



www.fsc.ccoo.es

Informe al Consejo Federal FSC-CCOO

20 de enero de 2021

Informe al Consejo Federal FSC-CCOO

20 de enero de 2021

Índice

1. Introducción	3
2. Política internacional	5
3. Acción Sindical y Negociación colectiva	7
4. Políticas Públicas	13
5. Salud laboral	17
6. Mujeres	19
7. Jóvenes	21
8. Formación para el empleo	22
9. Escuela Miradas con Perspectiva	23
10. Protección de datos	24

Edita:

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO

Fernández de la Hoz, 21, 1ª Planta
28010 Madrid
Telf.: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13
www.fsc.ccoo.es



1. Introducción

Se reúne el Consejo Federal en un momento de recrudescimiento de la pandemia provocada por la COVID-19 y en pleno ascenso de la tercera ola que está dejando cifras desorbitadas de contagios y fallecimientos, que en los últimos días afectan a centenares de miles de personas en España y evidencian una falta considerable de previsión y control por parte del conjunto de las autoridades políticas, en la mayoría de los casos más interesadas por minimizar los costes económicos que por atender el principio elemental de salvar vidas, aspecto central que CCOO y otras organizaciones invocamos como línea de actuación en el estallido de la crisis allá por el mes de marzo.

A la extensión de los contagios, con la inminente saturación sanitaria y los problemas que de ello se deriva en cuanto a la atención a las personas, en los últimos días hemos padecido un temporal de magnitudes desconocidas en decenios en España, que ha puesto de manifiesto la improvisación de ciertas administraciones, la incapacidad para atender a la resolución de los problemas de la ciudadanía y que lejos de buscar soluciones, han vuelto a usar como instrumento de desgaste sobre el Gobierno de coalición desde las derechas políticas e institucionales.

Nuestra Federación, al igual que las del Área Pública y organizaciones territoriales del sindicato, llevamos años advirtiendo del desmantelamiento de los servicios públicos, venimos reclamando un compromiso político y sindical beligerante por su recomposición, fortalecimiento y extensión, pues sin servicios públicos suficientes, bien dotados y extensos, no hay derechos de ciudadanía y es imposible atender a las personas y sus necesidades.

Falta compromiso social y político sobre los servicios públicos, sobran debates sesgados promovidos por los intereses de los neoliberales y sus acólitos, es necesario reforzar el polo de lo público con mayor contundencia, un trabajo necesario e imprescindible para abordar la pandemia y sus consecuencias sociales, económicas y personales.

Los momentos de crisis ponen de manifiesto la necesidad de tener recursos, medios e instrumentos de intervención que respondan al interés general, no a los intereses del beneficio empresarial que se escapa del control de la ciudadanía.

Las infraestructuras para el transporte de personas y mercancías, los instrumentos de regulación para ordenar el mercado, la sanidad, la enseñanza, la atención administrativa y personal a las ciudadanas y ciudadanos, forman un todo que hay que defender y mejorar, recomponiendo lo que la crisis austericida desmanteló y que la actual crisis amenaza con volver a arrinconar.

Estamos en un momento crucial del desarrollo social, afrontando como consecuencia de la aceleración de los cambios tecnológicos y emocionales que han tomado cuerpo de forma sustancial con la pandemia, como son la pérdida de la referencia del centro de trabajo para millones de personas, la digitalización y el consiguiente aislamiento y carencia de socialización, la ausencia de contacto cotidiana en el empleo o los impactos severos que se están sufriendo como consecuencia de la necesidad de atajar la extensión del coronavirus que sigue situando a más de 750.000 personas en ERTE.

Nuestra labor es imprescindible, dentro de las limitaciones graves que impone la imposibilidad de tener un funcionamiento regular, seña de identidad de CCOO, que se basa es el contacto permanente y directo con la afiliación, la interacción presencial entre los equipos sindicales y la participación directa, lo que supone un esfuerzo adicional que nos emplaza en el día a día a tener más rigor, empeño y capacidad como sindicato para mejor representar los intereses de la gente trabajadora.



Estamos en un tiempo congresual, no el que hemos querido y propugnado federalmente, un tiempo congresual que está interferido por la pandemia y a las limitaciones que veníamos advirtiendo en procesos anteriores en cuanto a la participación, se extrema por el escenario que se ha impuesto como consecuencia de las limitaciones para reunirse, debatir y afrontar un momento histórico de cambio social.

El sindicato tiene mucha resistencia, es un instrumento fuerte en las empresas y las administraciones, en la negociación colectiva, en el trabajo cotidiano, pero se ve sometido a un tensionamiento adicional en un periodo excepcional, del que tiene la obligación de salir airoso y hacia adelante, superando las dificultades que la pandemia y los condicionantes que la rodean están imponiendo.

CCOO es un eje de articulación social imprescindible, un instrumento clave para la reconstrucción de la sociedad sobre las nuevas identidades, necesidades y derechos que tienen que ser la doctrina a consolidar para la nueva sociedad que salga de la crisis.

El crecimiento afiliativo, la victoria en las elecciones sindicales, la extensión de nuestra influencia es un bagaje colectivo que requiere del reconocimiento de toda la organización, que nos identifiquemos en ello como la tarea colectiva bien realizada en unas condiciones extremas, es un marco que era impensable incluso para los más osados.

Al informe general se añade bastante documentación adicional, informes específicos sobre afiliación, elecciones sindicales, evolución del empleo en los sectores, política climática y estrategia de movilidad redactados por ETF, representación de las mujeres en la estructura federal y estado de la negociación colectiva en FSC-CCOO.

Todos los documentos sumados son un reflejo claro del estado de la Federación, forman un todo para la consideración y el debate.

Durante estos meses han pasado más cosas: los desencuentros en el Gobierno de coalición, la derrota de Trump, la crisis del sistema monárquico con el abandono del país del rey Juan Carlos I, la evolución de la situación en Cataluña y los procesos que de ello se deriva.

Meses intensos en un tiempo especial no previsto, al que nos hemos sabido adaptar y gobernar pese a las dificultades.

Hay procesos reivindicativos intensos que están desplegándose en territorios y sectores, conflictos alrededor de la negociación colectiva como en el caso de la AGE, creciente confrontación por la deriva de la dirección de Correos que el sindicato combate, botones de una acción sindical que no se para.

Tenemos muchos compromisos y algunos inmediatos como los derivados de dar una respuesta con la movilización el próximo 11 de febrero en la calle, con el lema de **“ahora sí toca”**, para despejar ante el Gobierno que el SMI, la derogación de la reforma laboral y las pensiones son ejes claves para el sindicalismo confederal y por lo tanto, causa de conflicto si no son capaces de establecer los acuerdos oportunos para cumplir con los compromisos derivados de las conversaciones del diálogo social y las reflejadas en su programa de legislatura.

