



www.fsc.ccoo.es

Informe al Consejo Federal FSC-CCOO

Jueves, 19 de diciembre de 2019



Edita:

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO

Fernández de la Hoz, 21, 1ª Planta

28010 Madrid

Tel.: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Informe al Consejo Federal FSC-CCOO

Jueves, 19 de diciembre de 2019

De la celebración del pasado Consejo Federal el 2 de octubre aquí, se han producido las elecciones generales del 10 N, estando en la actualidad ante el momento de configurar un Gobierno que consiga abordar los problemas que tiene el país y las personas trabajadoras.

Unas elecciones, cuyos resultados son conocidos, con un acercamiento del bloque conservador y ultraderechista al bloque de progreso y que dejan unas Cortes fragmentadas, con 16 partidos representados, si bien el bloque conservador no tiene posibilidades de auparse al Gobierno, ni matemáticas, ni políticas.

Como sindicato mantuvimos la necesidad de que se produjera un acuerdo progresista en la pasada legislatura. Pese al esfuerzo que asumimos, ello no fue posible por varias razones. Jugaron a la contra los desencuentros políticos y las desconfianzas entre las fuerzas obligadas a entenderse.

Podemos hacer varias reflexiones en este foro sobre los resultados. Ya conocemos la posición confederal, **hemos saludado el anuncio de gobierno de coalición**, pedimos responsabilidad política que conduzca a la formación de un gobierno progresista y una mayoría viable para llevarlo a cabo. Decimos que **el movimiento sindical será exigente y proactivo en este objetivo .../... no puede seguirse alimentando a la ultraderecha**.

Dentro de nuestro trabajo, hay que armar la respuesta sindical, ser capaces de promover iniciativas sindicales concretas, que se transformen en programas, en la presentación de demandas sindicales y sociopolíticas de nuestra Federación, que es estratégica.

El PSOE gana en 32 provincias, pierde 10 de las que ganó el 28ª, VOX gana en Murcia y Ceuta, el PP recupera su despliegue tradicional. El PSOE en 1977 contaba con el 29'32 % de los votos, hoy con el 28 %.

PSOE pierde 700.000 votos, UP otros tantos, PP gana casi 700.000, VOX gana 1.000.000 y Cs pierde más de 2'5 millones en seis meses, hundiéndose electoral y políticamente. La diferencia entre bloques políticos se reduce. El 20-D de 2015, Podemos tenía 70 diputadas y diputados y Cs 40, con 9 millones de votos ambos. De 110 diputados en el parlamento hace 4 años, a 45 hoy.

En el Senado gana el PSOE con un total de 108, pero pierde la mayoría absoluta, luego cualquier aritmética pasa obligatoriamente por ERC y PNV, para poder ejercer un gobierno contundente de la Cámara y su papel institucional.

La presencia de la extrema derecha filofranquista es una mala noticia. Su incremento en votos y sus resultados con 52 escaños, colocan a España en la senda de los países en los que estos sujetos toman cuerpo y se instalan en las instituciones democráticas que quieren abolir.

El discurso de VOX es racista, excluyente, contrario a los intereses de la inmensa mayoría de las personas sencillas que les han votado, ataca las bases del estado del bienestar y en especial, es antidemocrático. Son la negación de la política y la convivencia.

Se produce un reforzamiento de las formaciones nacionalistas y la aparición de nuevos espacios como Teruel Existe, que vuelven a poner de manifiesto que hay una crisis institucional y/o territorial que no se ha resuelto y que obliga a un nuevo planteamiento al respecto, de cómo debiera ser un enfoque sobre la plurinacionalidad del Estado, que afecta no solo a las denominadas comunidades históricas, pues alcanza a los deseos de más autonomía, más democracia y en consecuencia, federalidad real de todas las Comunidades.

Sobre la nueva correlación de fuerzas parlamentarias y consecuencia de los resultados electorales, con la extensión de la fragmentación parlamentaria, **es de prever que habrá una legislatura agitada y convulsa**.

Hemos dicho que queremos políticas sociales, empleo, revertir las contra reformas que tanto daño han causado. Decimos que queremos políticas estratégicas que desarrollen la economía y hagan **un país viable, posible y real**. Que acerquen el bienestar a las personas y que la política se ocupe de los intereses de la gran mayoría.



Nuestra posición está clara, reclamamos la recuperación de los derechos arrebatados, seguir recomponiendo el estado de la negociación colectiva, desplegar iniciativas y que nuestras políticas encuentren reflejo legislativo, que se restauren las instituciones aniquiladas por la falta de presupuesto o voluntad política de estrangulamiento.

Somos especialmente beligerantes en la necesidad de garantizar una fiscalidad equilibrada, atacar la elusión y establecer nuevos compromisos de financiación autonómica que hagan viable el sistema constitucional.

INTERNACIONAL

Tras meses de bloqueo político en las Instituciones Europeas por dificultades a la hora de elegir el colegio de comisarios, coincidiendo con los diez años de entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el pasado 1 de diciembre echó a andar la nueva Comisión Europea; una Comisión que contará con veintiséis comisarios y comisarias y presidida por primera vez en la historia por una mujer procedente del CDU alemán, Ursula Von der Leyen, lo que hace que el movimiento sindical europeo deba estar más atento que nunca a los profundos cambios legislativos que se van a realizar en los próximos años.

Los objetivos de la Comisión Europea de aquí al 2024 son claros y ambiciosos, y afectan de primera mano a la vida sindical de esta Federación, fundamentalmente en lo que respecta al **Pacto Verde Europeo**, a la Europa digital y a la economía al servicio de las personas. Las modificaciones legislativas que se van a acometer van a suponer un profundo cambio de paradigma en nuestras sociedades, en la transformación a una economía verde y de cero emisiones para el año 2050, eficiente en el uso de los recursos y que tiene que ir acompañada de políticas que permitan una **transición justa**. Dichos planes se engloban, en opinión de la Federación, en un proyecto de capitalismo verde, que se sitúa lejos de los objetivos que defiende el movimiento ecologista y de izquierdas. Ahora bien, las propuestas legislativas pueden ser también una oportunidad para generar **empleo público verde** de calidad y entender que, sin una fuerte inversión pública, dicho proyecto no puede salir adelante como se espera.

También la Comisión pretende seguir avanzando en la configuración del Pilar Europeo de Derechos Sociales y entre ellos, se establece la ambición de conseguir un **salario mínimo europeo**. Como FSC-CCOO tenemos claro que vamos a defender una actitud en defensa de dicho salario mínimo en todas y cada una de las federaciones sindicales europeas en las que estamos presentes. Deberemos, conjuntamente con la Confederación y otras federaciones europeas, establecer un mecanismo para evaluar la implantación de la autoridad laboral europea.

Nos encontramos ante un momento histórico europeo de extrema complejidad: un Parlamento Europeo que tendrá que ser renovado tras el Brexit y que contará con cinco diputados más de España y Francia, tres de Italia y Holanda, dos para Irlanda y uno para otros nueve países. Un panorama que **ha cambiado la tradicional correlación de fuerzas**, con ciento treinta y cinco diputados de ultra-derecha, un pacto socialdemócrata y liberal para sumar una mayoría parlamentaria en el hemiciclo, un auge extraordinario de las fuerzas ecologistas y un arrinconamiento de los diputados de la izquierda parlamentaria. Dicho cambio nos obliga, también como sindicato, a **establecer una hoja de ruta combativa** a la hora de hacer presión en este estamento y a tornarnos vigilantes ante las declaraciones institucionales que en él ya se están realizando en materia de derechos humanos y democracia, y que pueden dar al traste con los valores tradicionales que han consolidado el proyecto europeo.

La aplastante victoria de Boris Johnson, que ha vencido en zonas tradicionalmente laboristas y el hundimiento del Partido Laborista legitima el Brexit, lo que significa que el Reino Unido abandonará la Unión Europea el 31 de enero del 2020, en principio con el Brexit acordado con la Unión Europea y refrendado por el parlamento británico. De igual modo, deben firmar un acuerdo comercial en los próximos meses, Ese es el punto en el que el Reino Unido tiene que decidir si extender o no el período de transición. Si no hubiera acuerdo comercial, el Reino Unido podría marcharse a finales de diciembre de 2020. Desde FSC-CCOO seguiremos como hasta ahora, vigilantes y pendientes de los planes de contingencia elaborados por España.

