



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

# INFORME AL CONSEJO FEDERAL FSC-CCOO



# INFORME AL CONSEJO FEDERAL FSC DE CCOO

2 octubre 2019

La disolución de las Cortes el 23 de septiembre y la consiguiente convocatoria de Elecciones General el 10 de noviembre, es un fracaso de la legislatura que empezó con el entusiasmo de las fuerzas políticas y sociales de izquierda y progresistas de todo el Estado español, un error que hemos criticado desde CCOO con especial dureza y que frustra las esperanzas de millones de personas que veían en los resultados electorales del 28 de abril, una oportunidad de cambiar el rumbo de las políticas económicas en España, un punto y aparte para acabar con las políticas antisociales de los gobiernos del PP y un espacio de confianza para construir otra sociedad con una nueva correlación de fuerzas favorable a la gente trabajadora.

Se ha perdido una oportunidad histórica de manera irresponsable, la gente de izquierdas y progresista ha sufrido un desengaño que puede amenazar con la desmovilización de una parte del electorado, que no entiende el juego de los partidos políticos llamados a entenderse, desaprovechando de nuevo una oportunidad en un momento de importante desorientación y fracaso electoral de las derechas sumidas en el desconcierto y la división en tres partidos, lo que les llevó a desaparecer como fuerzas parlamentarias significativas en territorios y provincias, especialmente en la representación al Senado.

Las votantes, las organizaciones sociales, los sindicatos, las fuerzas de la cultura, la intelectualidad comprometida, todos y todas venimos exigiendo la necesidad de conformar un gobierno estable con políticas progresistas que articulasen políticas de solidaridad, equidad, ampliación de derechos y libertades, que pudieran estar en condiciones de abordar los grandes retos que tenemos como sociedad en lo relativo a temas tan concretos y palpables como la mejora de los salarios, las pensiones, la vivienda, el empleo, los cambios en el mercado de trabajo, la sociedad digital, el medio ambiente, la enseñanza, la sanidad, los derechos y libertades de las mujeres frente al terrorismo machista y la discriminación, la crisis territorial que tiene en el *procés* su máxima expresión, el reequilibrio de infraestructuras, la liberalización de sectores vitales para el mantenimiento de la cohesión social y territorial, el desafío del Brexit, la reforma democrática de las viejas Administraciones Públicas que deben adaptarse a las nuevas exigencias sociales y ciudadanas...

Todo un programa de cambio desde la izquierda, con miradas múltiples y plurales, imprescindible para avanzar en la sociedad que reclamaban los electores y entre ellos, como agentes sustancial de los intereses sociopolíticos de las trabajadoras y trabajadores, Comisiones Obreras.

La convocatoria electoral ha lanzado ya la campaña electoral, pese a que formalmente sólo tendrá una semana de duración efectiva y entre otros factores, ha forzado la presencia de una nueva formación política que entra a la competencia en el campo de la izquierda, completando el grupo de partidos competidores para el espacio progresista, lo que puede tener unas consecuencias no previstas en el equilibrio existente y una proyección electoral que establezca más líneas duras para el necesario diálogo en el campo de la izquierda.

Las encuestas ya están también en campaña, los tertulianos, todo el poder mediático de las fuerzas conservadoras y de crearles, la derecha mejoraría sus resultados en el PP, retrocediendo los otros dos partidos, especialmente Cs que vería alejarse su ilusión de sobrepasar al PP y convertirse en el partido



referencia para disputar la hegemonía conservadora y lanzarse al asalto del Gobierno de España.

Independientemente de los análisis que podamos hacer, con mayor o menor acierto, todo apunta a que hay un repunte del bipartidismo, imperfecto y que las fuerzas que emergieron con fuerza para el reequilibrio político acusan un cierto agotamiento derivado de su enquistamiento en posiciones no muy dialogantes y permeables para llegar a acuerdos de programa y gobierno.

La disolución de las Cortes vuelve a darle un parón a los cambios legislativos comprometidos por el Gobierno de Pedro Sánchez con los sindicatos confederales en el marco del Diálogo Social, ya que sufriremos una ralentización imprevisible en el tiempo, pues otra vez pueden pasar meses y meses sin poderse formar Gobierno, padeceremos la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado de 2018 confeccionados por Montoro y Rajoy, prolongándose la inestabilidad política e institucional en momentos de especial complejidad por retos internos y externos, especialmente los derivados del enfriamiento económico que parece anticipar una nueva crisis económica de incierta intensidad.

CCOO ha hecho todo lo que estaba a su alcance para que la mayoría de izquierda resultante de las pasadas elecciones generales pudiera gobernar con un programa adaptado a las necesidades del país, con la fórmula que ambos partidos PSOE y UP Podemos consideraran conveniente y negociasen.

Más allá de las reflexiones que podamos hacer sobre lo que ya es historia pasada, ahora debemos enfrentar una nueva campaña electoral con responsabilidad, con criterio propio y autonomía de propuesta, desde nuestro debate y toma de posición en los correspondientes órganos, pero sin perder de vista que el 10 de noviembre, las trabajadoras y trabajadores tenemos que movilizarnos para seguir votando, para acudir masivamente a las urnas a votar a aquellas formaciones políticas que se identifican con nuestras luchas, nuestro programa y nuestras reivindicaciones.

No tenemos partidos políticos de referencia, pero somos parte de la izquierda social que quiere cambiar la sociedad a favor de la gente trabajadora, ese es nuestro objetivo y tendremos que redoblar esfuerzos para que el 10 de noviembre, la movilización masiva de las trabajadoras y trabajadores votando, den una correlación de fuerzas parlamentarias que representen los intereses de la inmensa mayoría social.

## SÍNTOMAS DE RECESIÓN ECONÓMICA

**Nos encontramos frente a la posibilidad de sufrir una nueva crisis a nivel global y en España en particular.** Desde hace unos meses venimos viendo diversos indicadores que podrían desencadenar la tan temida crisis, más cuando hace poco más de un lustro que salimos de la anterior recesión, la cual tuvo su máximo desencadenante el 15 de septiembre de hace 11 años, cuando quebró el banco estadounidense Lehman Brothers.

### *Los indicadores*

Hay dos termómetros muy clarificadores en cuanto a las tendencias de la economía: el paro y el consumo.

España ha dejado de crear empleo al nivel que lo venía haciendo el último lustro. La afiliación a la Seguridad Social ha perdido en España 212.984 trabajadores a la vuelta del verano en el peor dato registrado desde agosto de 2008<sup>1</sup>. El número de desempleados aumentó en más de 54.000 al término del verano, cifras inéditas desde 2010.

<sup>1</sup> <https://revista.seg-social.es/2019/09/03/la-seguridad-social-registra-19-320-227-afiliados-medios-en-agosto/>



Estos datos podrían indicar que la economía española se está contrayendo.



Gráfico 1. Paro registrado. Fuente: Seguridad Social<sup>2</sup>

España creció al 2,3% interanual durante el 2º trimestre de 2019. Comparado con las cifras del mismo período de años anteriores, se ve más claramente la desaceleración:

- Creció al 2,6% en el mismo período de 2018.
- Creció al 3% en el mismo período de 2017.
- Creció al 3,2% en el mismo período de 2016.
- Creció al 3,6% en el mismo período de 2015.

Por otro lado, la confianza de los consumidores en nuestro país está mostrando claros síntomas de debilidad. El Índice de Confianza del Consumidor sigue disminuyendo, en agosto se situó en 86 puntos, 11 puntos menos que en julio.

	Ago 2018	Sep 2018	Oct 2018	Nov 2018	Dic 2018	Ene 2019	Feb 2019	Mar 2019	Abr 2019	May 2019	Jun 2019	Jul 2019	Ago 2019
ÍNDICE DE CONFIANZA CONSUMIDOR	102,4	90,6	93,0	91,4	90,9	93,8	96,1	93,9	97,0	96,9	102,3	97,0	86,0
ÍNDICE DE SITUACIÓN ACTUAL	99,3	82,9	85,4	83,8	83,4	87,7	86,8	85,2	88,5	89,3	96,0	93,2	83,1
ÍNDICE DE EXPECTATIVAS	105,6	98,2	100,5	99,0	98,4	99,8	105,5	102,6	105,5	104,4	108,6	100,9	88,9

Tabla 1. Evolución del índice de confianza del consumidor en España. Fuente: CIS<sup>3</sup>

<sup>2</sup> [https://www.porcentual.es/backoffice/widget.html#/charts/2eDK1Q\\_WH17EfTmxdnbndsw/widget?w=920h](https://www.porcentual.es/backoffice/widget.html#/charts/2eDK1Q_WH17EfTmxdnbndsw/widget?w=920h)

<sup>3</sup> [http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/ICC/2019/ICC\\_08-19\\_3260.pdf](http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/ICC/2019/ICC_08-19_3260.pdf)

Además, la caída en las ventas de matriculaciones de vehículos es otro síntoma de la desaceleración económica, disminuyendo éstas un 11%, siendo la primera caída en un mes de julio desde 2012. La tendencia es anual, viendo disminuidas las ventas de coches en un 6,5% en lo que va de año.

Existen más indicadores que explican el fuerte frenazo de la economía nacional: la caída de la industria, el desplome de la venta de viviendas, el desplome de la bolsa y de la deuda y el negativo contexto internacional.

Hacemos especial hincapié en este último, puesto que como vivimos en un mundo globalizado, los hechos y decisiones de otros países nos afectan directamente.

Todo empezó en dos economías emergentes, con el desplome de la lira turca, en medio de dudas de los inversores por la falta de reformas del país y su débil situación financiera, para en seguida ser la economía argentina la que se encontraba en serios apuros. Esto puede llevar al contagio de más economías emergentes y, por extensión, al crecimiento mundial.