Algunos temas sobre los que llamamos la atención en este documento, son los problemas reales con los que tropieza el sindicato, el retroceso de la Igualdad entre hombres y mujeres, las dificultades crecientes de las personas jóvenes para poder articular un proyecto de vida, los impactos previsibles sobre la financiación de las medidas de protección social y lo que algunos voceros del neoliberalismo más rabioso están vaticinando como una crisis de deuda, el papel de la correlación de fuerzas en Europa y España sobre los modelos a implementar en la actual situación, el papel del sindicato como un agente autónomo e independiente que tiene sus propios criterios y forma su opinión en sus órganos y la consolidación de los servicios públicos, más allá de lo que el imaginario colectivo reconoce como tal.



2. Política internacional

Prioridades de la Comisión 2021.

Además de la puesta en marcha del Plan de Recuperación y Resiliencia cuya ejecución, en el caso del Estado español, se realizará a través de lo indicado en el Rey 36/2020, la Comisión Europea sigue adelante en la aprobación de sus líneas de trabajo y estrategia política para este año 2021. En ese sentido, como ya sabemos, existen dos líneas de trabajo: pacto verde europeo y digitalización. La Comisión se va a centrar en lanzar el paquete "Objetivo 55", que abarcará desde las energías renovables hasta el principio de la eficacia energética primero (edificios, uso del suelo, fiscalidad de la energía, reparto del esfuerzo y derechos de emisión, etc...). Por otro lado, se han presentado un conjunto de medidas sobre transporte inteligente y sostenible, a los que desde ETF y FSC-CCOO se han apuntado algunas de las principales inquietudes, teniendo en cuenta que se va a revisar el Reglamento sobre la red trans-europea de transporte y la Directiva sobre los sistemas de transporte inteligente. Además, se incluirá el Plan de Acción para la Economía Circular en el que se trabaja sobre diseños ecológicos y sostenibles en particular en la electrónica circular (reutilización y reparación de smartphones entre otros).

En el ámbito de la digitalización, se apuesta por la libre circulación de datos y el foco en el derecho a la intimidad, la conectividad y la ciberseguridad.

El *pilar europeo de derechos sociales* tiene que jugar un papel fundamental para garantizar que se aplica de manera efectiva y que se presenta adecuadamente un plan de acción que garantice su plena aplicación. En ese sentido, desde el movimiento sindical contamos con varias oportunidades en positivo: por un lado, nuestra necesidad de reforzar el papel de los interlocutores sociales aprovechando que este primer semestre se encuentra bajo la Presidencia portuguesa y, por otro, coordinar, junto con otras organizaciones sindicales y la propia Confederación, aquellos trabajos que tengan relación con la Conferencia que tenía que haberse realizado ya sobre el futuro de Europa.

Como organización internacional debemos hacer frente a los retos que se nos presentan y, en ese sentido, es **clave el papel que podemos jugar en torno a la digitalización y la centralidad del mundo del trabajo en el ámbito del Parlamento Europeo**, así como la necesidad de reforzar el discurso sobre la importancia de **reforzar los servicios públicos** en los ámbitos que son de nuestra competencia.

Por último, señalar que el 2021 es el Año Europeo del Ferrocarril y, en ese sentido, deberemos prestar atención a todas aquellas iniciativas que emanen de las administraciones públicas en tanto en cuanto se van a poner en marcha las normas acordadas en el marco del cuarto paquete ferroviario.

Trabajos realizados

Desde la celebración del último Consejo Federal, la actividad internacional ha seguido desarrollándose, tanto los comités ejecutivos de ETF, EPSU y UNI, como los diferentes comités de diálogo social europeo, todas en modalidad online.

En ese sentido en el ámbito de la Federación Europea de Servicios Públicos celebrado en noviembre de 2020 se han trazado objetivos a medio plazo en el que se han identificado las siguientes necesidades como elementos claves que deben guiar nuestra acción sindical: por un lado, la necesidad de organizar y financiar los servicios sociales así como de salud pública para cumplir con el derecho humano a la salud y la atención; incrementar la financiación e inversión en servicios públicos; asegurar que la financiación de la recuperación y el uso de fondos estén en línea con el Pacto Verde y Social y las condicionalidades relacionadas con la negociación colectiva y el cumplimiento tributario; trabajar por reivindicar la justicia fiscal; establecer mecanismos de fortalecimiento de la negociación colectiva y el diálogo social y los derechos de las personas trabajadoras de los servicios públicos y



sindicatos así como abordar nuevas formas de trabajo y trabajar por propuestas para un reajuste de la zona euro, la Unión Europea y Europa en general. En el ámbito de lo concreto, a través del comité del ámbito local y regional, va a ponerse en marcha un proyecto que tiene como objetivo identificar las deficiencias de los servicios sociales, así como los riesgos psicosociales a los que se somete el personal de las entidades locales y autonómicas.

Por otro lado, en el ámbito de la administración general del Estado, dentro del diálogo social, se plantea impulsar un acuerdo sobre digitalización en las Administraciones Centrales con la intención de que se cree un acuerdo nuevamente vinculante que pudiera dar lugar al impulso de una directiva en esta materia.

A pesar de las dificultades, seguimos trabajando para reimpulsar y redefinir el grupo de trabajo UEcare, de atención a las personas migrantes, junto con el Grupo del Mediterráneo, puesto que, frente a los planes de la Unión Europea en materia de política migratoria, la EPSU juega un papel fundamental en la defensa y reivindicación de los servicios públicos y de la dotación de los mismos frente a las instituciones europeas.

Por último, se ha planteado que el 23 de junio, día de las y los empleados públicos, se organice una jornada de resistencia a la austeridad y a la comercialización de los servicios públicos, poniendo el foco en reivindicar la mejora de salarios, condiciones y servicios públicos, así como el de la remunicipalización.

En el ámbito de UNI también se han celebrado las diferentes reuniones previstas, tanto sectorialmente como a nivel del comité mundial y comité ejecutivo. Hay que destacar la celebración de la próxima conferencia de UNI Europa en Bruselas con formato online que se celebrará del 27 al 29 de abril y en la que tema girará en torno al fortalecimiento del poder de negociación colectiva, con el objetivo de ver cómo reforzar a los sindicatos, la política y legislación de la UE, las empresas multinacionales, la organización y las prácticas de negociación colectiva de vanguardia además de discutir acerca del futuro de los servicios y la defensa de la democracia.

Destacar que, de manera preponderante, se está intensificando el trabajo en torno a la campaña de Amazon. Además del hecho de que durante la pandemia ha ocupado un lugar central, todo lo relacionado con el posible espionaje por parte de **Amazon** a sindicalistas en el ejercicio de sus funciones está siendo monitorizado de primera mano por UNIGlobal. Simultáneamente con la campaña realizada a nivel internacional, se está articulando un movimiento en torno a Progressive International, impulsado por Varoufakis y que ha contado con el apoyo de algunas/os eurodiputadas/os con los que venimos trabajando.