El proceso de remodelación del Tratado de Lisboa parece ser que va acometerse en el próximo periodo. FSC-CCOO, de ser así, trabajará estrechamente con sus organizaciones sindicales por la defensa del cumplimiento de lo expresado en la Carta Social Europea integrada en el Tratado.

Las diferentes federaciones sindicales europeas a la que pertenecemos han terminado en los últimos meses sus procesos congresuales o conferencias a mediados de junio. Desde ese momento, ya se han celebrado las correspondientes reuniones



ejecutivas y directores de cada ámbito. Un total desde junio hasta aquí de 172 viajes, atribuibles en su mayoría a los diferentes sectores estatales, un total de 19 reuniones de comités de diálogo social sectoriales, además de las reuniones mantenidas en el Parlamento Europeo y en los diferentes comités sectoriales, lo que pone de manifiesto la importante actividad sindical internacional desplegada por la Federación.

La Federación Europea de Trabajadores del Transporte ya se encuentra acometiendo cambios que pasan, entre otras cuestiones por mejorar la coordinación y comunicación con las afiliadas, integrar mejor el trabajo de las secciones de la ETF con el trabajo del ejecutivo así como la creación de varios grupos de trabajo para abordar algunas cuestiones: cambio climático, logística, diversidad y juventud.

En el área de la logística juega un papel fundamental Amazon pero también el resto de empresas de la logística. En ese sentido, FSC-CCOO va a seguir trabajando, tanto en el ámbito de la ETF, como en el ámbito de la ITF, dentro del comité director de organización de centros logísticos.

Por otro lado, FSC-CCOO mantenemos la firme voluntad de seguir impulsando acuerdos con las fuerzas sindicales progresistas, algo que comenzó el pasado mes de noviembre con el sindicato belga BTB, pero que está previsto ampliarse a otros sindicatos. Debemos, desde el ámbito del transporte, construir una organización sindical europea que establezca un lugar de reflexión de izquierdas para hacer frente a las políticas neoliberales que se nos van a presentar en los próximos años.

Otro de los aspectos relevantes que tenemos que tener en cuenta en esta y otras organizaciones, es el seguimiento, en particular, del papel que tienen los comités de empresa europeos. Esta Federación organizará en los próximos meses una Jornada para abordar los principales retos de los diferentes comités de empresa europeos en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores/as.

En cuanto al **paquete de movilidad**, el Consejo Europeo y el Parlamento han llegado a un acuerdo sobre el mismo. Tras el trabajo en el Parlamento Europeo, creemos que conjuntamente con el sector de carretera y logística, se han podido mantener como prioridades la introducción temprana de la última generación de tacógrafo inteligente en la regulación de tiempos de conducción y descanso, la introducción de los vehículos ligeros también en la normativa de los pesados, el periodo de reflexión relacionado con operaciones de cabotaje o el regreso del vehículo al país de origen de la empresa. Ahora bien, el periodo de referencia de tres semanas, defendido por la patronal y el Consejo Europeo suponen un retroceso con respecto a los tiempos de conducción y descanso. En caso de que el Parlamento Europeo rechace el acuerdo y se tenga que empezar a negociar, la FSC-CCOO en su conjunto seguirá luchando por un paquete de movilidad que sea justo y combativo para frenar el dumping social.

La Federación Europea de Servicios Públicos, tras su congreso, ha aprobado una serie de cuestiones tales como: abordar la financiación pública y una justicia fiscal fuerte, elaborar una política económica alternativa, luchar contra la privatización y la liberalización en la defensa de unos servicios públicos de calidad, trabajar por una mejor transformación digital de los servicios públicos y acometer las propuestas del Pacto Verde Europeo desde la perspectiva de defensa de los servicios públicos.

La FSC-CCOO trabaja con EPSU en el cumplimiento de todos estos objetivos, además de establecer claramente la política de acción varios elementos que están por desarrollar: la red europea de personas que atienden a migrantes, y la defensa de un modelo de prisiones integrador y con fuertes políticas públicas, frente a las propuestas de algunos eurodiputados que abogan por un sistema represor y con propuesta de privatización.

Defenderemos también el diálogo social sectorial, tras la pérdida de la sentencia referida al acuerdo vinculante sobre los derechos de información y consulta. Desde FSC-CCOO, apoyamos el recurso que vamos a presentar al TJUE porque entendemos que está en peligro el paradigma del articulado del Tratado.

Por último, también desde el ámbito de la EPSU y conjuntamente con la Federación Europea de Periodistas, trabajaremos por la directiva de protección a los informantes, así como por la defensa de la recuperación de la negociación colectiva.

Hemos de decir, por otro lado, que condenamos firmemente los ataques a varios sindicalistas, empleados públicos, que se están cometiendo en Colombia y nuestra preocupación por el recrudecimiento de amenazas y recientes atentados contra su vida. Conjuntamente con la ISP, vamos a trabajar por su defensa denunciando ante la comunidad internacional.



En el ámbito de UNI, tanto global como europeo, surgen numerosas cuestiones en cada uno de sus sectores, pero la digitalización del mundo del trabajo, la organización de los trabajadores de las organizaciones transnacionales, la lucha contra el capitalismo de plataforma y la organización de sus trabajadores pero también por perseguir normas que hagan tributar a las grandes multinacionales (Netflix), la transformación hacia industrias más verdes (papel) o la defensa del diálogo social son algunos de sus objetivos prioritarios.

Por último, esta organización sindical velará en los próximos meses por el establecimiento de nuevas redes sindicales europeas, tanto en las Instituciones Europeas como con determinados sindicatos europeos, algunos de ellos británicos ahora que el Brexit va a ser una realidad para impulsar conjuntamente redes de solidaridad internacional.

ACCION SINDICAL/NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No vamos a reiterarnos en los ejes estratégicos y de actuación que hasta que sean renovados, se han convertido en guía y herramientas constantes para la actividad ordinaria y siguen permitiéndonos avanzar en la consecución de nuestros objetivos con resultados tangibles en negociación colectiva.

Con el elemento salarial bien trabajado, debemos incidir más intensamente en 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. Toda la organización mantiene la actividad de acuerdo con los criterios que hemos venido acordando en los últimos Consejos.

Continuamos con un trabajo estratégico como es el mapa de negociación colectiva con los negociadores de referencia, mapa de negociadores, algo ralentizado por alguna falta de información y carga de trabajo, lo que en enero se resolverá con un impulso notable y ampliable con la negociación colectiva de empresa.

En apoyo a objetivos estratégicos, finalmente se aprobó el 15 de octubre por la CEC el "Protocolo de actuación y coordinación entre federaciones para la acción sindical y la negociación colectiva de la Confederación de CCOO" de una gran relevancia para el trabajo federal y que ya mencionamos en el anterior Consejo Federal.

En multiservicios hubo una resolución para el archivo del intento de instaurar un convenio territorial multiservicios que afectaba el acuerdo adoptado y cuestionaba la posición confederal, cuya firma deslegitimó el informe de la Inspección de Trabajo, ratificándose la posición confederal defendida por esta federación.

Respecto a la actividad de VTC, cuya referencia aparecía en el anterior informe y que se trató en la reunión de secretarías generales del pasado 21 de noviembre, en una extensa circular del 15 de noviembre, se abordó el recorrido sindical hasta la conformación de mesas de negociación de ámbito estatal y de Madrid, con la conformación hoy también de la mesa en Illes Balears.

En esta pasada semana se llevaron a cabo los trabajos internos para elaborar plataformas sindicales conjuntas, (nos referiremos al estatal), donde CCOO principalmente es quien aporta un documento completamente desarrollado, que será el documento de negociación al que poco se ha alegado.

El objetivo es normar el blindaje de concurrencia con otros posibles marcos y respetar la autonomía territorial si concreta su propio marco negocial, aportando soluciones a quienes prescindan de él.

El 18 de diciembre, se debe haber cerrado el documento definitivo para enviar a la patronal. Se plantea un marco ambicioso, habiendo eliminado preconcesiones que algún sindicato ya exhibía en sus propuestas iniciales, pero quedan retiradas como posición de salida. La negociación no se plantea fácil, ni se va a poder prescindir de la movilización y la acción sindical, que está latente y es viable.