Puede verse con el desplome de la bolsa en España y, en particular, con empresas que tienen intereses en estos países, como son BBVA, Telefónica o Santander. Es en este contexto donde nos preocupa especialmente la debilidad de China, aparte de por su propia situación económica, hay que preocuparse por la guerra comercial que ha empezado a librar con Estados Unidos, quien arrancó en julio de este año con la imposición de aranceles del 25% sobre 34.000 millones de dólares a productos chinos, a lo que China respondía inmediatamente con sus propios impuestos a los bienes estadounidenses.

A esto hay que sumarle las tensiones políticas del Brexit y que el PIB de Alemania se contrajo un 0,1% entre abril y junio de este año respecto al trimestre anterior. Dato que arrastra a la eurozona. Según Eurostat<sup>4</sup>, el PIB de la eurozona aumentó un 0,2% en el 2º trimestre del año con respecto al 1º, por debajo del 0,4% registrado entre enero y marzo, debido en mayor medida a la contracción de la economía alemana y al estancamiento de la italiana.

Por último, resaltar que el ciclo de expansión económica en el que actualmente nos encontramos y parece que va a terminar, ha sido a nivel bursátil en Estados Unidos el más largo de la historia. Como siempre se ha dicho, la economía es cíclica y se alternan períodos de fuerte crecimiento con otros de desaceleración e incluso de recesión. Los inversores más optimistas creen que nos encontramos en una fase de volatilidad y recuerdan que la clave para el crecimiento mundial radica en Estados Unidos, quien sigue creciendo a muy buen ritmo, como mostraron los últimos datos de empleo.

Eso sí, en cuanto a lo que nos concierne directamente, atrás quedan los niveles de crecimiento de España en 2015, 2016 y 2017, además el FMI y Bruselas advierten de que el crecimiento del año 2020 estará por debajo del 2%, cifra que nos devuelve a la España post-crisis.

El tiempo dirá quién tiene la razón; **la incertidumbre hoy en día es muy elevada y las medidas que tomen los gobiernos serán determinantes.**

## EMERGENCIA CLIMÁTICA: EL PLANETA DEBE SOBREVIVIR

Una gran movilización ha recorrido el planeta el 27 de septiembre. Millones de personas nos hemos lanzado a la calle a exigir medidas concretas, acciones audaces de gobierno, compromisos nítidos y evaluables para contener el cambio climático y salir de la emergencia a la que la codicia del capital y el desarrollo insostenible han llevado a la Tierra.

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/database>



Nos encontramos ante una de las mayores encrucijadas de la humanidad, en breve, de no tomarse medidas, comparable con la devastación que han causado las guerras que han marcado el siglo XX. Estamos inmersos en un cambio climático que altera la vida de las personas en la mayor parte del mundo: sequías prolongadas, huracanes y tormentas devastadoras, agotamiento de la capacidad de producir recursos alimenticios sostenibles, extensión de los desiertos, desaparición de las grandes masas de hielo y con ello de las reservas de agua potable. Cambio irreversible del clima, camino de un planeta inhabitable.

No hay tiempo, hay que actuar. El compromiso intergeneracional es una prioridad, así lo han sentido millones de personas jóvenes que están sacudiendo la conciencia de todas las sociedades y que se rebelan contra un destino que los poderosos consideran inevitable, cuando no lo niegan abiertamente, continuando con la aplicación de políticas suicidas para los países que gobiernan y para el resto de la humanidad.

El Acuerdo de París constituye el marco de gobernanza para el conjunto de países de NNUU y tiene un objetivo primordial que es la descarbonización en todos sus ámbitos para el año 2050, con metas intermedias, 2030, en las que rendir cuentas del trabajo realizado y todo ello acompañado de justicia climática.

La lucha contra el Cambio Climático es también el camino para cumplir la Agenda 2030 con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Lo anterior se traduce en compromisos ineludibles por parte de gobiernos y administraciones, que tienen que adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de los distintos acuerdos.

Canarias y Castilla la Mancha son dos de las comunidades que han aprobado la declaración de emergencia climática en sus territorios y el Congreso de los Diputados aprobó el pasado 17 de septiembre pedir al Gobierno que declare el estado de emergencia climática en España, y a esto sumémosle el último informe del IPCC que advierte de una aceleración en el aumento del nivel del mar y que es imparable.

**Sin medioambiente no hay nada**, así iniciábamos la presentación del cómic ¡Hay que moverse! que ha impulsado la Federación, y lejos de parecer una frase hecha adquiere enorme trascendencia cuando se han alcanzado las 415 ppm o equivalente de CO<sub>2</sub> en la atmósfera y con ello un aumento de la temperatura media global de 1'5º con las consecuencias que ello está trayendo y se agravará en el futuro más inmediato.

Justo celebramos este Consejo recién terminada la Semana Europea de la Movilidad Sostenible, del 16 al 22 de septiembre. El sector transporte representa el 27% de las emisiones totales de gases de efecto invernadero en España. Las entidades locales que tengan más de 50.000 habitantes han de tener aprobado un Plan de Movilidad Urbana Sostenible para poder acceder a las ayudas de la Administración General del Estado para financiar actuaciones en transporte colectivo de viajeros.

FSC-CCOO juega un papel clave en esta pelea y debe ser, con la participación del conjunto de sus organizaciones, un protagonista de excepción a la hora de aunar servicio público con un transporte seguro y equitativo, desde el punto de vista de la movilidad sostenible y concretamente en las aglomeraciones urbanas, acompañar con propuestas los cambios necesarios en el transporte de mercancías y personas en nuestro país.

En la semana de acción por el clima del 20 al 27 de septiembre, que ha coincidido con la asamblea a NNUU en Nueva York, dentro de las campañas de la CSI y la CES, CCOO en coalición con decenas



de organizaciones de la sociedad civil, se han impulsado y participado en decenas de acciones de concienciación y de protesta que culminaron en distintas manifestaciones en numerosas ciudades.

**Poco a poco hemos de lograr que el cambio climático deje de ser una noticia de las páginas de sociedad para que se convierta en objetivo político de primer orden.** Cambios necesarios y urgentes que han de darse en la transformación de la economía y con ello en el mundo del trabajo y que han de mantenernos preparados para que los planes que se pongan sobre la mesa contengan estrategias de transición justa que acompañen al conjunto de la gente trabajadora.

CCOO denunció que en 2019 se han producido más de 9 mil incendios en España, con alrededor de 75 mil hectáreas afectadas por el fuego, siendo uno de los peores años de la última década. El descenso de las precipitaciones, tercer año más seco del siglo, el aumento de las temperaturas, junio y julio han sido los meses más calurosos desde que se tienen registros y la incidencia del cambio climático, agravan la propagación de los incendios y su voracidad. La respuesta a la extinción de los incendios, entendiéndola ésta como una emergencia más, va a ser cada vez más compleja y se necesita dar una respuesta acorde con el reto que significa, debemos avanzar en fortalecer la coordinación entre administraciones y conseguir unos servicios públicos fuertes con el personal a su cargo necesario, dotado de los mejores medios, la formación necesaria y con unas condiciones laborales acordes a su dedicación.

El derecho humano al agua y al saneamiento, la depuración de las aguas residuales, garantizar empleos de calidad y con derechos para las personas que trabajan en este ámbito, en definitiva, **el agua pública como bien**, ha de ser otro de los objetivos primordiales de nuestra acción política y sindical.

Nos hemos sumado a la campaña Comunidades Azules para contribuir a reducir el consumo de agua embotellada y eliminar los envases de plástico, a la vez que se promueve el agua de grifo. Reclamemos a las administraciones locales y a las empresas que tengan otorgadas concesiones, las inversiones necesarias para mejorar la calidad del agua en los hogares allá donde ésta no sea la adecuada.

En nuestros ámbitos debemos ser proactivos y promover, amparándonos en lo recogido en la ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, un cambio real en las políticas de adquisición de bienes y servicios por parte de las distintas administraciones, las mayores consumidoras del país. Un modo puede ser exigir que elaboren un plan de compras verdes socialmente responsables para la adquisición de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente, que contemple los aspectos sociales, ambientales y económicos.

Avanzar en coherencia con nuestras reivindicaciones, nos obliga a introducir cambios profundos también en nuestro interno. CCOO y dentro de ella nuestra Federación, es una organización consumidora de muchos materiales que utilizamos para nuestra actividad. *Qué, por qué, para qué y a quién compramos deben ser también preguntas que nos hagamos a la hora de abastecernos de productos.* Pensemos el impacto que generamos con nuestras compras y por ello debemos apostar por el consumo de productos que garanticen un origen ambiental y socialmente responsable, de larga durabilidad, que generen la menor cantidad posible de residuos y deshechos, contribuyendo en el avance de la economía circular, de un menor consumo y de un menor impacto en la huella ecológica que nuestra organización genera.

## INTERNACIONAL

Comienza el nuevo curso político con un agitado panorama en el ámbito internacional. Donald Trump se enfrenta a un "impeachment" promovido por el Partido Demócrata que le podrían sacar de la Casa Blanca e impedirle volver a presentarse en 2020. Paralelamente, la guerra comercial entre EEUU y





China dura ya 14 meses y está afectando a la economía mundial en su conjunto, lo que hace necesario lo antes posible un acuerdo entre ambos países.

