recursos humanos existentes dentro del sindicato y la formación que se puede aportar desde las empresas gracias a la negociación dentro de los Planes de Igualdad.

175. VII. COMUNICACION

176. VII.1. Diagnóstico

177. La comunicación es una herramienta imprescindible para nuestra actividad sindical. Lo que no se ve no existe. Por lo tanto, si no damos publicidad a nuestro trabajo entre los y las trabajadoras difícilmente podremos llegar con el mensaje del sindicalismo confederal y de clase.

178. Nuestra comunicación, además de informar debe contribuir a conformar una visión crítica de nuestros y nuestras afiliadas, esto será lo que haga cómplices a quien dirigimos los mensajes de nuestras acciones y reivindicaciones.

179. Una de las facetas más importantes de la comunicación es la rapidez con que ésta sea transmitida, pues de ello dependerá obtener una mayor o menor rentabilidad de la misma. En la era de la tecnología, son diversas las herramientas que permiten la inmediatez en la transmisión de la información.

180. El desarrollo y avance de las formas y medios de comunicación van a una velocidad imparable y eran inimaginables en tiempos no muy lejanos.

181. Página web, e-mail, twitter, facebook, whatsapp, Tuenti y un largo etcétera, son palabras que hasta no hace mucho, no hubiéramos sabido relacionarlas con nuestra cotidianidad pero que indiscutiblemente, han generado una nueva forma de relacionarnos, de comunicarnos.

182. VII.2. Objetivos

183. El objetivo es saber gestionar los diferentes tipos de comunicación que tenemos ante nuestras manos, beneficiarnos de su existencia para llegar a la toda la afiliación, a las trabajadoras y trabajadores y a la ciudadanía en general, hacernos absolutamente visibles y adaptarnos poco a poco a los nuevos cambios tecnológicos que constantemente se están produciendo

184. Nuestra organización no debe quedarse al margen de esta realidad, si no nos subimos al tren de la nueva era de la comunicación, corremos el riesgo de quedarnos atrás. Debemos llegar a la ciudadanía de todas las formas posibles, máxime cuando nuestra labor sindical debe ser ampliamente conocida.

185. Es fundamental informar sobre todos los hechos relevantes que ocurren en nuestra actividad sindical, para su logro no deja de ser tanto o más importante establecer una coordinación en el área de comunicación que canalice la información que transmitamos tanto interna, como externamente.

186. Nuestra participación en las redes sociales, las comunicaciones internas o externas que realizamos, deben tener la seriedad y coherencia que siempre ha caracterizado a nuestra organización y la rapidez con la que sepamos transmitir nos aportará una mayor o menor rentabilidad.

187. Nos movemos en un ámbito social donde el bilingüismo es una realidad. Para que nuestros mensajes sean acogidos por el conjunto de las y los trabajadores a los que nos queremos dirigir, además de nitidez y concreción en el mismo, es necesario que lo emitamos en las dos lenguas oficiales de la CAPV, es decir, en euskera y castellano.

188. VII.3. Propuestas

189. Buscar la coordinación con el gabinete de prensa confederal en toda la comunicación vía medios de comunicación escritos y audiovisuales. CCOO de Euskadi debe partir de la coherencia y evitar distorsiones en el mensaje por falta de coordinación.

190. Informar sobre los hechos relevantes de nuestra actividad sociolaboral y sindical en la Federación. Transmitiremos la información al conjunto de los y las trabajadoras y a la ciudadanía en general, de tal forma que perciban la imagen que queremos hacer llegar.

191. Utilizar los logos y anagramas de la FSC de Euskadi para que las y los receptores de la información identifiquen a “golpe de vista” el emisor de la información. La imagen corporativa es

lo que identifica clara y expresamente al emisor. Los anagramas y los logos del sindicato, ni pueden, ni deben ser alterados.

192. Diferenciar y discriminar lo que es información externa e interna. Para ello, utilizaremos la hoja de comunicación con el logo federal y el modelo de circular interna para la información de carácter interno.

193. Mantener actualizadas de forma continua todas las redes sociales abiertas por la Federación, incluida la página WEB. En la Federación existirá una persona responsable de comunicación/prensa. Su labor consistirá en coordinar las diferentes comunicaciones internas y externas de nuestra federación y se encargará de trasladar la información a quien y donde corresponda, sea órgano superior, medios de comunicación (a través del gabinete de prensa confederal), etc. De igual manera, será quien también coordine o gestione, dependiendo del caso, las diferentes formas de redes sociales que se decidan utilizar.