La actividad ha recorrido rápidamente un camino desde la precarización y la desindicalización a un estado de concienciación en la defensa de sus derechos acompañados por CCOO, y como muestra tenemos la próxima movilización de trabajadores y trabajadoras de las VTC en Andalucía en fechas próximas, para la solución de cuestiones ordinarias propias, participando también en la negociación estatal. En definitiva, un reto en el que vamos avanzando y debemos apoyar hasta su conclusión.



Otra línea de trabajo puesto en marcha, la “mensajería” enfrentando tres conflictos: cobertura ilegítima, ni homogénea ni digna con convenio extraestatutario con la connivencia de USO históricamente (“ilegal” bajo nuestra posición que intentaremos hacer valer), sin cobertura para nuevas realidades del trabajo potenciadas por las plataformas digitales una vez solventada su laboralización que es la primera batalla, y también el dumping laboral sustentado en la “mensajería” por empresas del transporte de mercancías.

Las delgadas líneas sobrepasadas para ilegítimamente perjudicar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras y mantenerlas desreguladas, lo hemos concretado como nuestro nuevo objetivo en coordinación con los sectores de Carretera y Logística y el Postal, para resolverlos con la actuación jurídica y sindical de manera que clarifiquemos las áreas y actividades de la única forma que como sindicato sabemos, con garantías de cobertura y cumplimiento de un marco laboral que garantice condiciones dignas y claridad de encuadramiento.

Adecuaremos el mapa y el mapa negocial para cubrir y garantizar condiciones dignas. Garantizando su cumplimiento a quien corresponda. Algunas actuaciones ya se han llevado a cabo contra empresas que practicaban dumping y ya tenemos sentencias que nos invitan a seguir por el camino proyectado, como la de Envialia.

Se han cerrado los convenios colectivos de Mercancías de Madrid, tras 9 años de bloqueo y el de Mercancías y Logística de Barcelona, en el que se salvó la amenaza de caída por fin de la ultraactividad. Acompañando la renovación de los convenios de Logística en Madrid y Guadalajara. Negociaciones provinciales muy activas estos últimos meses en todos los territorios. Todos los acuerdos han estado inmersos en una fuerte movilización, lo que debe servir de guía para el impulso al ámbito negocial con más trabajadoras y trabajadores del sector privado del ámbito federal con movilizaciones en la actualidad en convenios colectivos importantes como en el caso de Valencia.

NEGOCIACIÓN EN LO PÚBLICO

El Área Pública ha retomado la tercera fase de la campaña #RecuperarLoArrebatado que se había diseñado en junio.

El Plenario ampliado del Área Pública del 17 de octubre, coincidente con una concentración de representantes de CCOO delante del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, sentó las bases para dar continuidad a la campaña en defensa de los servicios públicos, seguir con la reclamación de la reposición total de los derechos a la negociación colectiva y por el cumplimiento de los acuerdos de la Función Pública.

CCOO ha vuelto a poner encima de la mesa sus principales reivindicaciones, que pasan por garantizar el 2% de incrementos retributivos para el 2020, impulso y desarrollo de las Ofertas de Empleo Público ordinarias y los procesos de estabilización y consolidación, el desarrollo y negociación de los planes de igualdad y protocolos de acoso en las Administraciones Públicas y Sectores públicos empresariales.

Junto con el resto de los sindicatos firmantes, se escribe al Ministro y Presidente en funciones, siendo convocados a una reunión el 24 de octubre con asistencia del ministro Luis Planas en la que se comprometió al cumplimiento íntegro de los Acuerdos firmados, cómo en garantizar los incrementos salariales recogidos en el II Acuerdo, aunque en declaraciones públicas posteriores, dicen que lo harán una vez que haya Gobierno, cuestión que está siendo fuertemente contestada por el Área Pública y nuestra Federación, pues estimamos que no es necesario y que están habilitados como Gobierno a hacerlo, dando cumplimiento a un Acuerdo firmado por el Estado.

En este mismo sentido y tras una reunión bilateral con la dirección general de la Función Pública celebrada en el pasado 27 de noviembre, hemos vuelto a insistir en la necesidad de tener preparada una norma con rango legal, Real Decreto Ley, que garantice los incrementos retributivos de las empleadas y los empleados públicos para 2020 y ponga fin al incumplimiento del desarrollo de los fondos adicionales, exigiendo además la convocatoria urgente de las comisiones de Empleo y Estabilización y la de Igualdad contempladas en el Acuerdo firmado, hecho que ya se ha materializado, con convocatorias para el día 18 y 20 de diciembre.

Empleo Público, OEP, procesos de estabilización y consolidación

En estos momentos hay más de 334.000 plazas convocadas por todas las Administraciones: Administración General del Estado, Justicia, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, Sanidad y Enseñanza, así como en el marco del sector



público empresarial. Algunas de las convocatorias no están desarrollándose correctamente y corren el riesgo de caducidad, como las que se convocaron en 2017, por haber transcurrido más de tres años desde su publicación, según se recoge en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Los procesos de estabilización y consolidación no están exentos de conflictos. La falta de responsabilidad de las distintas administraciones, especialmente en el ámbito de las Corporaciones Locales, por falta de negociación de los procesos, en las bases de las convocatorias, la identificación de las plazas..., dificulta en parte el desarrollo de los procesos y su correcta ejecución según se acordó.

Hay actuaciones por parte de plataformas de no afiliados, sindicatos corporativos o despachos jurídicos, que aún con objetivos distintos y en ocasiones contradictorios entre ellos, contribuyen al retraso, instando a la paralización de los procesos con el riesgo que para la estabilización del empleo supone.

Algunos sujetos que se han personado en el proceso persiguen un cambio normativo, para habilitar de manera excepcional, el concurso de méritos. En estos casos, están impulsando recursos e Iniciativas legislativa populares, destacando el recurso contra el Acuerdo de mejora del empleo público ante la Audiencia Nacional (AN) por parte de una asociación de interinos, con una sentencia desfavorable a los demandantes que la han recurrido ante el Tribunal Supremo.

El resultado es que el Acuerdo no es recurrible, por no tener un carácter normativo. Pero deja claro que el Acuerdo es conforme al procedimiento de negociación colectiva establecido en el artículo 36 del EBEP, firmado legítimamente por el Gobierno y los sindicatos de mayor representación en las Administraciones Públicas.

Es un Acuerdo que vincula a las partes firmantes, ratificado en Mesa General y trasladado a los Presupuestos Generales del Estado, aprobado por las Cortes Generales. En cuanto al fondo la AN, igualmente deja claro que el personal Interino e indefinido no fijo, aún reconociéndose su experiencia profesional, esto no puede ser motivo para saltarse los procedimientos legales establecidos de acceso a la función pública, conforme al artículo 61.6 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Respecto a las iniciativas legislativas populares (ILP) han sido varias, las presentadas en Madrid, Illes Balears, Andalucía y una estatal, de momento sólo ha prosperado la de Andalucía, habiéndose aprobado su tramitación en el Parlamento andaluz, con el apoyo incomprensible de PSOE y UP y la abstención del tripartito de derechas, siendo advertidos por los letrados del Parlamento de la inviabilidad de la tramitación parlamentaria de dicha ILP.

En este sentido hubo igualmente una actuación aventurera del Gobierno Canarias, que después de un anuncio de recurso de inconstitucionalidad por parte del Gobierno de España, han tenido que allanarse y abandonar el concurso de méritos para mayores de 50 años.

Otras plataformas y despachos jurídicos han ido más lejos y poniendo en cuestión la aventura reseñada arriba del concurso de méritos, persiguen directamente la fijeza sin pasar por proceso selectivo alguno. Reconocen que esto es inviable hoy día en España, porque ni la propia Constitución, donde están claramente reflejados los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, ni el EBEP lo permite, por lo que han recurrido a abrir la vía en Europa.

No hay fórmulas mágicas, ni ocurrencias al margen de la legislación que regula el acceso al empleo público, la solución al alto grado de temporalidad injustificada existente en el sector público, pasa por el desarrollo urgente y sin demora de los procesos de estabilización y consolidación que se derivan de los Acuerdos para la mejora del empleo público suscritos por este sindicato, para lo que se deben acelerar los procesos de negociación y desarrollo de los procesos selectivos.