En el Reino Unido, el Supremo ha declarado ilegal el cierre del Parlamento Británico por parte de Boris Johnson. Mientras, nos enfrentamos a un posible Brexit sin acuerdo el próximo 31 de octubre que, tal y como venimos alertando desde FSC-CCOO, podría tener consecuencias nefastas para la economía. El caso de Thomas Cook ha sido una suerte de ensayo general, con la afectación de más de mil trabajadoras y trabajadores que trabajan en las islas y que ahora se han quedado sin empleo.

A pesar de que el Parlamento británico ha aprobado una ley para que no haya un Brexit sin un acuerdo con la UE y la posibilidad de pedir una nueva prórroga hasta enero, lo cierto es que Johnson mantiene su postura de abandono de la UE el 31 de octubre, lo que es un riesgo de incalculable consecuencias para toda la economía comunitaria y para la estabilidad de la UE.

Por otro lado, durante estos dos meses tienen que admitirse o no los candidatos a la Comisión Europea, tras someterse a un proceso de investigación bastante exhaustivo. Sin embargo, en estos momentos hay dos comisarios que podrían no ser aceptados por conflictos de intereses: Rovana Plumb, candidata a comisaria de Transporte, que además estuvo implicada en su país en un proceso de corrupción y el húngaro Lászlo Trócsany que se ocuparía de Vecindad y Ampliación. Además, la Oficina Europea de Corrupción mantiene una investigación con la candidata francesa Sylvie Goulard, que llevaría Mercado Único y Janusz Wojciechowski, de Polonia, que llevaría Agricultura. Ni que decir tiene que estas circunstancias pueden situar los proyectos de la anterior Comisión en un clima de cierto bloqueo legislativo, en un momento en el que, por ejemplo, es necesario retomar los trabajos en torno al paquete de movilidad en las negociaciones de los trílogos.

La Cumbre del Clima celebrada recientemente en Nueva York, debería suponer un paso más para eliminar los gases de efecto invernadero, algo para lo que se necesita incrementar los esfuerzos entre tres y cinco veces para evitar que la temperatura global se incremente 1.5 grados, lo que nos llevaría a un espacio de no retorno. En ese sentido, parece que los compromisos alcanzados esta vez son más ambiciosos. Desde FSC-CCOO, realizaremos un seguimiento exhaustivo para garantizar que los compromisos del Gobierno español de combatir el cambio climático con una dotación de 150 millones de euros, sean una realidad.

Todas estas circunstancias, contribuyen negativamente al clima de desaceleración económica que también venimos señalando la Federación, con la constatación del BCE de plantear una tasa del crecimiento del 2% para el 2019, cuatro décimas menos que en la previsión anterior, 1,7% para el 2020 y un 1,6% en 2020 y menores ingresos, lo que se traducirá en una crisis económica de calado cuando apenas nos hemos recuperado de la anterior.

FSC-CCOO en materia internacional, hemos llevado a cabo una actividad muy notable desde la celebración del último Consejo Federal que comporta varias aristas. Entre las cuestiones más relevantes, destacar que en el seno de la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) se produjo la sustitución en la secretaría general de Eduardo Chagas por Livia Spera, que posteriormente visitó España con una delegación de ETF, al frente de la cual se encontraba su Presidente Frank Moreels y tuvieron conocimiento de la problemática de los sectores federales del Transporte, en una reunión bilateral que se celebró en nuestra sede.

En el trabajo de estrechamiento de relaciones y colaboración con ETF, se han celebrado varios encuentros y reuniones con el objetivo de identificar las prioridades sindicales de la ETF, que necesariamente pasan por fortalecer el sindicalismo europeo y el diálogo social.



En el ámbito de la Federación Europea de Servicios Públicos (EPSU), se celebró el congreso en junio, a cuyo Comité Ejecutivo se incorpora Miriam Pinillos y asume las tareas de Coordinadora del grupo del Mediterráneo, Fátima Aguado, secretaria federal de Internacional. En el marco del congreso, podemos decir que FSC-CCOO tuvo un papel relevante, destacando fundamentalmente dos cuestiones: el acuerdo de función pública y la red de personas que atienden a personas migrantes.

En el marco de los servicios públicos, reforzamos nuestro trabajo, no solo en la necesidad de fortalecer el grupo del Mediterráneo tras el congreso así como en el desarrollo de la red UEcare, también en la apuesta decidida por reforzar el diálogo social en las administraciones públicas, ahora que se está pendientes de la sentencia contra la Comisión Europea por la no transformación en directiva del acuerdo vinculante de información y consulta en las administraciones públicas y también de la sentencia en el marco de la directiva 1970/99.

FSC-CCOO llama la atención, una vez más, ante la crisis humanitaria que se está viviendo en el Mediterráneo y otras zonas geográficas, con miles de personas que huyen de regímenes que vulneran los derechos humanos y de zonas de conflicto, con la voluntad de salvar sus vidas. Una crisis humanitaria que no puede responderse desde la insolidaridad y la inacción de la Unión Europea y sus gobiernos, cuando no con la criminalización más grosera tratándolos como delincuentes.

El congreso de la Federación Europea de Periodistas, ha elegido a Marta Barcenilla como vicepresidenta del mismo y se ha participado además en el congreso de la Federación Internacional de Periodistas en Túnez, en el que se habló mucho del papel que deben desempeñar los periodistas en un mundo de transformación digital.

Con respecto a Amazon, la red de trabajo mundial ha pasado a llamarse Alianza Global de Trabajadores/as de Amazon, en cuyo comité director estamos presentes. A través de la misma hemos estrechado lazos de trabajo con dos de las organizaciones sindicales más importantes de Europa: Ver.di y el sindicato británico GMB. En ese sentido, en torno al prime day de la empresa, se participó en una delegación que se movilizó ante varias sedes de la región de Londres del Reino Unido. Esto ha derivado en la firma de un protocolo bilateral de trabajo con dicho sindicato para conjuntamente establecer estrategias que nos permitan impulsar la afiliación y organización en Reino Unido, y la consolidación de nuestros representantes en el estado Español.

En el ámbito legislativo, aprobado el paquete de movilidad, seguimos realizando un seguimiento de las negociaciones que se produzcan y el resultado de las mismas.

Se ha celebrado el congreso de Ver.di la última semana de septiembre con la renovación de sus órganos de dirección después de treinta años. Con el lema "caminando hacia el futuro" se han introducido debates que compartimos en torno a la digitalización.

Trabajamos en un proyecto compartido con la Federación del Transporte de CGIL - Lombardía y FSC-CCOO del País Valencià vinculado a las smart-cities y la necesidad de que los datos estén vinculados necesariamente al control de las instituciones públicas. En ese sentido, se firmará un protocolo de colaboración entre ambos sindicatos.

El protocolo de trabajo también firmado por FSC-CCOO del País Valencià en el ámbito de las administraciones públicas, va a tener su traslación en un encuentro los días 21 y 22 de octubre en Palermo, para analizar la situación de las entidades locales y el trabajo en materia de migrantes, dando desarrollo a la red de migrantes UEcare.

Hay que resaltar que en octubre se van a producir las conferencias mundiales de UNI, dos de ellas en España, concretamente la conferencia sectorial de gráficas y la conferencia de medios de comunicación.



La conferencia mundial de UNI - ITCS se celebró en el mes de agosto en Kuala Lumpur en la que, además de debatir sobre el plan de acción, el sector de Telecomunicaciones realizó una intervención en torno al papel que FSC-CCOO está jugando a la hora de exigir el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, aprobando los principales retos en torno a cómo construir una nueva estrategia sindical en el nuevo mundo del trabajo.

Están pendientes de realizarse dos conferencias: una en el marco de los comités de empresa europeo y otra de carácter interno con el objetivo de analizar la Organización Internacional del Trabajo, que ha aprobado este verano el convenio sobre la violencia y el acoso en el trabajo.

## ACCION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

En acción sindical y negociación colectiva debemos continuar con el relato del desarrollo de los tres ejes (Acuerdos para la Mejora del Empleo en el ámbito del sector público, IV AENC y el incremento del SMI) que siguen guiando nuestra acción sindical en la consecución de objetivos: recuperar la negociación colectiva y recuperar el papel protagonista del sindicato para recuperar lo arrebatado, propiciar la mejora de las condiciones de trabajo y del poder adquisitivo, siendo la recuperación salarial uno de los objetivos principales. A ello debemos sumar la sensibilización y permeabilidad en las mesas de negociación de otro objetivo principal, la Igualdad, que se empieza a traducir en contenidos de convenio tangibles. El ámbito del sector público lo detallamos específicamente en este informe.

Hay otros elementos normativos como el registro de jornada, la desconexión digital, reglamento en protección de datos, y medidas urgentes para garantía de la igualdad, que incrementan los ítems a considerar en la negociación, ya sea específicamente o dentro del contexto de la negociación convencional.

Seguimos con el defecto normativo en la reversión de cuestiones nucleares de la reforma laboral que fueron consensuadas en el dialogo social, pero que los intereses y falta de valentía partidista ante la situación política tan compleja gestionada desde la estrategia, sin pensar en la ciudadanía y en la clase trabajadora, ha conllevado su incumplimiento y presentación parlamentaria. Insistiremos.

Continuamos con un balance positivo y dinámico, en estos pocos meses hemos sumado firmas de convenios sectoriales tan importantes como prensa diaria, radiodifusión, VI de aguas y *handling* entre otros. Y convenios de grandes empresas como Orange, Telefónica y el desbloqueo de la negociación en Iberia. La actividad de nuestros Sectores en el ámbito estatal, de Sectores y Federaciones en los ámbitos territoriales mantiene una federación en continua actividad.

No podemos omitir también negociaciones bloqueadas que los Sectores están volcados en solucionar, así como nuestro posicionamiento como interlocutor necesario y presencia específica tras un esfuerzo brutal en elecciones sindicales en un sector como los VTC para el que otros pretendían legalizar su precarización sin nuestra relevancia y ahora nos tendrán al lado y enfrente para combatir la precarización actual.