En el marco de la Federación Europea de Trabajadores del Transporte, también se han celebrado las diferentes reuniones sectoriales, así como el comité director, el comité ejecutivo y los comités de mujeres y jóvenes. En su comité ejecutivo se dio el visto bueno a una reorganización del trabajo en la que se ha creado el comité de transporte terrestre en el que se incorporan también los trabajos en materia logística, reivindicación hecha por esta Federación.

También tuvo lugar un encuentro entre la juventud de FSC-CCOO, Livia Spera y Frank Moreels, con el objetivo de analizar los planes de recuperación y resiliencia y la afectación a las personas jóvenes y, por otro, la necesidad de establecer un mecanismo de diálogo permanente con la juventud trabajadora y la ETF en la que sean protagonistas de primera mano de los cambios que se han de acometer.

La ETF va a ocupar un papel fundamental en los próximos años dado que el **pacto verde europeo**, así como los planes de movilidad van a afectar a millones de trabajadores y trabajadoras del transporte. En ese sentido, merece la pena destacar tanto la posición de la ETF en materia de neutralidad climática como nuestra posición en materia de movilidad sostenible, dado que el pasado 9 de diciembre la Comisión Europea aprobó el plan de movilidad sostenible. Ante la observancia de una ausencia de interlocución con la Comisión Europea en este ámbito, desde FSC-CCOO hemos promovido diferentes reuniones con los eurodiputados encargados del ámbito del transporte en el Parlamento Europeo y ETF, para introducir nuestras reivindicaciones fundamentales.



3. Acción Sindical y Negociación colectiva

Acción sindical y Negociación Colectiva en 2021 y su contexto

Nuevamente hay que agradecer la entrega a todas las personas que, en muchos ámbitos hasta estar exhaustas, han estado atendiendo la respuesta de CCOO ante la grave situación de pandemia y al pie del cañón con los ERTes, la seguridad laboral y un sinnúmero de cuestiones durante el pasado año, nos consta en todos los ámbitos, tanto en el ámbito estatal como en el territorial y sectorial, con el único objeto de salvaguardar los intereses y la vida de millones de personas trabajadoras, para lo que no se ha tenido ni horario ni calendario, es un trabajo del que sentirse orgullosa toda la organización y ponerlo en el centro de nuestras reflexiones.

El escenario que se vislumbra no es alentador, estando en una tercera ola cuyas dimensiones aún desconocemos y hasta la hipotética perspectiva de cierta normalización en el verano, así como las consecuencias de lo pasado, va a seguir requiriendo un plus de dedicación de todas las personas del sindicato para cubrir con nuestro papel.

Estamos sufriendo dos de las más graves crisis en muchas décadas: una financiera no superada ni resuelta, y la de ahora en plena crisis sanitaria, social y económica con motivo de la pandemia.

En este escenario la acción sindical y la negociación colectiva es la principal herramienta sindical para proteger, defender y reivindicar la dignidad y los intereses de la ciudadanía. Nos encontramos de nuevo en un escenario, donde más allá de la reivindicación laboral cotidiana, el derecho al propio empleo y de sus condiciones vuelve a ser nuclear en la acción del sindicato.

También reivindicamos las consecuencias de la ausencia de este y los complementos sociales al mismo. Por tanto, también disputamos las condiciones de pérdida de la relación laboral, el sistema de protección en situación de desempleo, la flexibilidad interna y medidas circunstanciales para el mantenimiento del empleo, las condiciones de acceso a la jubilación, la formación, la responsabilidad social y del estado en la necesidad de un sistema del trabajo de cuidados, la garantía de todos los servicios públicos que deben proporcionarse, etc. En definitiva, un reparto justo de la riqueza que garantice la dignidad de vida de las personas.

La acción sindical y la negociación colectiva es nuestro principal ámbito de intervención y transformación en el sistema de reparto de riqueza en el ámbito laboral. Se deberá complementar en otros ámbitos con un sistema de fiscalidad, de protección social y de servicios públicos a la ciudadanía, requiere trabajar la conciencia política y social desde el movimiento sindical y social de las personas trabajadoras.

Los márgenes sobre los que se desarrolla y sustenta la acción sindical y la negociación colectiva, en los que tenemos nuestra responsabilidad de actuación e intervención, son tres:

- **Normativa.** Debemos transformar las normas reguladoras en normativa garante del equilibrio de las partes. Reformas laborales que vinieron a desequilibrar el poder de las partes, otorgando decisión unilateral sin causalización a la contraparte y diluyendo la capacidad de intervención de las personas trabajadoras. Si bien la potestad de su concreción recae en el ámbito político, somos agente transformador por la vía del diálogo social que se habilita desde nuestra representatividad y la movilización. En particular, deberemos volver a pisar la calle a reivindicar la concreción de los acuerdos no concluidos, que revertirían parte de los aspectos nucleares y más lesivos de la reforma laboral de 2012, paralizados por la COVID-19. **De nuevo la movilización general confederal se hace necesaria para apuntalar un diálogo social efectivo, necesario y hacer cumplir los compromisos distraídos.**
- El **diálogo social**, bipartito o tripartito, sea en materias concretas, en cuestiones laborales o sociales, es un instrumento estratégico para el trabajo sindical y concretar los avances. Su carácter global y dinamizador



nos permite actuar en el particular con un aval irrenunciable. Su principal traslación en el ámbito de la negociación colectiva específicamente, son los AENCs y los Acuerdos de mejora del Empleo Público y sus condiciones de trabajo, cuya estela y renovaciones nos permiten progresar en los objetivos marcados.

- **La negociación colectiva laboral**, brutalmente atacada normativa e ideológicamente, deteriorada por los cambios de la propia normativa, así como por el condicionamiento coyuntural y circunstancial de las consecuencias sociales y económicas de las crisis que referenciábamos anteriormente, nos requiere nuevamente para su supervivencia y recuperación como objetivo prioritario. No permitimos que una crisis económica sacrificara la negociación colectiva, no debemos sucumbir ante una situación sanitaria que ha podido tener efectos más paralizantes, que tenemos que revertir.