194. Mantener un canal abierto con todas las secciones sindicales, delegadas y delegados para hacerles partícipes de las decisiones y estrategias adoptadas por la Federación.

195. Emitir nuestras informaciones, mensajes y comunicados a los centros de trabajo tanto en euskera como en castellano.

196. V III. FINANZAS

197. VIII.1. Diagnóstico

198. El desarrollo de nuestra actividad sindical en todos los campos de actuación que queremos y debemos incidir necesita de recursos. Recursos humanos y económicos, que debemos gestionar con eficiencia para poder dar cobertura al conjunto de los y las trabajadoras.

199. La persistencia de la grave situación económica está repercutiendo directamente en el empleo y por lo tanto en las expectativas de crecimiento de la afiliación de la Federación.

200. Para mantener los ejes centrales de nuestra política sindical debemos seguir manteniendo una política de moderación de los gastos y mejorando en la gestión de los recursos sindicales.

201. La situación económica concretamente de la FSC-Euskadi la podemos calificar en estos momentos de saneada. Hemos ido trabajando en las líneas marcadas intentando año tras año mejorar la gestión de todos nuestros recursos, tanto económicos como humanos, y podemos decir que tenemos una situación contable consolidada, contando ya con 3 ejercicios a nuestras espaldas con sendos resultados de los balances anuales positivos, contando además con un importante remanente para poder afrontar con garantías posibles eventualidades futuras.

202. El nivel de transparencia ejercido por nuestra federación, reconocido año tras año tanto por nuestras estructuras superiores como en las múltiples auditorías tanto externas como internas que nos han realizado, nos permite asegurar que hasta el último céntimo que entra o sale de la FSC-Euskadi está debidamente justificado, autorizado y auditado.

203. VIII. 2. Objetivos

204. Los recursos son escasos y los recortes están afectando a los derechos sindicales, lo que hace necesario buscar el aprovechamiento eficiente de las horas sindicales para la atención de los sectores más atomizados y con menos recursos. La transversalidad de los recursos de unos sectores a otros de la Federación es fundamental para propiciar un crecimiento uniforme.

205. El Plan de Optimización de Recursos y el Código de Utilización de Derechos Sindicales, aprobados en los Consejos Confederales, son dos instrumentos que nos debe ayudar en la búsqueda de la eficiencia, a través de su cumplimiento.

206. La autonomía financiera nos permitirá la adopción de las iniciativas, propuestas y estrategias propias. Unas finanzas equilibradas en cada ejercicio debe ser premisa sobre la debemos establecer nuestras finanzas. Para lograrlo, debemos apostar por el incremento en afiliación y representación, pues serán nuestras principales fuentes de financiación. La necesidad de que los gastos no superen a los ingresos en ésta organización no es sólo un objetivo, es un requisito imprescindible para nuestra economía, dado que ésta eventualidad influiría negativamente en el resto de estructuras del sindicato.

207. Las líneas marcadas en cuanto a adelgazamiento de las estructuras del sindicato nos deben servir también para reorientar los recursos hacia el centro de trabajo, que es uno de los objetivos que planteamos, ésta medida, acompañada de una mayor racionalización de los recursos, aplicando unos criterios claros de gastos nos servirá para cumplir éstos objetivos.

208. Los recursos presupuestarios gestionados desde la Federación deben estar presididos por la transparencia en su gestión y estar sujetos a controles y auditorías tanto internas como externas.

209. VIII. 3. Propuestas

210. Elaborar los presupuestos anualmente bajo el criterio del equilibrio y la correlación de ingresos y gastos. Los presupuestos de la FSC de Euskadi se elaborarán sobre la premisa de la solidaridad, y con criterios exclusivamente sindicales.

211. Consolidar las cuentas de la FSC de Euskadi con la unidad contable de la Confederación Sindical de CC OO de Euskadi. Es decir, todos los ingresos y gastos de la FSC de Euskadi estarán integrados en dicha unidad contable.

212. Coordinar todas nuestras acciones económicas y presupuestarias con la FSC estatal, pues formamos parte de la estructura de rama.

213. Realizar controles presupuestarios trimestrales tanto de carácter financiero como analítico para cumplir todos los objetivos marcados.