El análisis de la negociación colectiva general, que periódicamente os remitimos, delata la capacidad del AENC para influir en la misma. Fue en el Consejo de octubre de hace un año cuando aportamos el detalle del estudio de las tablas salariales de los convenios sectoriales federales y el grado de cumplimiento de la referencia de los 14.000 euros de salario mínimo de convenio. Hemos actualizado el detalle con los convenios publicados desde esa fecha, igualmente el cuadro de cobertura de negociación que oficialmente consta publicada. Los presentamos de nuevo actualizados como anexo al informe de este Consejo o los enviaremos en breve a todas las personas que lo integramos en caso de que no esté maquetado para el día de hoy.



En este último trimestre de 2019 se complementará ese mapa de negociación colectiva con los negociadores de referencia, mapa de negociadores, para lo que recibiréis una comunicación en breve. En el próximo año deberemos ampliar el mapa con la negociación colectiva de empresa, mínimamente con la más relevante.

El despliegue del IV AENC ha cogido fuerza en la negociación implementada en 2019, dado que en 2018 su despliegue se produjo a partir de medio año, y sus efectos estadísticos se han visto modulados.

Siempre hemos trabajado alineados con el marco confederal respecto a la negociación colectiva, acción sindical y Diálogo Social, sin renuncia a nuestros propios objetivos específicos como Federación. En múltiples tareas el trabajo ha sido bajo la coordinación confederal y conjuntamente con el resto de federaciones. **Por tanto, perseveramos en el trabajo en cuestiones transversales tan importantes como multiservicios, convenios de empresa como fórmulas de precarización y nuevas realidades laborales.**

En cuanto a nuevos sectores y nuevas empresas, espacios colaborativos o fronterizos entre federaciones, requiere nuestra atención el espacio negocial y mapa de ámbitos funcionales, también internamente. Está inmersa toda la organización en una intensificación de la negociación que conlleva en muchos casos la "difuminación" de los ámbitos funcionales, lo que conlleva fricciones entre federaciones y un replanteamiento de los espacios propios y compartidos.

**Necesitamos mecanismos que vayan más allá de la mera resolución de conflictos que surjan en materia de negociación colectiva o con sectores fronterizos.** 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. Para ello hemos colaborado en la confección del protocolo confederal para la negociación colectiva y la acción sindical que nosotros validamos en el Comité Federal de junio pasado y cuya versión definitiva se ha concretado el pasado 30 de septiembre para elevar a la consideración y aprobación de la Comisión Ejecutiva Confederal para su cumplimiento por todas las organizaciones.

Dicho protocolo puede ser la base de funcionamiento también en nuestro interno, al objeto de la resolución de conflictos o la coordinación de la negociación y la acción sindical entre organizaciones y estructuras, dando cumplimiento en la aplicación de los compromisos ya adquiridos. En la parte de organización debieran también buscarse confederalmente y entre federaciones nuevas formas de compartir espacios que evitaran las continuas confrontaciones y reclamaciones sin solución.

## SERVICIOS PÚBLICOS Y CAMPAÑA #RECUPERARLOARREBATADO

Como ya acordamos en el Consejo Federal del pasado 11 de abril, continuamos con el desarrollo de la campaña #RecuperarLoArrebatado, con el relanzamiento de una nueva fase #LoQueremosTodo, que se presentó en el mes de junio, nueva fase que persigue un doble o más bien triple objetivo:

1. Reforzar el compromiso en la defensa de los Servicios Público, frenando las intenciones de privatización y allí donde sea posible instar a la reversión de los mismos,
2. Exigir el cumplimiento íntegro de los dos acuerdos suscritos con el Gobierno, 29 de marzo de 2017 y 9 de marzo de 2018 y
3. Una vez se despeje el inestable escenario político y se celebren las Elecciones Generales del 10 de noviembre, instar a una negociación que nos lleve a un tercer Acuerdo, en línea con los anteriores, que culmine el proceso de recuperación de los derechos arrebatados a los más de tres millones de empleadas y empleadas públicos.



Las bases programáticas de ese posible 3er Acuerdo, se le presentaron al actual Gobierno en la última Comisión de Seguimiento del II Acuerdo, en la que fueron receptivos, por la necesidad política de alcanzar acuerdos con su propio perfil político que les legitime ante las trabajadoras y trabajadores de las Administraciones Públicas, lo que hace viable continuar en las mejoras retributivas y de empleo, entre otras mejoras a introducir.

En materia retributiva nuestros objetivos seguirán insistiendo en la recuperación y mejoras salariales, de ahí que nos hayamos dirigido al Gobierno, los tres sindicatos firmantes de los Acuerdos en concreto al propio Presidente en funciones Pedro Sánchez, para que busque la fórmula legal, vía Real Decreto Ley o lo que consideren, que garantice el cumplimiento de los incrementos salariales para el 2020 y resto de los compromisos recogidos en los acuerdos,

En una entrevista en la Sexta televisión, el mismo Pedro Sánchez se reiteró en el cumplimiento del compromiso, afirmando que habrá incrementos salariales en los términos de lo que legisló el Parlamento.

En este sentido, ya como Área Pública les hemos trasladado que tiene que garantizar igualmente el 1% de subida salarial variable, lo que conlleva la modificación del propio II Acuerdo en lo que respecta al cambio de previsión de crecimiento del PIB, respetando así el espíritu de lo firmado. Hecho éste al que no podemos renunciar, sin desistir en un tercer acuerdo de incrementar salarios, recuperar el 5% arrebatado por Zapatero, así como mejorar las cuantías de los fondos adicionales. Fondos de los que ya hemos denunciado el incumplimiento de su negociación por una parte sustancial de las administraciones y sector público empresarial, que se niegan a compartir ese espacio de negociación, restos del autoritarismo y miopía que todavía persisten en una parte notable de los responsables correspondientes.

En materia de Empleo y condiciones de trabajo, las prioridades están centradas en el cumplimiento y desarrollo del I y II Acuerdo, tanto las OEP's ordinarias como los procesos de estabilización y consolidación en el empleo.

La irresponsabilidad política, supeditada a cierto tacticismo electoral por algunas Administraciones y sus gestores, está poniendo en peligro la oportunidad que supone acabar con la inaceptable tasa de temporalidad que hay en el conjunto de las administraciones y sector público empresarial, que recientemente se ha caracterizado por CCOO como el principal proveedor de inestabilidad laboral, de temporalidad sin sentido,

En julio el Área Pública de CCOO denunció que la situación en que se encuentra el personal temporal de las diferentes Administraciones Públicas no es achacable al mismo, sino a la irresponsable y errática actuación combinada de los diferentes Gobiernos e incluso a los vaivenes políticos en materia de prestación y gestión de los servicios públicos, lo que combatimos pese a los obstáculos de políticos y corporativos que tratan de torpedear el único instrumento constitucional existente para poner fin a la situación que viven cientos de miles de interinos en España.

Estamos ante un problema de estado que de manera irresponsable, ningún Gobierno ha querido resolver a lo largo de décadas. Una situación de la que son corresponsables la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, ya que los distintos gobiernos de forma habitual, no han querido convocar las OEP's necesarias para remontar esa situación, ni siquiera dentro de las limitaciones impuestas anualmente por las tasas de reposición que contemplaban los distintos PGE.

Tenemos que recordar, como ya indicamos en la nota de julio, que la Directiva 1999/70 CE sobre el trabajo de duración determinada, es consecuencia de la traslación del Acuerdo marco de la Confederación



Sindical Europea (CES) y las patronales INICE y CEEP para adoptar las medidas necesarias que eviten el fraude o abuso en la contratación y la discriminación entre personal temporal y fijo, tanto en el ámbito privado como en el público. Por tanto estamos ante una directiva que emana de un Acuerdo, negociado no sin dificultad, donde CCOO a través de la CES tuvo un papel relevante, con planteamientos contundentes sobre los excesivos índices de temporalidad existentes tanto en el ámbito privado como en las Administraciones Públicas.

Es por ello que los Acuerdos de 2017 y 2018 responden, entre otros, precisamente a obligación de adaptarse a la Directiva, insistimos participada por CCOO, así como a los numerosos pronunciamientos judiciales, sentencias del propio TJUE (cambio de doctrina de Diego Porras respecto a la indemnización) como del TS, donde han venido ratificando nuestras propuestas y reivindicaciones, en la no discriminación entre temporales y fijos y la necesidad de acabar con la altísima tasa de temporalidad, acabando con los abusos y fraudes en la contratación, siempre bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el respecto a la normativa laboral existente.

Estos Acuerdos persiguen la estabilidad en el empleo, acabar con la temporalidad, introducir las medidas correctoras para evitar cualquier tipo de discriminación, la recuperación del empleo perdido e impedir la amortización de puestos de trabajo con el consiguiente efecto de la destrucción o privatización de los servicios públicos.

Dicho lo anterior, nos remitimos a la nota que elaboramos desde el Área Pública el pasado 18 de julio, donde ya manifestamos cual es el posicionamiento de las CCOO al respecto. Estaremos atentos a lo que pueda salir de TJUE, pero seguiremos insistiendo no obstante en la puesta en marcha de los procesos de estabilización, instrumento que nos hemos dotados dentro de los marcos normativos y jurisprudenciales para acabar con los altos índices de temporalidad existente.