Hay aspectos a fijarnos como objetivos estratégicos en el futuro inmediato durante el presente año:

- Recuperar la actualización y dinamismo de la negociación colectiva.
- Sindicalizar la negociación colectiva. Los modelos de representación sindical directa, frente a las comisiones ad-hoc, que se han abierto en la normativa de emergencia ante la crisis sanitaria deben ser nuestro mejor instrumento para llegar como sindicato allá donde la estructura empresarial de este país, profundamente atomizada, no nos permitía llegar. Pero nos sitúa ante el reto de garantizar estructuras y personas para la atención sindical y la negociación colectiva que no frustre las oportunidades que nos abren. Este modelo ya lo hemos conseguido extender en los reglamentos para el desarrollo y negociación de los planes de igualdad, ya más allá de la normativa ERTes.
- Debemos realizar una inmersión en nuestros ámbitos funcionales y proceder a su revisión conforme a la evolución real del mundo del trabajo. Debe permitirnos detectar nuestros vacíos de cobertura que hay que subsanar con una nueva regulación o nuevos encuadramientos convencionales en la nueva definición o revisión de ámbitos funcionales. Esto, aunque es más complicado por las dificultades que impone la actual situación de la negociación colectiva y su formato telemático, es uno de nuestros objetivos clave.
- Hay elementos nucleares en la negociación colectiva, sin perjuicio del resto de condiciones que deben garantizar el desempeño del trabajo en condiciones adecuadas, como son el salario y la jornada, que se traducen en calidad y cantidad-tiempo de vida personal, social y familiar. Y hay elementos estratégicos que se diluyen entre contenidos, pero son imprescindibles en nuestra construcción de sociedad como la Igualdad, un objetivo irrenunciable y prioritario. Teniendo en cuenta para ello la nueva regulación de los Reales Decretos de Planes de Igualdad y la Igualdad retributiva entre mujeres y hombres obligatorios para las empresas y que nos harán conseguir una sociedad más justa. También especial atención a la juventud, olvidada en el presente, sin garantía de futuro, pero que debe ser quien mantenga la construcción del estado de bienestar y la sociedad democrática que promovemos desde el sindicalismo de clase.
- Otras cuestiones transversales que invadirán la negociación ex-novo, y que aun con ventajas, esconden importantes riesgos sin el gobierno sindical, serán la digitalización, el teletrabajo, y otras fórmulas de prestación laboral que pueden mutar el mundo del trabajo intentándonos expulsar, deteriorando o desvalorando la necesidad de la organización de las personas trabajadoras.
- También, combatir la precarización y explotación laboral de las nuevas realidades del trabajo o habilitada por las reformas laborales, potenciada por el “oportunismo de negocio-beneficio” sin proyecto empresarial real, es parte de nuestras prioridades, objetivo de nuestro trabajo sindical, trabajo que debe realizarse solidariamente en ámbitos no sindicalizados con los recursos de la organización y de los ámbitos sindicalizados.



No debemos obviar dentro de la contextualización de la situación la aprobación de la LPGE 2021, si bien necesaria para garantizar la estabilidad y el término de la legislatura, lo que aportaría un periodo más amplio para hacer frente con una correlación de fuerzas más equilibrada hacia los trabajadores, los retos que la pandemia y la no superación de la crisis económica han introducido. El trabajo federal en enmiendas presupuestarias, habitual en cada proyecto de PGE, ha permitido la inclusión de dos enmiendas del ámbito de la justicia y policías locales, de las que se han cursado.

Temáticas de acción sindical y negociación colectiva

Es imprescindible retomar la negociación colectiva laboral. Los datos del Ministerio de Trabajo arrojan cifras en 2020 de concreción de la negociación colectiva sectorial, de un 25% respecto al año anterior, la de empresa de un 33%, así como la cobertura de estos acuerdos de un 33% de personas trabajadoras con respecto al año anterior. Los incrementos salariales ante la situación de crisis ya experimentan tendencia a la baja y abandonan el ascenso constante que mantenían.

Aún sin el VAENC que parece sólo promueve CCOO, escudándose el resto agentes en la situación de pandemia y no considerándolo muy oportuno en el momento actual, CCOO no renunciamos a su oportunidad, prioridad y necesidad, y lanzamos finalmente junto a UGT su renovación, pese a que se pueda estimar que la falta de motivación en el resto de agentes sociales puede prolongar en el tiempo su consecución.

Mientras tanto no podemos cejar en avanzar con la negociación colectiva. En la que nos vamos a enfrentar principalmente con el condicionamiento coyuntural y circunstancial de las crisis, y que debemos intentar resolverlo:

Priorizando

- Garantizar la no pérdida de poder adquisitivo. Si puede ser, mejorándolo, culminando el objetivo ineludible de los 14.000€ como salario mínimos de sector, más ante la previsible ralentización del incremento del SMI.
- Vigencia y actualización de la NC sectorial.
- Objetivos IV AENC, si no estuvieran superados y avanzar en nuestras propuestas del VAENC.
- Revisión de textos y adaptación a las nuevas normativas o temáticas:
 - Igualdad:
 - Resolver defectos del convenio.
 - Planes de Igualdad.
 - Registro salarial y brecha salarial.
 - Permisos retribuidos / sentencias consolidan derechos.
 - Registro de jornada / desconexión.
 - Teletrabajo.
- EMPLEO, posible consolidación
- La salud laboral se ha demostrado determinante en la actual situación.



Contundencia en la negociación, sin perder de vista el contexto

Dado que la negociación del **V AENC** como hemos dicho antes supone un proceso anodino para el resto de los agentes, más la subordinación general de procesos ordinarios a la ordenación y prioridad de los procesos extraordinarios y urgentes del diálogo social con motivo de la crisis, como son las sucesivas renovaciones de los ERTes, en CCOO están planteados parte de los ejes que deben contenerse en el futuro AENC sin estar la propuesta aún cerrada y en debate todavía por las organizaciones.

Una síntesis de los aspectos esbozados, aparte de los ya contenidos en el IV AENC de los que procederá su revisión sin olvidar el empleo y salario como nucleares, se incorporarían nuevos elementos a desarrollar, algunos por nueva regulación fruto del diálogo social como son: políticas de Igualdad conforme a las nuevas herramientas normativas, trabajo a distancia-teletrabajo, digitalización y transición ecológica, delegado de medio ambiente, derechos laborales de las personas LGTBI, brecha salarial, planes de Igualdad y la Igualdad en los convenios colectivos. A lo que habría que incorporar tras el debate del plenario confederal: Salud Laboral, tras experiencia COVID-19 y servicios prevención, jóvenes (y empleo), formación y formación dual, registro de jornada y reactivación de la negociación colectiva (fórmulas para superar parálisis y retrasos).

El diálogo social está abordando la regulación de **plataformas**, o ese era el objetivo y una prioridad tras el escándalo cuantioso del abuso de la figura de falsos autónomos en los riders, puesta al descubierto por una actuación importante de las inspecciones de trabajo y como resultado de las denuncias y actuación sindical. Durante el proceso se han generado expectativas y propuestas que permitan la regulación de plataformas en términos genéricos, aunque ahora todo parece derivar en la sola intención de regulación de una de sus patologías o manifestaciones que son los riders, obviando verdaderamente el conflicto que nace del sistema de plataformas como intermediarios, independientemente de la actividad que se "subaste". Estamos a las puertas de su posible resultado que no acuerdo si se persiste en el encapsulado de solo una de las problemáticas derivadas.

En este orden de cosas tendremos que seguir afrontando las problemáticas que las tecnológicas y el e-commerce están generando en el ámbito de la logística y la distribución. Ejemplos tenemos como en Amazon, donde recientemente abordamos problemas de espionaje al activo sindical y donde también tenemos el ejemplo de que la dedicación sindical ha permitido implantarnos como sindicato mayoritario a nivel estatal comenzando desde la des-sindicalización, un logro de toda la Federación.