214. Presentar en la C. Ejecutiva y en el Consejo Federal los presupuestos y los estados de cuenta para su explicación, debate y aprobación.

215. IX. ORGANIZACIÓN

216. IX.1. Diagnóstico

217. El sindicato en su conjunto debe adaptar su organización a la nueva coyuntura económica, social y política. La reforma laboral supone un ataque contra las condiciones de trabajo y provoca un desequilibrio claro a favor del empresario y en detrimento del poder sindical, al mismo tiempo que avanza en la individualización de las condiciones de trabajo.

218. Por otra parte, nos enfrentamos a una disminución de recursos económicos y humanos, como consecuencia del descenso de afiliación y los recortes de derechos sindicales que están empezando en algunas AAPP con gobiernos del PP, que afectan al conjunto de toda la FSC.

219. En la Confederación de CCOO de Euskadi ya se han dado los primeros pasos en la adaptación de las estructuras organizativas del sindicato a la nueva realidad, para dar respuesta a los cambios que se están dando en el sistema de relaciones laborales. Y lo ha hecho ya a través de Plan de Optimización de Recursos sobre los derechos sindicales.

220. La FSC de CCOO debemos adaptar nuestros recursos a una organización ágil, que nos permita llegar a las y los trabajadores de forma eficaz en la resolución de sus problemas laborales. Dada la competencia y la diferencia de modelo sindical, en Euskadi no solo sirve con llegar, sino que debemos llegar primero.

221. La afiliación siempre ha sido el pilar sobre el que se ha asentado nuestra intervención sindical. Ha sido en las empresas con mayor afiliación, en función de las plantillas existentes, donde el sindicato ha logrado mejores resultados. Además, es la base sobre la que construimos nuestra organización desde el punto económico.

222. El impacto de la actual crisis económica que está golpeando salvajemente al mercado de trabajo ha provocado una caída de la afiliación en unas 400 personas en estos últimos 4 años. Esta caída se ha producido en los sectores más afectados por la crisis en cuanto a la pérdida de empleo se refiere.

223. Para la FSC de CCOO de Euskadi es prioritario orientar nuestros objetivos, realizando una apuesta decidida por aumentar los recursos propios, para lo que es imprescindible aumentar nuestra afiliación.

224. Toda nuestra actividad sindical, desde la negociación colectiva hasta la representación institucional viene marcada por los resultados en las elecciones sindicales. En Euskadi, tiene mayor relevancia, ya que la concurrencia sindical condiciona decisiones políticas y económicas.

225. En Euskadi, es nuestra representación y nuestra afiliación quienes nos legitiman y marcan nuestra capacidad de intervención. Por ello, debemos establecer instrumentos que posibiliten nuestra consolidación organizativa a través del crecimiento en afiliación y representación.

226. La FSC somos el tercer sindicato de Euskadi en representación (18'1%). Para llevar a cabo nuestro proyecto necesitamos crecer en representación, porque en la medida que seamos

más, mayor será nuestra incidencia en la negociación colectiva y en la vida sociolaboral de Euskadi.

227. IX.2. Objetivos

228. La organización debe estar al servicio de nuestra intervención sindical. Para ello, debemos optimizar nuestra estructura organizativa para ponerla al servicio de la acción y extensión sindical.

229. En esta coyuntura económica, política y social los recursos son escasos. Para dar las respuestas que de nosotros se espera al conjunto de las y los trabajadores que representamos, es necesaria la utilización transversal de los recursos que disponemos. Debemos buscar la permeabilidad de dichos recursos de donde más hay hacia donde más se necesitan.

230. Solo con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la Negociación Colectiva se garantiza el enriquecimiento de la misma. Por lo tanto, debemos reforzar los lazos entre la afiliación y acercarla a nuestra organización, dando nuevas oportunidades para su participación dentro de la estructura organizativa. Debemos marcarnos como objetivo alcanzar la paridad de hombres y mujeres e incorporar personas jóvenes en nuestras estructuras organizativas.

231. El incremento, reforzamiento y la estabilidad de la afiliación constituye uno de los objetivos fundamentales de nuestra Federación. De ello dependerá, en gran parte, nuestra autonomía financiera.