Inaudito lo ocurrido en el Parlamento Andaluz sobre la ILP presentada por una plataforma de interinos, a sabiendas del nulo recorrido que en ese ámbito tiene y que ha sido refrendada para su tramitación por los partidos de la oposición, que portan por mirar para otro lado, escabullirse del problema y admitir el desarrollo de la misma a través de una PNL, donde lo único que se conseguirá, según los propios letrados del Parlamento Andaluz, será ir a un más que posible recurso de inconstitucional (precedente ya prácticamente cerrado de los Presupuestos Canarios) o cierre en falso de la PNL, pero que conlleva o puede conllevar la parálisis de los procesos de estabilización ya publicados pero pendientes de las correspondientes convocatorias.

Al margen de los procesos abiertos recogidos en los dos Acuerdos, más allá de lo manifestado respecto a la situación de los de estabilización/consolidación, nos preocupa igualmente el retraso de las convocatorias de las ofertas de empleo ordinarias, algunas a punto de superar los tres años, lo que podría conllevar la caducidad de los mismos, hecho que ya hemos denunciado a Función Pública y sobre los que tomaremos iniciativas sindicales.

Con un nuevo gobierno, es necesario abrir un nuevo proceso negociador que culmine en un 3er Acuerdo, que cuente entre sus objetivos con:

#### *Desarrollo del EBEP y Leyes de Función Pública de CCAA*

- Carrera y cualificación profesional.
- Desarrollo del Grupo B del EBEP.
- Ley o marco normativo básico para las corporaciones locales.





- Derecho a la tutela judicial efectiva para el personal funcionario, reversión de la modificación unilateral del año 2011.
- Garantizar la puesta en marcha de los procesos de promoción interna para el personal funcionario y laboral.
- Jubilación parcial anticipada.

*En materia de empleo es imprescindible, acometer los siguientes objetivos:*

- Culminar los procesos de estabilización y consolidación con las suficientes garantías jurídicas conforme a la jurisprudencia y normativa en vigor, prestando atención a cualquier cambio o pronunciamiento judicial que se pudiera dar por el TJUE y tribunales nacionales.
- Facilitar la estabilidad de los puestos de trabajo ocupados por personal temporal. A través de los procesos de estabilización y consolidación, buscando las fórmulas posibles, para, dentro del respeto a la Constitución y normativa de aplicación, se dé solución definitiva a la inaceptable precariedad laboral que supone la temporalidad, facilitando dentro de los marcos normativos, la continuidad del personal temporal de mayor edad y antigüedad.
- Plan de Empleo ante el envejecimiento de las plantillas en las Administraciones Públicas y Sector Público Empresarial.
- Eliminación de la tasa de reposición.

Todo ello, lo llevaremos a cabo con un despliegue de una fuerte campaña como FSC - CCOO y también como Área Pública de CCOO, en redes sociales, con asambleas que requieren concretar ya un calendario en los distintos ámbitos territoriales y sectoriales, sin descartar una movilización creciente, cuyo punto de partida ya acordado en la Permanente del Área Pública será el 17 de octubre, fecha en la que se celebrará un plenario ampliado de la estructura de coordinación confederal y una posterior concentración ante el ministerio de Función Pública, con la entrega de un manifiesto.

El lanzamiento y difusión sostenido de la campaña *#VamosRecuperarloTodo*, tiene como objetivos reforzar nuestras propuestas en defensa de los Servicios Públicos, el derecho a la negociación colectivo y el desarrollo de los Acuerdos alcanzado que abra la negociación un III Acuerdo con los contenidos que se han expuesto más arriba.

Como ya se hizo en la puesta en marcha de la campaña *#RecuperarLoArrebatado*, la primera fase irá con perfil propio de CCOO, sin descartar una segunda fase en unidad de acción.

## **ACTUACIONES EN SALUD LABORAL**

Con el objetivo de desarrollar y coordinar la salud laboral en aquellos ámbitos de trabajo donde la complejidad de las funciones desarrolladas requiere una actuación específica, a finales de mayo se celebró una jornada de salud laboral en las actividades de extinción de incendios, donde participaron las Federaciones de Industria, Construcción y Servicios y Servicios a la Ciudadanía.

Como conclusión más relevante de la misma se evidencio la exposición de las bomberas y bomberos a sustancias cancerígenas durante el trabajo, con estudios donde se constata que la esperanza de vida entre la profesión del colectivo de bomberos es de 7-8 años menos. Se pusieron en común actuaciones preventivas, así como la posibilidad de establecer estrategias comunes confederales que abordaran al



conjunto de colectivos que trabajan en la extinción de incendios.

Ya hemos venido anunciando que uno de los objetivos federales era abordar riesgos para la salud laboral de enorme relevancia, como el amianto, que permanecen invisibles en muchas empresas. En ese sentido, señalar el proceso de confrontación del Metro Madrid, que nos ha servido para iniciar procesos de coordinación en el conjunto de las actividades ferroviarias.

La sección sindical de Metro de Madrid viene denunciando la presencia de amianto en distintos elementos de trabajo desde el año 1991. Se ha producido un absoluto vacío por parte de la empresa lo que ha conllevado daños de enorme gravedad sobre la salud del personal trabajador, entre ellos diferentes fallecimientos que nos ha llevado como FSC-CCOO, a personarnos como acusación particular en la causa abierta por la Fiscalía provincial de Madrid frente a la empresa Metro S.A.

FSC-CCOO ha impulsado un grupo de trabajo en el sector Ferroviario con vocación interfederal. Este grupo incluiría empresas como metros de Madrid y Barcelona, RENFE y ADIF, contratas y subcontratas que operan en el ámbito ferroviario, con el objeto de abordar la casuística completa y determinar estrategias preventivas globales e incluso articular procesos de movilización para reivindicar planes de *desamiantado* en el conjunto de las actividades ferroviarias.

Continuamos elaborando proyectos audiovisuales para fomentar una cultura de salud laboral en las empresas, en este sentido estamos elaborando un video coordinados con el sector de telecomunicaciones, sobre el teletrabajo, donde abordamos esta modalidad de trabajo desde una perspectiva de salud laboral.

## JUVENTUD

En juventud tenemos dos retos importantes que necesitan que se aborden lo antes posible, lo que requiere una acción política fuerte y sostenida y compromiso por parte de toda la sociedad, entre ellas nuestro sindicato con la mayor implicación que seamos capaces de desplegar.

El primer reto es la situación de las personas jóvenes en el mundo laboral. Siempre se ha divulgado que la precariedad iba unida a la juventud y que ambas se pasaban con los años, lo que es profundamente mentira.

**Desde el comienzo de la crisis hemos visto como lo único que se pasaba era la juventud y la precariedad quedaba instaurada como nuevo modelo laboral pasando la barrera de edad.**

Para poder combatir dicha precariedad hay que poner el foco donde reside el problema que es en el empleo que desarrollan las personas jóvenes. Este empleo precario deriva en muchos otros problemas, como las mermas de ingresos en cotizaciones a la seguridad social, de los contratos destinados a jóvenes que tienen reducciones a la seguridad social por parte de los empresarios y esto no hace que haya más empleo, solo crea el perfil de la persona que debe ser contratada, dicha reducción es un problema ya que ese dinero se deja de ingresar en las arcas del estado, esto sumado a que mucha juventud tiene trabajos de media jornada o por horas crea el problema de que deterioran el sistema de pensiones al reducirse los ingresos y ponen en riesgo el estado del bienestar.

El otro problema que ya se ha tratado muchas veces es la garantía juvenil, contratos que están bonificados por una subvención europea que solo ha llevado a tener mano de obra no barata, casi gratis.

**El sindicato tiene que ver las luchas con una perspectiva generacional**, no solo en salud laboral, acción sindical u otras áreas, también en la negociación colectiva creando cláusulas que corrijan esta





desigualdad.

Y esto nos lleva al segundo reto, la gente joven dentro del sindicato. Cada vez tenemos un sindicato más envejecido, aunque estamos creciendo en afiliación en menores de 35, es insuficiente en comparación con la edad media de la afiliación. Si trasladamos los datos de afiliación joven que sube a los datos de delegados/as jóvenes de este proceso, vemos que no van equitativos, y es delicado que los procesos de elecciones sindicales, haya bajado el número de personas delegadas jóvenes.

Se debate mucho de cómo llegar a la gente joven, la primero es hacer ver que el sindicato es útil, para ello tenemos el primer reto comentado, pero para que también vean que es útil, tenemos que abrir la participación e involucrar en el día a día del sindicato a las mujeres y hombres jóvenes, incluyéndolos en los planes de trabajo, en las orientaciones, con perspectiva de juventud, un valor a incorporar con decisión dentro de los cambios estratégicos que tenemos que operar para ser un sindicato con futuro.

Si la gente joven ve un sindicato que apuesta por ellos y ellas y les abre la participación y responsabilidades en los órganos, iremos sumando más gente joven. Ya no es tiempo de seguir con la reflexión y los discursos, tenemos que pasar a la acción clara y crear los cambios necesarios estatutarios y políticos para la incorporación a las tareas de responsabilidad.

## ESCUELA FEDERAL DE JUVENTUD 2019

La Escuela 2019 ha tenido lugar en El Teuralet (Valencia) a mediados de septiembre, con la participación de 60 compañeras y compañeros, de los 75 que habían cursado su inscripción. Han estado ausentes 7 Federaciones territoriales y 4 sectores.

De los 60 participantes solo 20 eran mujeres, 12 tenían 30 años o menos de las cuales 5 eran mujeres y 7 hombres. 7 personas eran mayores de 35, son responsables de Juventud en su territorio o sector, o compañeros elegidos como nuevos delegados o delegas y que rebasan la edad límite en uno o dos años, lo que se asumió para garantizar su integración en el trabajo de juventud. El resto de los asistentes estaban en el rango de los 30 a los 35 años.