El diálogo social está abordando el **SMI** tras la retirada de decisión o la decisión de retirada de un incremento al inicio de año, tras cierto alboroto dentro del Gobierno de coalición y cuyo debate se ha podido seguir en los medios. Ante este parón, se mantiene como mesa abierta y sin concreción alguna hoy en día, barajándose en su caso un incremento tras el primer semestre. Tras esta actuación de frenazo, está como fondo el cumplimiento del pacto de gobierno y su evolución en esta legislatura a lo que establece la Carta Social Europea, reivindicación antigua y constante de CCOO que no vamos a orillar.

Dentro del diálogo social, suponemos que concluido cuando se celebre este Consejo, está la renovación de la regulación extraordinaria de los **ERTes** más allá de 31 de enero de 2021 y al menos hasta 31 de mayo de 2021. Como en otras ocasiones las novedades serán analizadas con el conjunto de la organización para afrontar los nuevos procedimientos. Así como siempre se han comunicado las incidencias, aclaraciones o criterios que han corregido deficiencias reclamadas por CCOO, como el requisito de 180 días de cotización para acceso a la prestación que se exigió incumpliendo el espíritu de la norma a relaciones laborales posteriores a la declaración del estado de alarma y luego afectadas por ERTes COVID-19.

Está en la hoja de ruta y a la espera, y como elemento de extraordinaria importancia y relevancia, hemos exigido la puesta en marcha de la mesa de diálogo social que cierre el debate inconcluso por la pandemia y que revertía



algunos elementos o aspectos más lesivos de la **reforma laboral**. Cuestiones prácticamente concretadas hace tiempo, durante el Gobierno surgido de la moción de censura, y que la pandemia ha sido usada como excusa y coartada para “bloquear” y pretender “revisar” sus contenidos hablados, con lo que no debemos descartar y deberemos preparar una hoja de ruta de **movilizaciones confederales**, que junto a esto, más el estancamiento del SMI, y las propuestas ajenas al pacto de Toledo en materia de pensiones entre otras, deben devolver al dialogo social la seriedad y cumplimiento de compromisos y exigir al gobierno que no abandone la senda de avances sociales y corrección de las políticas pasadas que trajeron la anterior crisis.

Conscientes de la compleja situación sanitaria que atravesamos, es necesario convocar a la movilización a toda organización y a las personas trabajadoras en un momento crucial para el mundo laboral en España, consciente de que de nuestra capacidad de presión dependerán en gran medida las políticas que se implementen y se hagan para la reconstrucción social, económica y laboral.

La mesa de diálogo social respecto a **pensiones tras el pacto de Toledo** es un elemento primordial para CCOO, la implementación de las conclusiones del pacto de Toledo y la corrección de aspectos aún vigentes de la anterior regulación unilateral es fundamental para el sindicato. La obsesión por la edad real de jubilación y cuestiones como el factor de sostenibilidad requiere la intervención del sindicato.

Neutralizar nuevos aspectos ajenos al pacto de Toledo y que saltan por la prensa requiere de la intervención firme del sindicato. Todos los elementos que discutir requieren de la intervención, el seguimiento y la movilización del sindicato. La Federación está haciendo el seguimiento del proceso y al efecto habilitó unas jornadas (estratégicas y con poca participación), con la asistencia confederal de Carlos Bravo, interlocutor en la mesa correspondiente para que expusiera e informase a las direcciones federales de los detalles del proceso.

Debemos revisar la involucración en jornadas claves, de temas esenciales para la acción del sindicato, imprescindibles para poder trasladar y explicar en las organizaciones nuestro trabajo en asuntos complejos como las Pensiones, que posteriormente se tendrán que reflejar en una importante capacidad de movilización del activo sindical para la obtención de los objetivos propuestos.

Todas y todos sabemos lo conflictivo y criticado que es todo lo que rodea al sistema de pensiones, en las que se expresan todo tipo de fuerzas y opinadores sin conocimiento, que incluso cuestionan el sostenimiento del sistema público de pensiones, incluso desde la ignorancia más supina o del interés más indecente con el derribo del sistema actual, fruto de decenios de lucha del movimiento obrero y sindical.

Necesitamos saber lo que se discute, imprescindible para entender las medidas que proponemos y conocer la negociación para saber evaluar el resultado. Podemos comparar históricamente lo que han supuesto las reformas acordadas y lo que han supuesto las reformas unilaterales, estando sufriendo aún las últimas.

Fruto también del diálogo social tenemos la publicación el mes pasado del **VI ASAC**, negociación que concluyó previamente a la pandemia, pero cuya rubrica y publicación ha tenido que esperar a finales del 2020, introduciendo novedades relevantes como la incorporación y referencia de a los autónomos y empleadas y empleados públicos, y una clave, como son los plazos y requerimientos para la convocatoria de huelga donde antes era requisito el haber realizado el intento de conciliación para realizar la convocatoria y empezar a contar plazos de preaviso, lo que en el nuevo texto en la actualidad, dicho requisito será la solicitud de la mediación pudiendo realizarse el intento de conciliación dentro de los plazos legales de preaviso ya en marcha, realizando la convocatoria legal con la sola solicitud de mediación. La importancia en conflictos estatales, así como su permeabilidad a territorios que mantuvieran ese mismo sistema anterior es muy importante.

También debemos alertar de ciertas amenazas a las que se está realizando el seguimiento, como los intentos de desarrollos reglamentarios por la **Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)**, donde realizan incursiones



para la limitación de los **derechos de información** en el ámbito laboral y sindical de manera irregular, una maniobra que para CCOO es ilícita y hemos denunciado.

La publicación o no publicación de **convenios en el ámbito de lo público**, bloqueados por la Administración tras su paso y firma en el ámbito correspondiente, como ha sido el caso del de Puertos del Estado (sector del Mar) y sector Ferroviario, también han sido objeto de gestiones para su desbloqueo.

El **diálogo social en el ámbito de las Administraciones Públicas**, que tiene su espacio propio de responsabilidad e información dentro de este informe.

Respecto a la nueva jurisprudencia resaltamos la reciente noticia del cambio de criterio por el Tribunal supremo respecto a la **actividad de contratas y la no causalización del empleo temporal**, contratos de obra y servicio, por dichos motivos y ligados a la relación y duración mercantil de la actividad subcontratada. Se envió la sentencia que abre nuevos escenarios para la intervención y la conversión de bolsas temporales de empleo en empleo estable.

Se ha anunciado por el gobierno la **prórroga de la disposición que permite el acceso a la jubilación** (la conocida como cláusula de salvaguarda) conforme a normativa anterior para las personas afectadas por EREs hasta 2011, por un año más.

Fruto del diálogo social ha sido la normativa ya conocida del **teletrabajo**, tanto ámbito privado como público, y la normativa reglamentaria respecto **planes de igualdad e igualdad retributiva**, otras herramientas para su desarrollo e implementación por la negociación colectiva.