Negociación en la que, como venimos defendiendo y acordando en muchos ámbitos, se contemple la valoración del tiempo desarrollado de manera temporal o interina y la adaptación de dichos procesos conforma a los límites que nuestra jurisprudencia constitucional marca.

Unas Administraciones Públicas de calidad y eficientes, necesitan empleo fijo y estable, acabar con la lacra de la excesiva temporalidad y profesionalizar las plantillas para la mejora de las prestaciones a la ciudadanía y la mejora del desempeño profesional de las trabajadoras y trabajadores públicos.

No sólo exigimos la puesta en marcha de los procesos de estabilización y consolidación sino la eliminación de la tasa de reposición para recuperar el empleo público perdido y estar en disposición de acometer los cambios que se vienen produciendo por los procesos de digitalización, así como por la urgente necesidad de rejuvenecimiento de las plantillas teniendo en cuenta la edad de las mismas, que pueden suponer un duro golpe para la continuidad de multitud de servicios.



ORGANIZACIÓN

Son muchos los temas que se están trabajando desde el ámbito interno: resolución de adscripciones federativas, dilucidar los conflictos de empresas consideradas como fronterizas, renovación y constitución de secciones sindicales, resolución de reclamaciones realizadas por personas afiliadas u órganos de dirección, reestructuración de recursos sindicales con la finalidad de racionalizarlos y aclarar mapas precisos que ayuden al conjunto de nuestra organización a conseguir los fines de atención y extensión sindical a todos los niveles... como temas a resaltar entre las tareas que se desarrollan de forma diaria.

Los días 3 y 4 de diciembre se reunió el **plenario confederal de secretarías de Organización**. Con un amplio orden del día, se trabajó sobre seguridad y protección de datos, se debatió la propuesta de desarrollo de la Conferencia Confederal de Juventud, evaluación del Plan de Desarrollo Organizativo Confederal y se plantearon las líneas generales del trabajo a acometer desde las secretarías de organización en los próximos meses.

De todos estos temas, destacar:

- En el trabajo “inmediato” además de lo derivado del debate sobre SSJJ y la fusión de las Fundaciones, abordar el análisis sobre realizar un mayor trabajo conjunto con UATAE para determinar si consideramos conveniente ir más allá del actual protocolo de colaboración para ver si UATAE puede convertirse en la referencia de las personas autónomas afiliadas a CCOO.
- En los próximos meses (dentro del primer trimestre de 2020) los temas de mayor relevancia son:
 - **8M**, debiendo dilucidar qué hacemos en torno a la fecha, para cuyo debate se plantea la celebración de una Asamblea de Mujeres Confederal.
 - La celebración de **asambleas de secciones sindicales y sindicalistas de referencia**. La última fue la realizada con motivo del arranque del proceso de EESS. La próxima (dado al compromiso adquirido de que este acto sea cada dos años) sería en primavera coincidente con el fin del proceso de elecciones sindicales. Pero, en esta ocasión el planteamiento confederal inicial sería sustituir su carácter central por asambleas descentralizadas en territorios.
 - **Conferencia Confederal de Juventud (abril)**.
 - Sin olvidar que se ha de empezar a trabajar el **12º Congreso Confederal** y las tareas propias del mismo.

Estos temas son elementos de trascendencia para nuestra organización ante los que, como FSC-CCOO, además de acometerlos con el rigor debido, entendemos que es necesario jugar bien con los tiempos, con la consideración de que hay que calendarizar bien todas las actividades/acciones propuestas para el conjunto de la organización, a fin de que se puedan articular de forma conjunta, con un hilo conductor entre todo lo que hagamos, de forma que enviemos trabajar de manera atropellada.

Respecto al **8M** insistimos en mantener seriedad en el debate, con la cabeza fría, pensando en lo mejor para la organización, y mediante respuestas articuladas con tiempo suficiente para explicar y preparar aquello sobre lo que decidamos.

La **Conferencia Confederal de Juventud** quedó aprobada en los documentos del 11 Congreso Confederal y su objetivo es acercar CCOO a las personas afiliadas menores de 31 años, de modo que en conjunto con las y los jóvenes seamos capaces de debatir y concluir propuestas que nos hagan mejorar.

Para ello, como Federación y dado al trabajo y compromiso que nos avala en la proximidad con la afiliación más joven de nuestro sindicato, ésta sería nuestra 3ª asamblea de Jóvenes FSC y, como fase previa (o paralela) a los propios actos previos fijados en las normas confederales, creemos que no debemos desaprovechar la oportunidad de acercamiento y debate, por lo que tenemos que valorar la opción de mantener una primera fase deliberativa, descentralizada de forma racional por sectores, empresas, provincias, comarcas... en la que aportemos cercanía al debate que se deber producir y hagamos la didáctica necesaria para explicar el proceso y transmitir la importancia de la participación en el mismo.



Plan de Desarrollo Organizativo Confederal. En el citado plenario confederal, se trabajó sobre la evaluación anual del trabajo y valoración general del mismo. A este respecto, como Federación ya consideramos en inicio que el plan aprobado es un documento ambicioso que no debía quedar en papel mojado.

Finalizando 2019, observar que aún hay muchos elementos del texto que están sin abordar y son absolutamente necesarios dado a que afectan al necesario trabajo común que tenemos que realizar para acometer la atención a las empresas multirrama/multiservicios. Algo ya avanzado desde AS y NC, pero no desde el ámbito organizativo

La figura de los sindicalistas de referencia sobre la que no terminamos de acercar posturas en torno a la definición de los mismos, pese a lo que escribimos y aprobamos en los documentos, y el asimétrico desarrollo de los Comités de Extensión.

El Plan obedece a la necesidad de hacer un trabajo confederado conjunto pero nos cuesta acometerlo. Debemos de ser capaces de superar distancias y terminar de entender que sólo mediante la colaboración y la sinergia del global, alcanzaremos los objetivos fijados y nos superaremos.

AFILIACIÓN

El año 2019 ha sido muy bueno en cuanto al aumento de la afiliación. Desde noviembre de 2018 a noviembre de 2019 ha habido un incremento neto de casi 12000 personas (11711); a día de hoy, **somos 235.656 afiliados y afiliadas**, siendo la primera Federación de la CS CCOO en número, al representar el 24,4% del conjunto Confederal. Esto supone un incremento porcentual del 5,13% neto, lo que supera en más del doble el objetivo afiliativo establecido por la Confederación para todo este año.

En cuanto a la afiliación de hombres y mujeres, seguimos manteniendo la tónica de años anteriores: 60% de hombres y 40% de mujeres. La afiliación de jóvenes, experimentó en el tercer trimestre el mayor incremento del conjunto Confederal, llegando al 21,35%, si bien sigue siendo un problema estructural, pues el global de jóvenes en FSC es del 4,40 de la afiliación, siendo un número bajo que no permite garantizar relevos ni regenerar estructuras.

El incremento se produce en todos los territorios (salvo dos) y en la mayoría de los sectores, siendo significativo el producido en los sectores Postal, Carretera, Administración Local y Administración Autonómica.

Un problema generalizado que afecta no solo a la FSC es la importante rotación que se produce. Se afilian muchas personas, pero se dan de baja un número importante, en muchos casos a los pocos meses del alta. Puede ser por entender al sindicato como un mero instrumento, como herramienta para un fin concreto que, una vez solventado, no hace necesario seguir perteneciendo a la organización.

A destacar también el aumento en las cuotas generales frente a las reducidas y súper reducidas, cuestión en la que tendremos que seguir trabajando para ajustarnos a la realidad lo máximo posible.

MUJERES

Los días 12 y 13 de noviembre de 2019 se realizó un plenario federal de Mujeres, con la participación de la mayoría de las secretarías de Comunidades Autónomas y Sectores. El día 12, en la Escuela Muñiz Zapico, se efectuó un balance de los trabajos realizados, de aquellos que se acometerán en el futuro y se dieron varios debates, destacando el producido alrededor del próximo 8M.

En el debate se respondió también a algunas cuestiones relevantes del futuro como que el género debe de estar presente en nuestras ponencias congresuales, tanto de forma transversal como de forma concreta, de modo que es importante mantener un epígrafe específico sobre las mujeres para visibilizar a las mismas. Ni que decir de la importancia que tiene dar continuidad, contenido y recursos a las Secretarías de las Mujeres.