La Escuela se dividió en dos partes, una formativa donde se habló de los derechos de huelga y su papel en la cultura de CCOO y de los procedimientos y negociación de los expedientes de regulación de empleo (ERES), y otra de debate, donde se formaron 4 grupos, uno de responsables de juventud y los otros de personas asistentes que no conocían la estructura de CCOO.

El debate interno se concretó en dos documentos de conclusiones, uno sobre lo que queremos los jóvenes de CCOO en el interno, y otro de propuestas de los jóvenes hacia el externo. Las conclusiones fueron las siguientes:

### *Propuestas al interno*

1. Incorporar a personas jóvenes en comunicación, para mejorar y rejuvenecer el uso de las redes sociales y la forma de comunicar.
2. Crear un *whatsapp* como forma accesible a la juventud para dudas laborales y primer contacto con el sindicato.
3. Fortalecer los canales de información interna y que llegue la información.
4. Tener más presencia en redes sociales e interactuar más con los seguidores



5. Crear más redes de jóvenes y sindicalistas de referencia en territorios para llegar a espacios laborales donde hay juventud y no llegamos.
6. Dar más formación básica y de forma rápida tras la afiliación sobre que es CCOO, su estructura, funcionamiento, contactos. Proponen pack de bienvenida al sindicato explicando lo referido antes.
7. Dar formación a las personas delegadas nuevas según son elegidas no a los años.
8. Realizar escuelas, jornadas de juventud no solo para delegados/as con horas, incluyendo a la afiliación y gente afín.
9. Más encuentros entre personas delegadas jóvenes para compartir experiencias y crear una red de jóvenes y más sindicato confederal.
10. Aprovechar más el trabajo de la gente joven voluntaria o militante. Reforzar con afiliadas y afiliados la presencia sindical en forma de colaboración activa.
11. Más jóvenes en órganos de dirección, hay que empoderarse. Propuesta de crear cupos.
12. Trascender el ámbito juvenil en materia de responsabilidades, por ser joven no significa que solo puedan ser responsables de juventud.
13. Eliminar periodo de carencia de la asesoría jurídica a las personas jóvenes. Evaluar si debe ser gratis o tasas flexibles.
14. Adaptar al sindicato a las nuevas tecnologías.
15. Que haya intercomunicación entre las distintas federaciones.
16. Reactivar los espacios de juventud, o crearlos donde no los haya. Proponen que se creen espacios de ocio juveniles en las sedes sindicales, como espacio de encuentro de jóvenes.
17. Formación socio-política
18. Tener en cuenta los distintos niveles de conocimiento y fomentar el sentido de pertenencia, más CCOO más confederación.

### *Propuestas hacia el externo*

1. Visitar institutos y universidades, crear vínculos con los movimientos estudiantiles a través de campañas con problemas comunes y derechos básicos, crear acuerdos de afiliación...
2. Orientación de derecho laboral para las personas jóvenes
3. Carta de bienvenida a las personas trabajadoras no afiliadas, como forma de acercar el sindicato.
4. Acercar el sindicato no solo a los centros de estudio, si no a las asociaciones de vecinos o lugares donde esté la gente trabajadora.
5. Tener más representación joven para que la juventud pueda identificarse con el sindicato.
6. Flexibilizar el acceso de jóvenes al ámbito sindical en clave inmediata.



7. Rejuvenecer el sindicato, empezando por sus comunicaciones y también por sus sedes sindicales.
8. Campamentos para hijos e hijas de personas afiliadas, actividades de ocio, actividades musicales... para acercar el sindicato a la futura generación trabajadora.
9. Estar en los conflictos sociopolíticos y hablar de temas que preocupen a la juventud como el feminismo, el medioambiente, la vivienda, casas de apuesta...
10. Estar más presentes en espacios de juventud como puede ser el consejo de la juventud.
11. Dar importancia a las campañas de juventud, como pueden ser las de becas, prácticas y garantía juvenil

## LAS MUJERES DE FSC-CCOO

Entre nuestros objetivos esta que “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” tal y como se aprobó en nuestro III Congreso de Alicante.

Con el compromiso de todas las secretarías con su trabajo, cooperado, compartiendo espacios de trabajo será como conseguiremos nuestro objetivo la igualdad de hombres y mujeres, así lo hemos trabajado desde el principio de nuestra andadura con todos Sectores, Federaciones territoriales y así lo seguiremos haciendo, sabiendo que la transversalidad es el eje central del trabajo a realizar.

**Debemos insistir y fortalecer la implicación de los Sectores y las Federaciones territoriales con un mayor compromiso, si cabe, para que pueda llevarse a conseguir la igualdad en nuestra organización y fuera de ella.**

Los estatutos y las resoluciones aprobadas son instrumentos para el trabajo desde el inicio de nuestra andadura y teniendo presente en cada momento los documentos aprobados en los congresos, hemos presentado y ocupado durante estos años nuestro plan de trabajo, ajustando las actuaciones a los cambios que se han producido en la sociedad e incorporando el debate interno de CCOO, especialmente por las necesidades que se han ido poniendo de manifiesto en estos dos años de mandato.

## FORMACIÓN, JORNADAS, 25M

La formación es vital y con ese compromiso claro, realizamos y realizaremos cursos, jornadas y encuentros de Mujeres que son necesarios seguir mejorando y ampliando la participación más amplia de toda la Federación.

Queremos dar un nuevo impulso a la negociación colectiva, para lo que se acomete la necesidad de proporcionar el conocimiento para afrontar el trabajo de las Mujeres en todas las esferas de la vida sindical, dentro de las cuales se encuentran todos los aspectos relacionados con la Igualdad, los planes de Igualdad y la normativa actual en las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal, que tienen que implicar al mayor número de personas afiliadas, delegadas, negociadoras y estructuras de dirección.

Ante la modificación anunciada de la Ley de Igualdad, continuaremos el año próximo, reforzando los cursos de formación sobre políticas y planes de igualdad, así como sobre acoso sexual y por razón de sexo, acompañado de la actualización y revisión de la guía de planes de Igualdad.



Es la formación un valor imprescindible en el avance de nuestro progreso nos proporciona el conocimiento necesario para conseguir la consolidación de nuestra organización dentro y fuera de ella, también en igualdad.

Sin formación en igualdad, en feminismos, siempre tendremos un resultado incompleto pues dejar a la libre voluntad de las personas el estudio de estos temas sería como dejar a la libre voluntad los conocimientos en el derecho laboral, en la negociación, en las EESS.

Es imprescindible por tanto conocer materias como el feminismo para poder ser más combativas con las personas machistas que día a día intenta menoscabar la igualdad y desprestigiar a las mujeres. Sin olvidar introducir la perspectiva de género en todos los aspectos de la vida laboral y social de las empresas o las administraciones públicas

insistir en la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo que favorezca la comunicación así como mensajes que ayuden para visibilizar más a las mujeres haciendo especial hincapiés en aquellos sectores y ocupaciones que se consideran históricamente masculinos.

Es por tanto imprescindible y especialmente en los momentos que vivimos la formación continuada y el reciclaje tanto a las personas negociadoras como para las estructuras de direcciones.

Por todo ello requerimos el compromiso de toda la organización para implicarse en la formación que desde la secretaría de mujeres proponemos para conseguir una gran participación, comenzando con las secretarías generales y continuando con todas las estructuras hasta llegar a las secciones sindicales, a las delegadas y delegados de personal, con una formación de calidad para todas y todos incluyendo la formación y completando con jornadas, presentaciones de libros etc. **Ha llegado el momento en que CCOO haga ver que es el sindicato de clase y feminista que lucha por la Igualdad con coherencia y en la cotidianidad.**

Se han realizado jornadas de Violencia contra la mujer los meses de noviembre con motivo del 25N, Día internacional contra la Violencia de Género, con una presencia de personas notables que en ocasiones anteriores no ha contado con la implicación y participación que hubiera sido deseada, lo que debe ser corregido en este año, en la jornada que se celebrará el 13 de noviembre en el INAP, con la presencia de nuevo de personas muy valiosas en sus diferentes especialidades, jueces, fiscales, docentes y policía, que debe contar con una asistencia reforzada y la proyección oportuna hacia el exterior.

El 25N no es una política que sea cuestión solo de mujeres, ni de un día, tal como oímos en ocasiones. La lucha contra la violencia machista requiere del concurso de toda la organización, de la presencia en las movilizaciones que se convoquen, de compromisos reales y visibles de las estructuras sindicales con la lucha de las mujeres, de que el sindicato se vuelque en la emergencia que está provocando la violencia machista y movilice a todo el activo con su presencia.

Este año y ante las situaciones que se han producido tanto en los trabajos como en la sociedad, volveremos a pedir a la población que no sea cómplice de este tipo de violencia y volveremos a utilizar el lema: ¡No seas cómplice!

## CAMPAÑAS ESPECÍFICAS

Se sigue insistiendo en el trabajo para la concienciación y sensibilización, con el apoyo de la formación y la divulgación a través de todos nuestros recursos de comunicación, a los efectos de 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.

Estamos como sindicato en medio de una campaña ideológica de largo alcance, en la que el feminismo de CCOO tiene la suficiente fuerza como para poder cambiar correlaciones de fuerzas adversas en empresas y administraciones, cumpliendo un papel esencial en la transformación social que millones de mujeres deseamos en España y en todo el mundo.

Continuaremos próximamente las acciones para erradicar la división sexual del trabajo, ya que ésta es una de las causas de la actual discriminación en las Administraciones Públicas. Volveremos a impulsar en este último trimestre del año, debido a su poca difusión en el instante que se lanzó y teniendo en cuenta las modificaciones de la Ley, el trabajo con las deportistas profesionales y las mujeres de los teatros.