232. La incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes al mercado laboral, hace que en estos grupos haya un potencial importante de crecimiento afiliativo. Debemos acercarnos a estas personas al sindicato para que formen parte de nosotros y nosotras, a través de programas específicos para estos colectivos.

233. La mejor forma de afiliar y fidelizar a la afiliación es el contacto directo con las y los trabajadores. Debemos reforzar el apoyo a las y los delegados sindicales, mejorar la calidad de los servicios que prestamos, adecuarnos a las nuevas demandas, y realizar una política informativa que llegue al conjunto de las y los trabajadores.

234. En la FSC de Euskadi, tenemos un porcentaje alto (25%) de delegadas y delegados sin afiliar. Estas personas que representan al Sindicato en las empresas, si no están afiliadas, difícilmente harán campaña sobre la necesidad de estar afiliada a CCOO. Debemos marcarnos como uno de los objetivos principales el afiliar a los delegados y delegadas salidos en las candidaturas de CCOO, y todavía están sin afiliar.

235. En materia de elecciones sindicales, debemos programar el trabajo en aquellos colectivos que en la actualidad no llegamos. El espacio que desde CCOO no ocupamos, lo ocuparán otros, bien sean sindicatos nacionalistas o sindicatos corporativos.

236. Los subsectores, empresas o AAPP que en materia electoral vienen teniendo resultados negativos a lo largo del tiempo, se necesitan programas de apoyo que deberemos poner en marcha de forma conjunta.

237. En Euskadi, si bien existe un periodo de concentración de elecciones sindicales, éstas no se paralizan y se hace en cómputo continuo. Es decir, no hay un tiempo definido para ellas, lo que nos obliga a llevar un control permanente del proceso electoral.

238. IX.3. Propuestas de carácter organizativo

239. Constituir el máximo de secciones sindicales, no solo donde con carácter obligatorio se establece en los documentos aprobados, sino creando estructura sindical en aquellas empresas donde objetivamente pueda hacerse, favoreciendo así un canal de interlocución entre la Federación y la afiliación.

240. Coordinar todas sus estructuras (sectoriales y Secciones Sindicales) para garantizar la presencia sindical en los centros de trabajo en todas sus formas, con especial atención a las PYMES y a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas adjudicatarias de los servicios externalizados.

241. Mantener una relación fluida, coordinada y periódica con todas las secciones sindicales. La razón no puede ser otra que buscar la mejor forma de atender a las y los trabajadores de las empresas emergentes en cada sector liberalizado, de tal forma que podamos incrementar el potencial de crecimiento en afiliación y representación que ello supone.

242. Utilizar la estructura comarcal para hacer llegar la extensión sindical al mayor número de centros de trabajo. Debemos aprovechar la estructura comarcal para una mayor extensión del sindicato en las empresas encuadradas en el ámbito de la Federación, buscando las acciones coordinadas entre la Federación y los distintos responsables comarcales y territoriales.

243. Confeccionar un protocolo de atención a PYMES y criterios para la atención de secciones sindicales y su creación, allí donde sea posible.

244. La responsabilidad de organización junto con los o las responsables territoriales y sectoriales realizarán un mapa de las empresas encuadradas en su ámbito dentro de Euskadi, así como su situación en representación (composición, si son blancas o no, ubicación territorial y comarcal, plantilla, si tienen convenio o pacto de empresa, etc.), que debe servir para establecer los objetivos sindicales de afiliación y representación a conseguir, formando parte de los planes de trabajo de cada sector.

245. IX.4. Propuestas en Afiliación

246. Garantizar la participación de los y las afiliadas, para que perciban que el hecho de estar afiliado a CCOO representa un mayor protagonismo en la negociación que el de los no afiliados. En definitiva, hacerles ver que merece la pena estar afiliado y afiliada a CCOO, no solo por razones de afinidad, sino también de utilidad.

247. Impulsar una mayor implicación de las secciones sindicales. Existen subsectores emergentes y en crecimiento permanente, que concentran gran número de trabajadores y trabajadoras, a los que hasta ahora se llega de forma esporádica. Estos subsectores configuran un potencial importante del crecimiento de nuestra Federación, tanto en afiliación como en representación. La mayoría de estos subsectores cuentan con dificultad para generar los

recursos humanos que necesitan para formar equipos suficientes y estables para el desarrollo de la actividad sindical necesaria para nuestro crecimiento en afiliación y representación.