Permanecen los ataques de la **CNMC** a la libertad sindical y a la negociación colectiva en el ámbito portuario. A los casos de Vigo (cuya sanción impugnamos y está pendiente de sentencia), Acuerdo Marco de Estiba (cuyo recurso a la sanción que nos impusieron hemos formalizado en estos días) y Algeciras (pendiente desde hace más de un año a que homologue el acuerdo de terminación convencional), se ha unido el pasado diciembre un nuevo expediente abierto ante una convocatoria de huelga en la estiba del puerto de Valencia, curiosamente el único puerto donde la mayoría es de CCOO. A esto se une el papel que, siguiendo las tesis más neoliberales, y más allá de cualquier lógica, mantiene la **CNMC**, en su vertiente reguladora, en sectores como el postal, las telecomunicaciones, o con relación a las VTC o la economía de plataformas.

Tenemos un reto fundamental y estratégico, y es la **intervención en la reorientación económica de España**, intervención en el cambio de modelo productivo y fundamentación de las líneas estratégicas de la actividad laboral futura. El campo de trabajo que se abre con el desarrollo de planes y proyectos de recuperación con motivo de los **fondos europeos** van a requerir la intervención multidisciplinar de todas las áreas y responsabilidades del sindicato.

La apertura y exigencia de diálogo social en los distintos ámbitos territoriales y sectoriales, así como la coordinación de todas las organizaciones y estructuras federales y confederales es clave, tal como pusimos de manifiesto en la reciente sesión del Comité Federal el pasado viernes 15, sobre el Plan NG-UE para la reconstrucción, estamos ante prueba de coordinación y una oportunidad que será única para intervenir y que afectará al global del mercado de trabajo y funcionamiento de las Administraciones Públicas, así como en la redefinición y consolidación de los servicios públicos.

Es imprescindible tener un conocimiento de la dinámica, intención y requisitos a los que están sujetos los fondos europeos, porque parece existir la creencia que son fondos de libre disposición para cualquier sugerencia, no es dinero a repartir sin control, sino dinero a emplear con carácter finalista en planes concretos y dentro de los objetivos del proyecto europeo.



4. Políticas Públicas

El empleo público y el absentismo gubernamental

A estas fechas, pendientes de si se producen cambios en el Ministerio de Política Territorial y Función Pública por el nombramiento de la ministra Darías como titular de Sanidad, siguen las dificultades para tener un dialogo fluido con Función Pública y abrir por lo tanto todos los contenidos del diálogo social con ese ministerio y sus máximos responsables.

CCOO denunciarnos en la comisión de seguimiento del II Acuerdo que tuvo lugar el 2 de julio, forzada su convocatoria por exigencia sindical, que las cosas no podían seguir por estos derroteros, más allá de encuentros puntuales, poca información y una atención debilitada para la atención ministerial al conjunto de sus ámbitos competenciales de todas las Administraciones Públicas, poca información sobre sus planes y un triunfalismo inadecuado en cuanto al grado de cumplimiento de los Acuerdos, lo que recriminamos, al tiempo que volvíamos a poner encima de la mesa una propuesta articulada para el total cumplimiento de los Acuerdos y una base para uno nuevo que completase el trabajo de mejora de las condiciones de empleo, trabajo y salariales del total de las trabajadoras y trabajadores públicos.

A la vuelta de septiembre, retomamos la mesa de negociación con el teletrabajo, donde fuimos capaces de llegar a un acuerdo, una exigencia de CCOO que se empleó a fondo pese a las dificultades que otros pusieron en la negociación y las dudas de la Administración, un acuerdo que sirve además de canalización para regularizar situaciones de necesidad en aquellos ámbitos con dificultades para establecer un marco propio.

El RDL 29/2020 recoge el acuerdo suscrito el pasado 21 de septiembre en la Mesa General de las Administraciones Públicas fruto de una negociación impulsada por nuestro sindicato, donde se han recogido los elementos imprescindibles que debe contener dicha regulación en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta regulación, tanto en la exposición de motivos como en la modificación establecida en el artículo 47 del EBEP, tiene un carácter básico por lo que hay que desarrollarlo e implementarlo en los ámbitos descentralizados, Administración General del Estado, Justicia, Autonómica y Local.

Dicha regulación afecta al mismo ámbito de aplicación del artículo 2 del EBEP (administraciones públicas, y organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público).

CCOO ha conseguido sus dos objetivos principales respecto a la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, hoy plasmado en el RDL 29/2020, esto es, por un lado, garantizar la atención directa y presencial de los servicios públicos al conjunto de la ciudadanía, y por otro lado, establecer unas medidas de carácter básico para el conjunto de las empleadas y empleados públicos que serán desarrollado en un plazo máximo de seis meses en los ámbitos descentralizados.

CCOO trabajamos por que se pusiera encima de la mesa un calendario y se iniciase la negociación de los PGE 2021, prosiguiendo con la exigencia de un III Acuerdo para la Mejora del Empleo y las Condiciones de Trabajo de las empleadas y empleados públicos que permitiese avanzar en la recuperación del poder adquisitivo, el empleo, la estabilidad de las plantillas, la jornada de 35h, la jubilación anticipada, y el resto de derechos laborales perdidos durante el período austericida de recortes que se produjo aprovechando la crisis económica del 2008.

A pesar de los compromisos alcanzados para retomar la agenda e iniciar la negociación de un nuevo Acuerdo, nos encontramos con la convocatoria de la Mesa General el 26 de octubre, donde de manera burda, nos dan traslado de lo que irá a los PGE 2021 en materia de Función Pública, una actuación unilateral que respondimos



en la propia reunión y ante la opinión pública, rechazando la falta de voluntad real del Gobierno para abordar un diálogo constructivo y solvente con las organizaciones sindicales.

La declaración del Área Pública de CCOO era absolutamente clarificadora, al manifestar que:

En relación al cumplimiento del I y II Acuerdo, destacar que la situación es en extremo preocupante a la luz de los datos. Según los últimos boletines estadísticos del personal al servicio de las administraciones públicas la situación es alarmante. En enero de 2019 el número de empleadas y empleados públicos era de 2.578.388 este número se incrementó muy poco en julio de 2019 donde el total era de 2.595.575 y aún menos de esa fecha a enero de 2020, último boletín publicado, donde el total era de 2.597.712. En relación a la temporalidad la situación apenas ha cambiado: un 19,93% en enero de 2019, un 19,29% en julio de 2019 y un 24,02% en enero de 2020, con lo que incluso observamos ahora una tendencia al alza en la precariedad. Es decir, no se ha estado consiguiendo el objetivo de reducir la temporalidad, ya antes de la suspensión de las oposiciones con motivo de la pandemia, y estamos muy lejos del 8% acordado.