La elaboración del Informe sobre la presencia de las Mujeres en nuestra organización y las responsabilidades en los órganos de la FSC según sexo, realizado en colaboración con el Gabinete Técnico Federal, Organización y Comunicación, ha creado nuevas perspectivas en el interno y permite profundizar con una encuesta interna a efectuar próximamente, a establecer un conocimiento más exacto de la situación de las Mujeres en la Federación.

Acción Sindical y Negociación Colectiva son un puntal para hacer llegar nuestras propuestas a las personas que están presentes en las mesas negociadoras de los convenios colectivos o los acuerdos de empresa, por lo que seguiremos propiciando e incentivando acciones positivas e intervenciones institucionales dinamizadas por el sindicato, como actuaciones de sensibilización entre los hombres, e incluso promoviendo la regulación social de medidas para el reparto equilibrado del trabajo no asalariado, generando nuevos derechos y promoviendo nuevos comportamientos sociales.

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 que lo haga factible.

Implementar actuaciones que eviten la actual discriminación de las mujeres en el empleo, trabajando para 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 digitalización contribuye a agudizar el reparto desigual

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 tienen que identificar a CCOO, prácticas en las que se reconoce la decisión por construir un sindicato de mujeres y hombres más avanzado y a la altura de los nuevos tiempos políticos y sociales.

**La igualdad es un objetivo, un compromiso, un derecho al que el sindicato presta atención y debe aplicar en la vida de la organización cotidianamente.**



Seamos capaces de conectar y explicar de manera apropiada en nuestra organización, en nuestros puestos de trabajo, los derechos que exigimos, que son derechos laborales que mejoran sustancialmente la vida de las mujeres trabajadoras y del conjunto de la sociedad.

Tenemos entidad suficiente, argumentos propios y contundentes que deberemos acordar en el debate que forma parte de nuestra razón de ser como sindicato en el trabajo por la igualdad, así como propuestas ante las nuevas movilizaciones que acordemos de forma autónoma como CCOO ante el próximo 8M.

Resulta evidente que nuestra implicación debe ser mas allá de los congresos, los estatutos y las fechas claves como el 25 de noviembre o el 8 de marzo, etc. pues esto representa los mínimos a realizar. Dicho esto es necesario un mayor esfuerzo en el debate interno sobre la situación de las mujeres tanto en la organización como en la acción sindical pues es notable la ausencia en determinadas lugares, sin olvidar otros debates donde está implicada toda la sociedad.

Es preciso hacer un esfuerzo para conseguir que las mujeres participen y no debería haber ningún acto que realice nuestra Federación en el que no haya presencia de mujeres: mesas de negociación a todos los niveles, jornadas, asambleas, debates, presentaciones de libros...

Vuelve a llamarse al Consejo Federal a ejercer una reflexión colectiva sobre la necesidad de dotar de recursos a todas las secretarías de las Mujeres, con capacidad y sustantividad suficiente para que puedan desarrollar su trabajo con efectividad.

Debemos seguir incidiendo en poner en funcionamiento lo acordado en el Congreso y trabajar unidas al resto de las secretarías para conseguir nuestra verdadera igualdad y tal como se apuntan en nuestros documentos, incidir en la transversalidad con todas las secretarías y organizaciones federales.

No demos por hecho lo que no ha llegado ni a la vida laboral, ni privada, ni a la sociedad. Luchemos por la igualdad sin descuidar ningún ámbito que nos corresponda. Es obligación del sindicato, trabajar con más resolución, ahínco y medios por los derechos de las mujeres, para cambiar el paso de la sociedad machista y abrir espacios de libertad y convivencia democrática, elementos claves de una sociedad solidaria e integrada por mujeres y hombres.

## FORMACION PARA EL EMPLEO

### FORMACIÓN SECTORIAL

Como ya avanzamos en otras ocasiones, la nueva situación en torno a la formación derivada de la normativa vigente está promoviendo la reconfiguración casi completa del mapa sectorial.

Esto es, las comisiones paritarias de formación que afectan a nuestros sectores inician en este curso las modificaciones de calado tanto en sus ámbitos como en sus competencias, que derivarán en la constitución de las nuevas Estructuras Paritarias (EPS).

Coordinamos la presencia de todos los sectores en las reuniones de inicio de configuración de las EPS, teniendo en cuenta la consecuente agrupación de sectores, especialmente en aquellos en que nuestro peso como Federación tenga que ser asegurado al no ser mayoritarios en algunas de las nuevas mesas sectoriales, es el caso de paritarias hasta ahora independientes como la de Agencias de Viaje, Pasta, Papel y Cartón, Parques Temáticos o Aguas.

Hemos reunido a las personas de nuestros Sectores que participan en estas comisiones paritarias de formación junto con el técnico de referencia de la Federación de la Asistencia Técnica de CCOO en la



FUNDAE, se han analizado las dificultades que presenta la nueva legislación, con especial hincapié en cuanto a la problemática de los nuevos acuerdos que en cuanto a regulación y funcionamiento se deben tomar en el seno de estas nuevas EPS, siguiendo las indicaciones confederales.

Por supuesto, seguimos poniendo interés en las mediaciones que se hacen en estas paritarias ante discrepancias en el seno de las empresas, y se continúa con el compromiso de participación en las jornadas para las RLT a realizar en los territorios, para las delegadas y delegados miembros de comités de empresa, como importante herramienta para la negociación colectiva y para el ejercicio del derecho a la información a la RLT.

Se inician del mismo modo en este próximo semestre las reuniones de las CPS para la Valoración y Evaluación de la Formación realizada y Planificación de la que se ha de realizar ante el hecho de que aun no están constituidas las nuevas EPS.

## FORMACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El INAP convocó a los firmantes del Acuerdo de Formación en las Administraciones Públicas con el objetivo de constituir el grupo técnico que dio traslado a las modificaciones necesarias al acuerdo de formación en este sector, a raíz de la entrada en vigor de la nueva ley de formación para el empleo.

En este grupo participamos en representación del Área Pública, y definimos las incorporaciones necesarias debidas a la nueva legislación al ámbito de las Administraciones Públicas, marcando entre otras, las regulaciones necesarias para con carácter lo más inmediato posible, recuperar la formación sindical en este ámbito, traslación de lo que establece la nueva ley de formación. Ese trabajo dio lugar a la aprobación y publicación del nuevo Acuerdo de Formación en las Administraciones Públicas (BOE AFEDAP)

Con respecto a la convocatoria vigente, seguimos participando en las Comisiones de Formación con las revisiones y aprobación de los planes promovidos por el INAP en 2019, y con las revisiones y aprobaciones de las programaciones presentadas por los promotores de la Administración General del Estado.

Esperamos que tal y como se ha producido a nivel confederal, se publique la convocatoria de formación sindical que emana del nuevo Acuerdo de Formación en las Administraciones Públicas, que la inestabilidad política y la no formación de Gobierno han paralizado, y que como se nos trasladó en la última reunión de la Comisión Permanente de formación el pasado 13 de septiembre, en breve se nos dé traslado del borrador de convocatoria para que podamos aportar propuestas a ese documento. Mientras tanto, se trabaja conjuntamente entre las secretarías de Formación y la de Acción Sindical en la preparación del que será nuestro Plan de Formación, de los materiales, publicaciones, plataformas, profesorado, etc... que necesitaremos para su desarrollo.

## FORMACION SINDICAL

Continuamos con la formación sobre Derechos de Información en materia de Formación, iniciada en ejercicios anteriores y que tendrán que seguir desarrollándose coincidiendo con las programaciones solicitadas por las Federaciones de Nacionalidad o Comunidad Autónoma o con las convocatorias confederales, que tenemos previsto extender a las RLT en el ámbito de las Administraciones Públicas que son competencia exclusiva de FSC – CCOO.

Sigue la formación del curso de Inglés para sindicalistas, que lleva ya tres ediciones y se apoyan y canalizan las propuestas formativas promovidas junto con otras secretarías como Juventud, Mujeres





e Institucional, así como la detección de las necesidades formativas de la Federación para el reparto de fondos sindicales, en este aspecto hemos solicitado a la Confederación una serie de acciones formativas de carácter intersectorial de interés para FSC -CCOO, de cara a su inclusión en el plan de formación sindical confederal que se ha presentado en la convocatoria que a este fin se ha publicado el pasado mes de junio.

Esa convocatoria también ha sufrido retrasos en su puesta en marcha, según información facilitada por la secretaría confederal de Formación Sindical, si bien ya han recibido la resolución provisional en la que se concede a CCOO el total de fondos solicitados, por lo que solo quedan por cumplir los plazos legales para posibles alegaciones y si no ocurre nada invalidante, esperan poder iniciar las acciones formativas del Plan Confederal, en el que participaremos tanto en acciones conjuntas dirigidas a todas las organizaciones, como específicas para nuestra organización, a principios del mes de noviembre.

Colaboramos con el sector de Carretera en la gestión de las ayudas aprobadas por el Ministerio de Fomento y que constituyen un plan de formación específico sectorial de una amplia tradición y reconocida utilidad.

## ESCUELA DEL TRABAJO DE CCOO

La Confederación ha puesto en marcha nuevamente la Escuela, dirigida por Joan Coscubiela, en la que colaboramos de manera activa. El primer objetivo de la Escuela del Trabajo es el de contribuir a acelerar el proceso de formación de las personas que desempeñan cargos sindicales en la actualidad en diferentes estructuras de CCOO para que en el futuro estén en condiciones de asumir nuevas y mayores responsabilidades.