248. Proponer una gestión eficiente y eficaz de los recursos humanos disponibles, de tal forma que sirvan para atender al conjunto de la afiliación, y emplear más recursos allí donde la potencialidad de crecimiento es mayor, con objetivos establecidos.

249. Impulsar la coordinación con CITE. Una parte importante de las y los inmigrantes se acercan a nuestro sindicato a través de este organismo en demanda de asesoramiento legal, que casi siempre está relacionado con temas laborales que deben resolverse desde las Federaciones. Desde la Federación prestaremos atención a los casos de CITE que estén relacionados con los servicios a la ciudadanía englobados en nuestra federación. Esta nunca será una actuación baldía, sino que supondrá un paso en la integración de este colectivo en el sindicato.

250. Analizar las bajas y tratar de evitar que se produzcan. Un aspecto negativo en nuestra evolución afiliativa es la alta rotación. Realizaremos un seguimiento mensual de las altas y bajas, por sectores, por comarcas, para que sea debatido en la Ejecutiva con el objetivo de detectar los puntos débiles y fuertes, que nos permita una mejor planificación de nuestra actividad sindical.

251. IX.5. Propuestas en Representación

252. Planificar de forma sostenida en el tiempo visitas e información a los centros de trabajo a lo largo del año una vez realizado el mapa electoral de la Federación. Visitas que figurarán en los planes de trabajo de los responsables sectoriales. Es en las PYMES donde se elige el mayor número de delegados, por lo que hay que prestar mayor atención a éstas.

253. Incorporar personas jóvenes en los puestos de salida en las candidaturas. Las personas jóvenes son el futuro del sindicato. Una buena forma de incorporarlos es a través de las candidaturas de CCOO.

254. Atender a las empresas blancas, principalmente a las de nueva creación. Quien llega primero con un proyecto solvente, lleva ventaja al resto de sindicatos con los que concurrimos.

255. Atender a nuestras y nuestros delegados una vez que han salido. La formación de nuestra representación en las empresas debe ser una obligación, ya que de su solvencia depende nuestra continuidad.

256. Acudir siempre a las constituciones de mesas electorales. Con nuestra presencia en las constituciones podemos detectar irregularidades, que una vez registradas las actas no tienen vuelta atrás.

257. Mejorar los mecanismos de seguimiento y la utilización eficiente de los recursos para la atención y nuestra presencia en las empresas. De ello dependerá en gran parte nuestro resultado electoral en las mismas.

258. IX.6. Órganos de Dirección Coordinación y Representación.

259. IX.6.1. El Consejo Federal.

260. Será el órgano máximo de dirección y participación entre congresos, siendo la Secretaría General y la Comisión Ejecutiva miembros natos del mismo. El número total de personas que lo componen será decidido por el Congreso. Será convocado por Comisión Ejecutiva Federal, con carácter ordinario al menos dos veces al año.

261. IX.6.2. La Comisión Ejecutiva Federal.

262. Es el órgano de dirección de la federación que aplica las directrices del congreso y del consejo federal. Estará compuesta por la Secretaría General y las personas elegidas en el Congreso Federal, en número que este determine.

263. La Comisión Ejecutiva es el órgano donde prima por encima de todo el criterio de dirección sindical, que asegura la actividad sindical en el seno de la Federación, poniendo en marcha los acuerdos que garanticen el cumplimiento de las orientaciones y decisiones alcanzadas en el congreso, siempre de acuerdo con los correspondientes órganos federales y confederales.

264. Funcionará de forma colegiada y tomará sus decisiones, de no ser posible por consenso, por mayoría. Sus acuerdos serán vinculantes, siempre que estén en línea con la actividad emanada del Congreso.

265. Sus funciones se recogen en los estatutos federales.

266. La Comisión Ejecutiva constituirá áreas de trabajo y nombrará los/as responsables de las mismas con el fin de mejorar el desarrollo de la acción sindical en el ámbito de la Federación y cumplir los objetivos marcados en el Congreso.

267. La Comisión Ejecutiva podrá constituir una Comisión Permanente o Secretariado como órgano de coordinación del trabajo diario de la Federación y preparación de las reuniones de la Comisión Ejecutiva.

268. IX.6.3. La Secretaría General.

269. Es quien representa legal y públicamente a la FSC de CCOO de Euskadi. Sus funciones serán las recogidas en los estatutos federales de la FSC.