El sindicato ha denunciado que, de las 380.288 plazas publicadas un total de 254.070 están sin ni siquiera convocar, un 66,81%, si a estas le sumamos las que están convocadas, pero sin terminar de ejecutar el resultado son 320.213 plazas sin estabilizar de las comprometidas, un 84,20%. A lo que habría que añadir las plazas que ni siquiera se han negociado o publicado.

Los incumplimientos del I y II Acuerdo, especialmente en materia de empleo y estabilización es una absoluta irresponsabilidad de las Administraciones Públicas hoy aquí representadas en esta Mesa General, AGE, CCAA y la FEMP. Por lo que desde el Área Pública de CCOO exigimos que se tomen las medidas oportunas para acabar con la lacra que supone la temporalidad y dar estabilidad a las plantillas, objetivos que nos propusimos en la firma de los ambos acuerdos.

A estas plazas hay que sumar el incremento de plantillas que se recortaron con la excusa de la crisis económica o, como hemos calificado, durante el periodo austericida 2010-2016. Algo que resulta necesario afrontar de manera inmediata y que debe tener su reflejo en los PGE 2021 con la eliminación de la tasa de reposición.

Prueba de ello es la actual situación en todos los sectores y servicios, especialmente en los sectores esenciales, en los que CCOO demanda, al menos, incrementos de entre un 20% y un 33% de las plantillas en los sectores esenciales. Así mismo, para poder abordarlo con garantías es necesario hacer estructurales los incrementos de plantilla y no aumentar de nuevo, y aún más, la temporalidad y la precariedad en el sector público.

Ante los movimientos y la presión, se celebran tres nuevas reuniones con tres niveles de interlocución, una nueva comisión de seguimiento de los Acuerdos para efectuar un balance global del grado de cumplimiento de los compromisos que tuvo lugar el 22 de diciembre, reuniones presenciales bilaterales entre los sindicatos y el Gobierno, con CCOO el 14 diciembre, con CSIF 28 diciembre y el 19 enero con UGT, aplazada dos veces por los efectos del temporal. Finalmente se acuerda un calendario de reuniones de coordinación de trabajo entre el Gobierno y los portavoces de las organizaciones sindicales los días 17 diciembre, 14 de enero y otra para el día 26 próximo, preparatorias de mesas y materias para reanudar el trabajo suspendido por la voluntad de los altos cargos ministeriales.

El trabajo de coordinación de CCOO con UGT y CSIF ha seguido pese a los parones con el Gobierno, siempre para poner en común estrategias conjuntas a ser posible y fijar agendas, que por nuestra parte situamos



en la consecución de un Acuerdo de legislatura, de contenidos globales que incluya aspectos retributivos, empleo (eliminación de la tasa de reposición, estabilización y rejuvenecimiento de plantillas), los desarrollos y modificaciones del EBEP que hemos ido acordando en el seno del sindicato, todo ello frente a la propuesta de Función Pública que sólo quiere hablar de temporalidad y ley AGE, una vez más confundiendo los espacios del diálogo social en las Administraciones Públicas.

Una valoración de la reunión señalaba en una nota del Área Pública:

En la Comisión de Seguimiento de los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo, CCOO ha manifestado que los compromisos no se han cumplido en toda su extensión en materia retributiva y en materia de la mejora de las condiciones laborales y están muy lejos de cumplirse en materia de estabilización del empleo y bajada de la temporalidad en las plantillas de los sectores públicos.

En materia retributiva hay 3 Comunidades Autónomas que no han cumplido aún con la subida del 2% y hay dificultades generalizadas con el cumplimiento en materia de fondos adicionales.

En lo relativo a condiciones laborales no se han desarrollado los planes de Igualdad y no se han generalizado las mejoras en jornada laboral, entre otras cuestiones.

En la estabilización del empleo y la reducción de la temporalidad los datos que ha dado el Ministerio de Política Territorial y Función Pública sobre plazas de estabilización son que de las plazas susceptibles de convocatoria sólo el 63,8% se han convocado y únicamente el 17,9% han completado su ejecución, sin aportar datos de entidades locales, sector público empresarial o plazas que están fuera de las rpts o plantillas.

CCOO ha añadido que, si sumamos las plazas de reposición y vemos el total, el porcentaje de plazas convocadas es del 34,94% y el de las plazas terminadas de ejecutar son el 15,57%. A esto hay que añadir las plazas necesarias que nunca se llegaron a aprobar.

El sindicato también ha vuelto a recordar que el porcentaje de temporalidad en los sectores públicos estaba ya pre-pandemia por encima del 24%, además esta cifra se ha visto incrementada en gran medida por la situación de pandemia.

Los datos de cumplimiento son en extremo decepcionante y la dejación de las Administraciones Públicas enorme. Para CCOO es absolutamente imprescindible establecer medidas que obliguen a que los Acuerdos se cumplan y sanciones para los gestores que no lo hagan. También deben establecerse modificaciones legislativas para reducir la gran latencia entre las diferentes fases de los procedimientos.

Es necesario cumplir los Acuerdos en su integridad y negociar soluciones para dar respuesta a la alta tasa de temporalidad actual, que tengan en cuenta la situación del personal temporal de larga duración, y poner las medidas para que no se vuelva a producir esta situación. En cualquier caso, ninguna medida puede penalizar o castigar a los trabajadores y trabajadoras que no son los responsables de la mala gestión de las administraciones. Por supuesto, como primer paso se muestra claramente imprescindible eliminar cualquier limitación en la Tasa de Reposición de efectivos.

Desde el AP de CCOO hemos exigido la negociación de un nuevo Acuerdo que incluya todos los temas que el sindicato ha planteado en materia de empleo, incremento de plantillas, jornada,



carrera y clasificación profesional, así como seguir en la senda del mantenimiento y la recuperación del poder adquisitivo y resto de condiciones de trabajo.

Igualmente, las modificaciones del EBEP y la ley AGE deben ser un objetivo prioritario en la negociación.

En ese sentido igualmente el sindicato ha insistido en estar en el gobierno de la necesaria transformación de las administraciones públicas y esto incluye el proceso de digitalización y modernización de las mismas. Así, junto al Sector del SAE hemos recriminado al Gobierno la publicación del RDL 36/2020 de modernización de la AGE y para la ejecución del Plan de Recuperación, transformación y resiliencia, sin negociación, ni información alguna.

La temporalidad en las Administraciones Públicas

El exceso intolerable de temporalidad en las Administraciones Públicas es un serio problema que no parece encontrar soluciones por parte de los diferentes gobiernos que se han sucedido y que está provocando un estado de creciente inquietud y malestar en todos los órdenes en los que se manifiesta.

Cualquier solución al problema de la temporalidad en las Administraciones Públicas, tal como ha venido señalando el Gobierno en los diferentes contactos y reuniones, pasa inevitablemente por el respeto al marco constitucional, que, salvo reforma en ese sentido, tiene claramente definidos los marcos de acceso a la fijeza en las Administraciones y de momento, salvo una reforma en contrario que obliga a tocar preceptos legales de enjundia, no encuentra otra forma de solución para terminar con el problema existente.