Con participación de la Secretaría de Organización, se valoró la importancia de la participación en las asambleas congresuales en el debate de los documentos que se presentan en las mismas, a fin de que los textos sean participados y se enriquezcan y mejoren entre el trabajo conjunto de la organización. El debate también giró en torno a la necesidad de



conseguir la participación desde las secretarías de las mujeres en los procesos congresuales y cómo conseguir que la afiliación participe o la necesidad de cambiar las formas de participación. Otra cuestión fue el rigor de las candidaturas, cómo debemos interpretar la paridad cuando estamos en sectores feminizados. Además la paridad es un avance, pero no lo resuelve del todo la participación y las responsabilidades en los diferentes órganos. Sin olvidar la necesidad de ser un sindicato feminista.

En los debates que se dieron, incluido el 8M, volvió a surgir la necesidad de definir a CCOO como un sindicato feminista. Se puso sobre la mesa la necesidad de tener perfil propio el 8M como se ha dicho en numerosas ocasiones y se expuso la necesidad de hacer dos argumentarios (para el interno y para el externo) y trabajar con antelación en los centros de trabajo, realizando asambleas y jornadas con nuestras propuestas y mensajes durante los meses de febrero y marzo.

En el mismo se constató que la movilización visibilizada como convocatoria de huelga había servido para el avance social del feminismo, aunque algunas compañeras consideraron que ya había terminado su recorrido ese papel. En general se constata la necesidad de trabajar colectivamente con el movimiento feminista, del que forman parte muchas compañeras y cuyos objetivos compartimos de forma global.

El papel feminista en nuestro sindicato no pasa porque adoptemos el rol masculino, se trata de feminizar el sindicato impregnar de nuestras reivindicaciones todas las capas políticas, sindicales.

Las mujeres hemos mejorado en representatividad ahora debemos mejorar en participación y defenderemos los derechos de todas las mujeres procedan de donde procedan y sea cual sea su origen.

El 13 de diciembre, dentro del Plenario de la Secretaría, se celebró la Jornada 25N: "NOS MOVEMOS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO", en el salón de Actos del Instituto Nacional de la Administración Pública, una reunión con mucha participación y un excelente nivel de debate de ponentes y asistentes, con lo que se sigue desarrollando un trabajo sustancial y clave para articular el discurso sindical en materia de lucha contra la violencia machista.

Como continuación del informe presentado al Consejo sobre la participación de las mujeres en la Federación, se ha elaborado una encuesta sobre la participación la situación y los recursos de las mujeres. En su primera fase consistió en elaborar un retrato de la representación de mujeres y hombres en cada estructura de la organización (Ejecutiva Federal, ejecutivas sectoriales, de Comunidad, provinciales y de secciones sindicales de ámbito estatal) y de la que se realizarán actualizaciones anuales para disponer de los datos de la evolución de la participación de las mujeres en la organización.

Es preciso identificar en qué espacios sindicales intervienen las mujeres, las barreras y obstáculos a los que se enfrentan, y cómo es su participación en la negociación colectiva. Para ello se enviarán unas encuestas a las 235 mujeres en responsabilidades de dirección del sindicato. Una parte de la encuesta para todas las mujeres y otra parte más específica para las responsables de las Secretarías de las Mujeres. Con un plazo y método de acceso específico.

Se ha realizado un resumen de las últimas jornadas y actos en los que hemos participado, como en Aragón, Carretera, Ferroviario y SSE de Seguridad Social. Se vuelve a insistir a toda la organización de la importancia de que las Secretarías envíen la información que se les solicita para poder coordinar el trabajo y tener actualizada la información, lo que la re rentabilizaría todo mucho a través de un trabajo compartido.

Hemos presentado iniciativas nuevas como la realización, junto con Formación, de un curso sobre los permisos en el RDL 6/2009 y otros futuros que iremos desarrollando, entre lo que destaca la realización de la futura Escuela de Mujeres para el próximo año y recuperar la campaña ante la ausencia de planes de Igualdad en las Administraciones Públicas.

Seguimos preparando la mejora de Tribuna Violeta, dando más contenido a la página, diferentes campañas, medios, cultura, etc.

Se ha participado en las reuniones de EPSU e ISP, especialmente en esta última en Ginebra, con un especial apoyo al convenio 190 de la OIT, por un trabajo libre de violencia y acosos, que por primera vez afecta a servicios público y privados.

Sigue el trabajo con la Plataforma de Mujeres de los Cuerpos de Seguridad, con presentaciones e intervenciones presentes por la visibilización de su problemática y contenidos de su trabajo como mujeres, siendo requeridas por Universidades, Consejerías de Comunidades Autónomas.



JÓVENES

La Conferencia de Confederal de Juventud es un reto importante que tiene el sindicato, donde el documento presentado por la Confederación, tiene que tener un amplio recorrido y participación de las personas jóvenes afiliadas.

Consideramos que el debate tiene que ir desde la parte constructiva, analizando las necesidades de la gente joven y las soluciones que se pueden aportar, tanto para su vida cotidiana como para la presencia y activismo en el sindicato.

Tenemos que hacer un análisis profundo y sincero de cómo están representadas las personas jóvenes en la organización, y puede que sea hora de tener la valentía suficiente para debatir sobre la ampliación de la edad a efectos organizativos hasta los 35 años, en un marco en el que las personas jóvenes entran más tarde al mundo laboral, o hablar de porcentajes de representación de jóvenes para los órganos de dirección.

Es imprescindible analizar y encontrar soluciones al tapón existente para la participación e inclusión de delegadas y delegados jóvenes y la pérdida que hemos sufrido entre las delegadas y delegados de 30 a 35 años.

Es un momento importante en la organización y debemos en la conferencia ser realistas y atajar el problema que tenemos con las personas jóvenes y escuchar sus demandas, o caeremos en un debate estéril que queda muy bien en una fotografía, pero es inútil para avanzar en la construcción de un sindicato renovado y más pegado a la realidad.

POLÍTICAS SOCIALES E IGUALDAD

El pasado 18 de marzo se presentó el “Estudio sobre condiciones de trabajo del personal que atiende a personas migrantes y refugiadas” en el Parlamento Europeo, presentado la Red Europea de trabajadores y trabajadoras de atención a migrantes y refugiadas de EPSU; conjuntamente con la Secretaria de Juventud se realizó una jornada dirigida a jóvenes en la que realizamos una mesa redonda en la que estuvieron presentes PSOE, PP, Ciudadanos, Izquierda Unida y Podemos exponiendo sus propuestas sobre migraciones.

Se ha actualizado la “Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en los medios de comunicación” que se presentó el 8 de octubre en rueda de prensa conjunta con la FELGTB y la Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad.

Hay que destacar también la participación de la Secretaria en la jornada anual que organiza REDI (Red de Empresas por la Diversidad) en la que presentamos ante personas de recursos humanos y de dirección de diferentes empresas la “Guía sobre el proceso de transición en las empresas”. Es la primera vez que un sindicato y, por lo tanto CCOO, participa en una jornada de esta organización compuesta por empresas y multinacionales que trabajan la diversidad.

El próximo año se retomará con mayor intensidad el trabajo en políticas sociales e igualdad, comenzando con la celebración los días 14 y 15 de enero de los **II Encuentros federales de acción sindical y diversidad sexual**.

Vamos a extender y presentar por las diferentes Comunidades y Sectores afectados el estudio sobre personal de atención a personas migrantes y realizar jornadas sobre diversidad sexual y de género y delitos de odio.

Hoy más que nunca es importante formar y sensibilizar a la organización para luchar contra el discurso de odio que está presente en nuestra sociedad, discurso de odio que ha provocado agresiones a personas de diferentes colectivos, como menores no acompañados, personas migrantes o personas LGTBI.

FSC-CCOO condenará todos los actos de odio e intolerancia, vengan de donde vengan, que atenten contra los derechos humanos y no respeten los derechos de las personas, con independencia de su origen, raza, orientación sexual e identidad de género.