Esta Escuela está diseñada con el objetivo claro de dotar a las y los cuadros de CCOO que participen en las actividades de la Escuela de un marco conceptual, ideológico y político que les permita afrontar mejor la compleja realidad económica y social del entorno en el que el sindicalismo desarrolla actualmente su función.

Además de facilitar a través del proceso formativo un mejor conocimiento de la diversidad y complejidad de las realidades en que se desarrolla nuestra acción sindical, posibilitando así una mayor transversalidad y movilidad en las funciones de dirección sindical.

Pero, también nace con la idea de construir un espacio de socialización de experiencias y reflexiones que contribuya a reforzar un sentido de pertenencia cooperativo. La Escuela puede aportar un intangible que es el establecimiento de vínculos de relación y empatía entre personas que desempeñan tareas de responsabilidad sindical o que las pueden desempeñar en el futuro en las diferentes organizaciones y estructuras del sindicato. Así se plasmó en un plenario confederal conjunto de Organización y Formación Sindical celebrado el pasado mes de junio.

Desde esta Federación se ha apostado por este proyecto, con apoyo constante, y han participado y participan, tanto personas con responsabilidades en territorios, sectores, como en la Ejecutiva Federal. Así, además del Itinerario marco de indudable carácter sociopolítico, se ha desarrollado un itinerario específico denominado "Una mirada sindical a la Constitución", que tendrá una segunda edición en el mes de febrero de 2020, y está prevista la celebración de la primera edición del Itinerario específico de Comunicación los próximos días 29 y 30 de octubre, del que se celebrarán más ediciones en próximas fechas.





## PROTECCION DE DATOS

La Federación viene desarrollando tareas de vital importancia en lo referente a la protección de datos, tal como se ha puesto de manifiesto en varias reuniones del Consejo Federal o a través del seguimiento en la propia Comisión Ejecutiva Federal y en esa línea de trabajo, estamos identificando y llevando a cabo todos los procedimientos de tratamiento de datos a los que nos obliga la nueva legislación, así como la elaboración de las cláusulas informativas para las personas con relación laboral, asociativa o la de aquellas que ostentan cargos institucionales de representación de FSC-CCOO en diferentes organismos.

Colaboramos con la Confederación en la elaboración de documentos que faciliten la comprensión de las normas en esta materia para su difusión entre todas las personas usuarias, trabajadoras o personal sindicalista, y en ese sentido se han elaborado varios documentos, RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EN EL TRATAMIENTO DE DATOS para delegadas y delegados, el DECALOGO DE PROTECCION DE DATOS PARA EL PERSONAL DE CCOO y el MANUAL DE CIFRADO DE PEN DRIVES/ MEMORIAS USB, que han sido remitidos a todo el personal.

También se han elaborado documentos en forma de cláusulas informativas sobre el tratamiento de sus datos personales por parte de la Federación al personal asalariado y al personal con relación asociativa, cláusulas para cargos institucionales informando a quienes representan a FSC-CCOO en organismos o empresas, de los datos personales que estos tratan, y cláusulas de derechos de utilización de su voz y/o imagen para quienes participan como ponentes en jornadas o en la grabación de videos para campañas o cualquier actividad que requiera esta autorización.

Además, se trabaja activamente con la Confederación y los sectores o secciones sindicales afectadas en dar respuesta a los requerimientos de la Agencia Española de Protección de Datos a consecuencia de brechas de seguridad o denuncias de personas afectadas.

Durante el último trimestre del año iniciaremos la formación en materia de Protección de Datos, tanto con la inclusión de alumnado en los cursos que se impartan en el Plan de Formación Sindical Confederal, como desde la propia Federación.

## ONCE

El pasado 18 de julio la CE de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE aprobó por unanimidad la elección de un nuevo Secretario general, el compañero Juan Comes Belenguer (anterior Sg de la SS ONCE País Valenciá). En esa reunión también se reorganizó el equipo de trabajo, en el que María José Romero asumió la secretaría de Organización y Raúl Conde la de Comunicación. De esta manera, empieza una nueva andadura hacia el fortalecimiento de CCOO en la ONCE, a través de un grupo cohesionado para hacer frente a las dificultades diarias, capaz de coordinar la actividad estatal y liderar el proceso de la VIII Conferencia que se está prevista para el 25 de enero de 2020.

El reto no puede ser otro más que afianzar nuestra posición, crecer en afiliación y, en definitiva, empezar a trabajar en la carrera de fondo que supone el proceso electoral que se celebrará en febrero de 2021.

El trabajo sindical de CCOO en la ONCE requiere de un esfuerzo adicional por las dificultades que atraviesan las compañeras y compañeros ante la actitud beligerante de la empresa, que sigue intentando reducir nuestra presencia ante un colectivo tan numeroso de trabajadoras y trabajadores con unas condiciones especiales de trabajo, en un ámbito que está sufriendo importante modificaciones por la presencia de agentes privados en el mercado de los juegos de azar, que penalizan la labor social que debe desarrollar la ONCE como institución de reconocido carácter social.



CCOO requiere de la máxima unidad y trabajo en común en la ONCE, nos jugamos la representatividad del sindicato, un instrumento necesario para la pluralidad y la defensa de los intereses de la gente trabajadora en la institución, por lo que este Consejo Federal debe tomar conocimiento de la nueva etapa que atraviesa la SSI y está llamado a reforzar el trabajo sindical y a apoyar el trabajo del Secretario general recién elegido y al equipo de trabajo fruto de un acuerdo de consenso entre todas las sensibilidades, que van a saber aparcas dificultades pasadas y trabajarán con la vista al frente, cohesionando el ámbito y defendiendo los intereses de la afiliación a la que representa.

## FRONTERIZOS

Es un reto pendiente que no terminamos de aprobar con nota. Lejos de superarse los conflictos, se amplían los perímetros de desencuentro. En FSC-CCOO consideramos que nuestro objetivo fundamental es atender (en todos los sentidos del término) a las personas trabajadoras. Porque sólo desde la atención, especialmente desde la atención directa, ganamos en afiliación, crecemos en representatividad y nos reforzamos como organización. Quien crece es CCOO, quien pierde cada vez que nos "entretendemos" en conflictos internos, son las mujeres y hombres que están en cada centro de trabajo y que no entienden (ni deben hacerlo) nuestras disputas internas.

La Federación demostrando una lealtad absoluta hacia la Organización, sumamos con nuestro trabajo cotidiano, centro a centro. No buceando en las bases de datos intentando rascar al resto. Consideramos que ésta no es la actitud que las más de 234.000 personas a las que representamos merecen.

Es necesario abrir nuevas vías (siempre anunciadas, nunca -casi nunca- trabajadas) de coordinación interfederativa. Pero desde el trabajo común, no desde la competencia.

Debemos explorar cauces compartidos entre la acción sindical, la negociación colectiva y los aspectos organizativos, en la línea de lo que hemos debatido en el Comité Federal de junio, porque el mundo laboral es cambiante y debemos acompasarlo. Evitar hacer un cajón de sastre infructuoso de conflictos sin sentido.

Las empresas, la afiliación, los resultados obtenidos no se pueden polarizar entre A y B. El crecimiento debe ser de quien se trabaja la atención diaria y el resultado siempre suma al global del conjunto confederal.

## SITUACIÓN DE SINDICALISTAS DE REFERENCIA

Cuando nos perdemos en terminologías, perdemos en eficacia. Mucho se ha hablado y escrito de quien y como debe ser "el sindicalista de referencia" pero cuando lo plasmamos en un papel aparecen los conflictos. FSC-CCOO definimos en los documentos congresuales esta figura, pero el desarrollo e implantación de la misma resulta, cuando menos, asimétrico. Esta iniciativa pretendía extender el trabajo sindical, identificando la red ya existente para potenciarla y cubrir vacíos. Consideramos que hay que impulsar este trabajo (junto con la necesaria depuración de secciones sindicales) pegado a la realidad y con sensatez. El objetivo es ganar en eficacia, no duplicar recursos ni invertir esfuerzos en trabajos infructuosos.

El compromiso federal sigue estando intacto y es corresponsable para el total de la organización, pero con las cosas claras y los espacios bien definidos y acordados.

## IMPLANTACIÓN DE UN SERVICIO DE COMPLIANCE PENAL

Los cambios operados por diferentes modificaciones legislativas en cuanto al funcionamiento y toma de decisiones de los equipos de dirección en organizaciones sociales como la nuestra, que incorporan



responsabilidades en la gestión cotidiana, hace imprescindible dotarse de un sistema integral de detección y prevención de delitos, de conformidad con lo requerido por la Ley Orgánica 17/2015 que modificó el Código Penal y por la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016 relativa a la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Por ello la Comisión Ejecutiva Federal ha debatido y aprobado la implantación en FSC-CCOO de un sistema de compliance para la prevención y detección de delitos penales, cuyo proyecto se ha contratado con una asesoría externa especializada y que será desarrollado en una primera fase, en el plazo de 26 semanas.

Dentro de las características que tendrá el proyecto, se elaborarán e implantarán procedimientos y protocolos de actuación que *“permitan prever la comisión de delitos en la formación de la voluntad de la persona jurídica y la toma de decisiones de ésta”*, tal como se contempla en el documento de trabajo suscrito entre las partes, que también señala la necesidad de *“establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las obligaciones adoptadas para lograr la prevención y control de delitos dentro de la organización”*.

Estos sistemas ya están operativos en algunas de las Federaciones estatales y están en vías de implantación en la Confederación, con la que hemos ido avanzando en el proyecto de trabajo, identificando la necesidad de adaptación a la legislación vigente.