SALUD LABORAL

Campañas financiadas por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales

Durante el mes de octubre, el Área de Salud Laboral de FSC-CCOO en coordinación con el Sector de Telecomunicaciones de FSC-CCOO, ha desarrollado un proyecto sobre el teletrabajo dentro de las acciones subvencionadas por la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta campaña consta de un video y un díptico explicativo sobre el teletrabajo desde una perspectiva preventiva, con el objeto de impulsar un teletrabajo sin riesgos laborales, que cumpla toda la normativa preventiva y donde se aborden riesgos específicos de esta modalidad de relaciones laborales como el tecnoestrés o el aislamiento social. En este proyecto destacamos la **desconexión digital** como medida preventiva básica, en ese sentido es importante destacar el acuerdo de desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica negociado en dicho ámbito.

Recientemente en el mes de Diciembre se ha finalizado la campaña TME y accidentes de tráfico en jornada laboral de actividades postales y de Correos financiado por la FPRL. Este proyecto realizado por ISTAS en coordinación con la Federación y el sector Postal, consta de dos videos. El primero contribuye a reflejar las condiciones de trabajo ergonómicas de las trabajadoras y de los trabajadores del servicio postal y de correo. Este video pretende sensibilizar y concienciar de la importancia de prevenir el riesgo ergonómico y las consecuencias a la salud por trastornos musculoesqueléticos.

La segunda de las propuestas visuales incide sobre los accidentes de tráfico: Conducir para repartir. Una actividad con mucho riesgo. De todos los sectores de actividad, los trabajadores del sector Postal son los que sufren más accidentes de tráfico en jornada. Los accidentes en moto son la primera causa de accidente laboral y los más graves que padecen los trabajadores de reparto.

El 27 de Noviembre se celebró la Jornada polvo en suspensión, más peligroso de lo que parece, donde se presentan el informe de situación y el resultado de este trabajo que finaliza este proyecto, elaborado por ISTAS y en colaboración con el sector de Papel, Gráficas y Fotografía y el área de salud laboral Federal-

Es un proyecto que contribuirá a sensibilizar a las plantillas sobre la importancia de este factor (el polvo de tisú) presente en el proceso productivo de las empresas del sector, lo que mejorará las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras y los trabajadores a través de la información obtenida.

Los riesgos psicosociales, los riesgos más prevalentes en las actuales relaciones de producción.

La precarización de las actuales relaciones laborales determina que los riesgos psicosociales sean de los más relevantes y que la organización del trabajo se haya convertido en un elemento esencial en el deterioro de la salud de las clases trabajadoras.

Con el objeto de abordar los riesgos psicosociales y establecer las diferentes estrategias para abordarlos, se realizó una Jornada de acción sindical preventiva el 19 de Noviembre conjunta entre las secretarías federales de salud laboral y juventud, a la que acudieron 70 personas afiliadas de nuestra organización.

En la Jornada evaluamos las diferentes estrategias de intervención, centrados primeramente en los riesgos psicosociales y los factores que los determinan, haciendo hincapié en la necesidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales, para posteriormente tratar sobre uno de los riesgos psicosociales más presentes en la organización del trabajo, como es el acoso en el lugar de trabajo: se establecieron sus causas, sus diferentes naturalezas y se señaló la mejor manera de abordarlo a través de políticas preventivas, donde los diferentes protocolos de acoso tienen un papel fundamental.

La Jornada culminó con el análisis de las estrategias a seguir una vez que la intervención sindical en el trabajo se agota y se debe acudir a otras vías, como las denuncias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y por otro las estrategias jurídicas para enfrentar los riesgos psicosociales, preferentemente el acoso en el lugar de trabajo y para ello se resaltó el cambio interpretativo que supone la reciente sentencia del Tribunal Constitucional de mayo del 2019.

La Jornada termino resaltándose los riesgos psicosociales en las personas jóvenes. La precariedad que es aún más relevante en las relaciones laborales de las personas jóvenes ha convertido la salud laboral en sus diferentes aspectos en una mera declaración de intenciones para el empleo de las personas jóvenes.



FORMACIÓN 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).

De este modo se ha constituido la primera Estructura Paritaria Sectorial en nuestro ámbito, la de Economía e Industria Digital, integrada por dos patronales AMETIC y Digitales y cuyo ámbito queda delimitado en el texto del Acuerdo a los siguientes CNAE:

61.10	Telecomunicaciones por cable
61.20	Telecomunicaciones inalámbricas
61.30	Telecomunicaciones por satélite
61.90	Otras actividades de telecomunicaciones
73.12	Servicios de representación de medios de comunicación

Con la finalidad de constituir su EPS se han iniciado también las reuniones en la que será la EPS de Químicas que afecta al sector de Papel, Gráficas, y Fotografía y en el interno, preparando la futura constitución de la EPS de Transporte y Logística, en la que se integran los sectores de Carretera y Logística, Aéreo, Ferroviario y Postal.

FORMACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Como ya anunciamos en el nuestro informe anterior, se nos trasladó en octubre el borrador de lo que será la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social en el ámbito de las Administraciones Públicas, de momento sigue siendo un borrador, con el que todas las partes estamos de acuerdo, sin informes desfavorables por parte de la Intervención y de la Abogacía del Estado, pero a la espera de cerrar el Acuerdo de Gestión de Fondos de 2020 en el que se incluirá la partida económica al efecto.

FORMACIÓN 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 nuestros territorios o con las convocatorias confederales, y que tenemos previsto extender a las RLT en el ámbito de las AAPP que son competencia exclusiva de nuestra federación.

La Confederación ya ha recibido la Resolución definitiva con la adjudicación de los fondos solicitados para la ejecución del Plan de Formación solicitado en la subvención y nos encontramos a la espera de ser convocados para su inicio.

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 del sector.

PROTECCIÓN DE DATOS

Continuamos con la identificación de todos los procedimientos de tratamiento de datos a los que nos obliga la nueva legislación, en colaboración con la DPD confederal, y en este sentido hemos distribuido a todas las personas con relación



laboral en nuestra federación del RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EN EL TRATAMIENTO DE DATOS, y próximamente se elaborará también un documento similar con recomendaciones para el personal sindicalista. Seguimos trabajando 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 consecuencia de brechas de seguridad o denuncias de personas afectadas.

Recientemente hemos conocido la sanción impuesta a la CRTVE, de 60.000 €, por la brecha de seguridad ocasionada por la desaparición de unos dispositivos pendrive de la Oficina del Participe del Plan de Pensiones de la Corporación, que eran propiedad de uno de nuestros representantes en el Plan de Pensiones, así como de la aparición de esos dispositivos hace unos días en esa misma oficina.

Desde la Federación estamos en disposición de iniciar a principios de año la formación en esta materia para el personal con relación laboral, y preparando también la formación necesaria para las personas que integran las CE de territorios y sectores.



ANEXO

Valoración de la Confederación Sindical de CCOO sobre la 25 Cumbre del Clima

14 diciembre 2019

Menos declaraciones y más acciones

Termina la COP25 de Madrid y comienza el recorrido hacia la 26, en Glasgow. Para CCOO, las Conferencias de las Partes y el multilateralismo corren el riesgo de perder credibilidad y ampliar la brecha que les separa de la sociedad civil. Falta de ambición, lentitud a la hora de planificar y tomar decisiones, plegarse al capital abandonando el carácter e importancia de lo público cediendo poder a entidades económicas, financieras y multinacionales que anteponen sus intereses a los de la sociedad y a la preservación del planeta, son ejemplos de esa desafección.

Para aquellas y aquellos que creemos en la participación y en la toma de decisiones compartidas, estos espacios y estas instituciones deben modificar su forma de proceder pues existen ideologías y poderes fácticos que quieren dinamitarlas y ante ello han de reaccionar y recuperar la confianza de la gente.

Esta Conferencia de las Partes, la 25, será recordada como la COP del artículo 6, pues ha sido el elemento estrella. Este artículo está redactado en el Acuerdo de París en titulares enunciando lo referente a los mercados de carbono y esos titulares se tienen que rellenar con contenidos y aspectos concretos para entrar en vigor, y sustituir a lo recogido en el protocolo de Kyoto, en 2020. Sobre esto ya se hizo un intento el año pasado en Katowice, Polonia, país que recientemente se ha desmarcado de sus 27 socios europeos en lo referente a alcanzar un acuerdo vinculante de emisiones 0 para 2050, pero en esa COP24 no se llegaron a acuerdos y se decidió continuar en Chile, bueno en Madrid, que como ya es sabido el país andino rehusó realizar la Cumbre en su territorio no fuera a ser que el mundo viera cómo el Gobierno está maltratando a su pueblo, y las negociaciones se han torcido. Algún país, Brasil entre ellos, ha intentado introducir mecanismos de mercado que pueden llevar a una doble contabilidad y esto no es del agrado de, entre otros, la UE, pues rompe las reglas que rigen el mercado y que tanto tiempo y esfuerzo ha costado establecer.

Y la negociación de ese artículo, eminentemente económico, se ha impuesto a temas como la justicia social, brecha de género, respeto a los derechos humanos, transición justa, que estuvieron "secuestrados" por algunas partes y fueron utilizados para forzar las negociaciones durante estos días de reuniones multilaterales. Una actitud miserable.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras, como parte integrante del movimiento sindical internacional, más de 100 delegadas y delegados de 22 países bajo las siglas de la Confederación Sindical Internacional (ITUC, International Trade Union Confederation) traía a esta Conferencia de las Partes tres elementos fundamentales de reivindicación desde la perspectiva más socio-laboral:

- Aumentar la ambición respecto al clima con una transición justa sin dejar a nadie en el camino.
- Sumarse a la nueva iniciativa "Acción Climática para el Empleo".
- Compromiso a financiar un desarrollo bajo en carbono con apoyo explícito a los más vulnerables.

Y, por supuesto, la lucha contra la brecha de género, el respeto a los derechos humanos, la justicia social y la participación de la sociedad civil en las discusiones y en la toma de decisiones eran, y son, fundamentos que están integrados en las reivindicaciones sindicales.

Con estos mensajes hemos llamado a secundar manifestaciones y acciones dentro y fuera de la Cumbre, hemos organizado y participado en actos tanto de alto nivel como, sobre todo, con otras organizaciones de la sociedad de la que estamos acostumbrando tiren los jóvenes y la capacidad movilizadora de Greta. Hemos reclamado una mayor ambición para la reducción urgente de emisiones y avance en un cambio de modelo, financiación para corregir daños, pérdidas y en adaptación a la nueva realidad. Hemos reclamado fondos suficientes para los países en vías de desarrollo que coincide que son los que menos contribuyen al calentamiento global sin olvidar que todos son, somos, responsables de la situación de emergencia climática en la que nos encontramos aunque eso sí, con responsabilidad diferenciada, por supuesto. Nos



hemos sentido aterrados con los informes de organismos y paneles científicos como el de los océanos, y el del IPCC, y todo con el ánimo de aportar compromiso y acción para cumplir con aquello de que la subida de la temperatura media global no supere el 1'5º, aunque esta cifra es probable que ya se nos haya escapado.

Y llegados a este punto, y trasladando lo global a lo local, es tiempo de actuar, como indicaba el mensaje de la COP, y hacerlo en nuestro país, con urgencia. Es necesario establecer un gran marco estable de diálogo social que analice, planifique, tome decisiones y lleve a cabo las medidas necesarias para descarbonizar nuestra economía, preparar y formar a la gente trabajadora para que tenga la capacitación necesaria requerida en otros empleos de nueva creación, y a aquellas y aquellos que por diversas razones no puedan hacerlo, acompañarles desde los poderes públicos, que nadie quede atrás. Tenemos que avanzar en medidas de ahorro y eficiencia energética, impulsar la economía circular, incentivar cambios en nuestra industria para hacerla competitiva, y exigirles responsabilidad y esfuerzos en los cambios a la vez que contribuyen a investigar, innovar y desarrollar, acometer reformas en el mercado agrario potenciando la agricultura ecológica y el consumo cercano, abordar con mayor énfasis la movilidad sostenible con el transporte público como elemento fundamental y planes de movilidad a empresas y centros de trabajo, aplicar políticas de compras verdes y socialmente responsables desde las Administraciones, planificar y gestionar montes y terrenos forestales para obtener productos... Numerosas posibilidades y enormes retos.

Y es por todo ello por lo que reclamamos al conjunto de la comunidad internacional y a nuestros poderes públicos menos declaraciones y más acciones. El tiempo se agota, pongámonos a ello.



ANEXO

FACTORES CLAVES DE LA DESACELERACIÓN ECONÓMICA ESPAÑOLA

Desde hace unos meses vemos diversos indicadores que podrían desencadenar una nueva crisis en España, 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.

Las últimas previsiones de crecimiento económico de nuestro país son correcciones de las anteriores, rebajando en casi todas sus datos. Por ejemplo, la última previsión de Funcas del 10 de Octubre establece una previsión de crecimiento para este año del 1,9%, es decir, tres décimas menos que la anterior. Asimismo, el Gobierno ha rebajado una décima su previsión para el año 2019, situándola en el 2,1% y marcando un crecimiento del 1,8% para 2020.

Las claves de que estas previsiones indiquen que nos estamos dirigiendo hacia una desaceleración económica todavía más acentuada se deben a una serie de factores externos e internos.

Contexto internacional

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 líderes que tienen intereses en terceros países, como son BBVA, Telefónica, Santander, Repsol, Iberdrola y Endesa. Empresas que han perdido entre el 20 y el 80% de su valor en el mercado en la última década.

Es en este contexto donde nos preocupa especialmente la debilidad de China, aparte de por su propia situación económica (el PIB1 subió un 6% interanual en el tercer trimestre de 2019, la peor cifra trimestral desde 1992, cuando comenzaron a registrarse oficialmente estos datos²), hay que preocuparse por la guerra comercial que está librando 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.

Una guerra comercial de la que no nos hemos librado en España. Hace pocas semanas la OMC³ declaraba ilegales las subvenciones a Airbus por parte de los países europeos y Estados Unidos decidió aplicar aranceles sobre productos europeos, calculados en 765 millones de euros de impacto económico sólo para los productos agroalimentarios de la economía española.

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 Eurostat⁴, el PIB de la eurozona aumentó un 0,2% en el segundo trimestre del año con respecto al primero, 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.

Factores internos

Básicamente los hogares han cambiado ligeramente su modelo de consumo y ahora han decidido ahorrar. Estos últimos años, al calor de la recuperación económica, la tendencia de la crisis en España se había invertido y los hogares estaban gastando por encima de su renta disponible, situando su tasa de ahorro bajo mínimos. Dada la incertidumbre de estos últimos trimestres se ha empezado a reconstruir el ahorro, por lo que se gasta menos y esto incide sobre la demanda interna y el crecimiento económico.

Los indicadores. Paro y 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 2008⁵. El número de desempleados aumentó en más de 54.000 al término del verano, cifras inéditas desde 2010.



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



Gráfico 1. Paro registrado. Fuente: Seguridad Social⁶

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.

Los últimos datos de la EPA⁷ siguen arrojando datos que apuntan en la misma dirección: el empleo se desacelera y los datos publicados por el INE reflejan este frenazo laboral. Como indica el gráfico a continuación, son los peores datos desde 2012, cuando hubo un aumento de parados de más de 93.000 personas.

Variación trimestral del paro

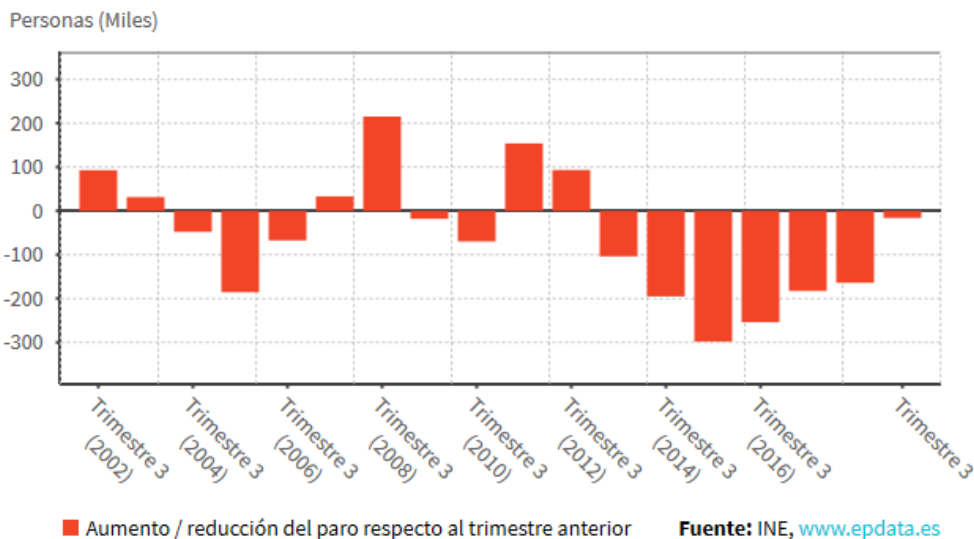


Gráfico 2. Aumento / reducción del paro respecto al trimestre anterior. Fuente: INE, EP Data⁸

A pesar de ello, la tasa de paro ha logrado bajar del 14% por primera vez en una década. En total, tenemos a día de hoy 19,8 millones de ocupados en España, el mayor nivel de ocupación en once años.

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

	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
	2018	2018	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	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: CIS⁹

Además, la caída en las ventas de matriculaciones de vehículos es otro síntoma de la desaceleración económica, disminuyendo éstas un 11% en julio, 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.

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.¹⁰

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.

Por último, el calendario del cuarto trimestre de 2019 se presenta plagado de citas claves, entre las que se encuentran las elecciones generales en España el 10 de noviembre. Podemos decir que los 3 focos clave son:

1. Cómo derivará la guerra comercial entre Estados Unidos y China y su extensión a otros actores, como son los integrantes de la Unión Europea.
2. Las decisiones sobre política monetaria del BCE¹¹ y la Reserva Federal estadounidense.
3. El desenlace o extensión del Brexit.

Posibles escenarios ante un brexit con acuerdo o sin él.

La eventual salida del Reino Unido, miembro de la CEE¹² desde 1973, conformará sin duda, una nueva Unión Europea, menos diversa, pero más cohesionada también.

El procedimiento para la salida de un Estado miembro está regulado en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea. Aun así, su aplicación práctica no ha estado exenta de controversia, por la diversidad de interpretaciones jurídicas y políticas.

A día de hoy se contemplan tres escenarios de brexit:

- El primero, una salida ordenada, incluido un periodo transitorio previsto en el actual acuerdo, en el que la relación comercial futura entre el Reino Unido y la Unión Europea se basa en un tratado comercial al modo del que mantiene esta última con Canadá desde la firma del CETA¹³ en 2016.



- El segundo, igualmente una salida ordenada pero sin acuerdo comercial específico donde las nuevas relaciones comerciales pasaran a regirse por las reglas generales de la OMC¹⁴.
- El tercero, sin acuerdo y salida desordenada, lo que daría lugar a disrupciones de las cadenas productivas e inestabilidad financiera.

España tiene un nivel de exposición comercial y financiera respecto a la británica muy significativa en ciertos elementos, principalmente el turismo receptor, la inversión directa de las empresas españolas en algunos sectores de la economía británica (sobretudo financiero y de telecomunicaciones) y el mercado de segunda vivienda. Sectores en los que el grado de sensibilidad de nuestra economía respecto a la británica podría ser comparativamente elevado.

Según la estimación del Banco de España de los efectos en la economía española de la salida del Reino Unido de la Unión Europea¹⁵, un brexit con acuerdo comercial reduciría el nivel del PIB español en tan solo 0,02% al cabo de cinco años. Si el brexit se produjera sin acuerdo, aunque de forma ordenada, el PIB español se reduciría un 0,5% en cinco años y algo más de 0,8% si lo hiciera de forma desordenada.

Poniéndonos en el peor de los escenarios, la partida que se vería más afectada sería la de las exportaciones, con un impacto acumulado que podría alcanzar el entorno del 2,6%. También impactaría negativamente en las importaciones. En cuanto al nivel de empleo, la reducción sería similar a la observada en el PIB español, un 0,8%.

Estos resultados hay que tomarlos con cautela por varios motivos. Los supuestos de partida de las simulaciones provienen de los efectos estimados por el propio Banco de Inglaterra; el grado de incertidumbre es muy elevado, por poner un ejemplo, la reacción del tipo de cambio de la libra esterlina puede variar sustancialmente.

A falta de un pacto alternativo, la salida sin acuerdo en la fecha prevista constituye, salvo prórroga, la actual opción por defecto.

En su conjunto, las evidencias analizadas sugieren que los costes para la economía española de una eventual salida del Reino Unido de la Unión Europea serían probablemente moderados, aunque significativos en escenarios de salida desordenada.

Aunque el objetivo de la Unión Europea es una retirada ordenada del Reino Unido, desde la Comisión Europea¹⁶ reiteran la necesidad de que todos los Estados miembros se preparen para una posible retirada del Reino Unido sin acuerdo el próximo 1 de enero de 2020. Además, la Comisión señala la necesidad de que la industria actúe en ámbitos sensibles como los medicamentos, los productos sanitarios y los productos químicos.

Dos ámbitos en los que hace especial énfasis la Comisión Europea y que a nosotros como Federación nos interesan especialmente son la pesca y el transporte.

En el ámbito de la pesca, la Comisión ha proseguido sus consultas con los Estados miembros sobre un enfoque coordinado para preparar un escenario en el que los barcos de la Unión Europea ya no tendrían acceso a las aguas del Reino Unido. Existe un compromiso a través de un marco común que permita supervisar las distorsiones en las actividades pesqueras, así como cuestiones relativas al acceso y control de dichas aguas y a los controles sanitarios y las aduanas.

Por ello existe una propuesta para prorrogar el Reglamento de contingencia relativo a las autorizaciones de pesca, adoptado hasta finales de 2020, para que de esta forma se mantenga un marco jurídico simplificado que permita a la Unión Europea seguir concediendo autorizaciones a los barcos británicos para entrar en aguas de la Unión Europea y viceversa, siempre que se cumplan las condiciones sobre acceso recíproco y sostenibilidad.

En el sector del transporte, se han adoptado medidas de contingencia para mantener las conexiones esenciales para los modos de transporte más afectados: aéreo, ferroviario y por carretera, tanto para pasajeros como para mercancías.

El Reglamento que garantiza las conexiones básicas de transporte de mercancías y viajeros por carretera⁽¹⁷⁾ se adoptó poco después de una primera prórroga con fecha de aplicación definitiva el 31 de diciembre, igualmente el período de aplicación del Reglamento que garantiza las conexiones aéreas básicas se adaptó y expirará el 30 de marzo de 2020. El problema reside en que si el Reino Unido se retira sin acuerdo, el período de aplicación del Reglamento se reduciría ostensiblemente. La Comisión ha propuesto, aun en caso de salida abrupta, una prórroga del período de validez de estos Reglamentos hasta el 31 de julio de 2020.



Aun así, el sector del transporte es uno de los que ve con mayor incertidumbre su futuro. A día de hoy, desde las asociaciones de transportistas se preguntan si las empresas estarán preparadas y dotadas para los trámites necesarios en las aduanas, o si por el contrario se producirán situaciones de colapso en los pasos fronterizos. Seguramente haya una proporción elevada de empresas que no estén listas o no tengan los conocimientos suficientes para realizar los nuevos trámites burocráticos que se establezcan por el brexit. Ya se habla de cifras superiores al 40% de reducción del flujo de mercancías en un hipotético primer día de brexit sin acuerdo, necesitando de meses para poder estabilizar la situación.

1. Instituto Nacional de Estadística
2. Producto Interior Bruto
3. <https://www.efe.com/efe/america/economia/el-pib-de-china-continua-desacelerandose-en-tercer-trimestre-del-ano/20000011-4089794>
4. Organización Mundial del Comercio
5. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/database>
6. <https://revista.seg-social.es/2019/09/03/la-seguridad-social-registra-19-320-227-afiliados-medios-en-agosto/>
7. https://www.porcentual.es/backoffice/widget.html#/charts/2eDK1Q_WH17EfTmxdwndsw/widget?w=920h
8. Encuesta de Población Activa: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0319.pdf>
9. <https://www.epdata.es/>
10. http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/ICC/2019/ICC_08-19_3260.pdf
11. <https://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>
12. Banco Central Europeo
13. CEE: Comunidad Económica Europea
14. CETA, por sus siglas en inglés, Acuerdo Económico y Comercial Global
15. OMC: Organización Mundial del Comercio
16. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/19/Fich/do1905.pdf>
17. <https://www.consilium.europa.eu/media/41110/17-10-euco-art50-conclusions-es.pdf>
18. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_19_5509





servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es