CCOO somos conscientes del problema que nosotros no hemos creado, que es una responsabilidad exclusiva de los diferentes gobiernos y gestores de todas las Administraciones, que han ido generando una bolsa de temporalidad inasumible para el conjunto de la sociedad, superior en muchos puntos a la que se produce en el ámbito de las empresas privadas.

CCOO planteamos que se haga un balance del cumplimiento de los dos acuerdos firmados, insuficientes en el tema de empleo y estabilización, que se fijen propuestas comunes y consensuadas con el Gobierno y que la pelea por la estabilidad en el empleo público sea un eje central, junto con las políticas de modernización de las Administraciones, digitalización y extensión de los servicios públicos

Los cambios previsibles en el ministerio que advertíamos al comienzo del epígrafe, no son una buena señal para poder abordar con estabilidad la complejidad del problema de la temporalidad entre las trabajadoras y los trabajadores públicos, pues supondrán un nuevo parón para poder articular medidas que reduzcan de forma sustancial el problema y enfoquen una salida viable dentro de los condicionantes que el marco legislativo tiene previsto.

Como objetivos a alcanzar están la eliminación de la tasa de reposición, búsqueda de un acuerdo de estabilización que sea dinámico y sensible con las nuevas circunstancias y un acuerdo de legislatura que resuelva de una vez por todas el problema, en un margen razonable de tiempo, aportando soluciones reales a la alta tasa de temporalidad y rotación en el empleo público.



5. Salud laboral

Actualización de la Guía de Teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral

Ya veníamos trabajando previamente a la pandemia sobre la perspectiva de salud laboral e igualdad en el teletrabajo, a través de esta guía, cuyo objeto era orientar la negociación colectiva en estos ámbitos. Con el objeto de adecuar los contenidos de la guía a la aprobación del RDL 28/2020 sobre trabajo a distancia y la incorporación por RDL de un nuevo art 47 Bis del TREBEP, así como incorporar algunos elementos como los referentes a las contingencias profesionales, durante el mes de octubre del 2020 realizamos la adaptación correspondiente.

Actuaciones en materia COVID-19

La pandemia ha venido a poner en la primera línea de trabajo sindical todos los temas relacionados con la salud de las trabajadoras y los trabajadores en los centros de trabajo, evidenciando que el trabajo no debe ser una causa inevitable de lesión, enfermedad o fallecimiento, supeditado a los intereses mercantilistas y alejado de los mínimos parámetros de protección, salubridad y seguridad.

Desde la Federación insistimos en esta línea de actuación sindical, con nuevas aportaciones como el documento elaborado con una serie de criterios que se deben seguir en cuanto a los procedimientos de actuación y al manejo de contactos estrechos con COVID-19 en el ámbito laboral. Este documento recopila las actualizaciones publicadas por el ministerio de Sanidad, que pueden ser modificadas por los cambios normativos y criterios de las diferentes Comunidades Autónomas o por las actualizaciones publicadas por el ministerio de Sanidad. Por lo tanto, se trata de un documento que se irá actualizando según vayan variando los criterios del ministerio de Sanidad y que debe servir como líneas básicas para nuestra acción sindical referente a estas materias.

Dentro de nuestras actuaciones en materia COVID-19, el pasado **11 de diciembre realizamos una jornada con el profesor Javier Ballester, catedrático de la Universidad de Zaragoza y especialista en aerosoles**, para analizar la incidencia de estos últimos en los centros de trabajo y valorar las distintas medidas preventivas.

En la jornada se nos trasladó que las evidencias científicas determinan que el mecanismo mayoritario de transmisión del COVID-19 son los aerosoles, especialmente en lugares cerrados. Esta evidencia científica nos lleva a impulsar como delegados y delegadas de prevención la revisión de las evaluaciones de riesgo respecto al riesgo biológico del COVID-19, de tal modo que además del aumento de la distancia interpersonal, la higiene de manos, el uso correcto de mascarillas y la limitación del número de personas, habría que añadir medidas referentes a la ventilación.

Con el objeto de sistematizar la información de esta jornada, junto con las recomendaciones que establece el ministerio de Sanidad, desde el área de salud laboral hemos elaborado un díptico que nos sirva como herramienta preventiva en los centros de trabajo, al que le hemos acompañado el video de la sesión para poder divulgar entre los trabajadores y trabajadoras el conocimiento concreto sobre esta materia.

Actuaciones en los centros de trabajo

Siguiendo el criterio de realizar actuaciones concretas en los centros de trabajo, pegados a la realidad de las compañeras y compañeros durante el último trimestre del año anterior se han venido desarrollando algunas campañas específicas.

Con el objeto de **situar en la agenda política preventiva** las carencias en salud laboral de algunas actividades, hemos lanzado una campaña durante el mes de noviembre del 2020 que reivindique un trabajo seguro y saludable



en el colectivo de los buzos profesionales y solicite coeficientes reductores en la jubilación para una actividad de alta peligrosidad. El buceo profesional es una actividad profesional especialmente peligrosa según la normativa preventiva, sabemos que la siniestralidad es elevada, aunque no existan datos oficiales. Desempeñan peligrosas labores de reparación, mantenimiento e inspección en presas, pantanos, puertos, boyas, acuarios, piscifactorías, tareas de salvamento y rescate, e incluso revisiones en plantas nucleares, etc. La exposición al frío, la humedad, cambio de presión, son condiciones prevalentes en esta actividad que tienen consecuencias sobre la salud.

Sufren enfermedad descompresiva con consecuencias muy graves, atrapamiento en revisión de amarres y redes, accidentes por otros seres vivos como en la captura de atunes, esto supone que abandonen la profesión en edades tempranas, con el aumento de la edad se agudizan los problemas en la salud, por eso demandamos jubilación anticipada a través de la implantación coeficientes reductores.

La SSI de la ONCE coordinada con el área de salud laboral Federal, ha iniciado una campaña para analizar la salud y la seguridad de su personal vendedor, distribuirá unos cuestionarios entre el conjunto de su personal vendedor con el fin de conocer con mayor profundidad algunos de los aspectos de su situación en materia de salud y prevención de riesgos laborales. Los resultados pueden ser de gran interés para abordar los riesgos de salud laboral más prevalentes en la ONCE. Es necesario conocer para poder realizar una actuación preventiva más concreta y entendemos que estos cuestionarios nos van a ofrecer un diagnóstico real de las condiciones del personal vendedor desde una perspectiva de salud laboral.

Nos hemos trazado como objetivo estratégico abordar la realidad preventiva entre aquellos colectivos más sensibles y entendemos que esta encuesta es una herramienta necesaria para poder acometer de manera conjunta una mejor actuación preventiva en la ONCE.

Durante finales del mes de noviembre y principios del diciembre del 2020 aprovechando la campaña de *black friday* y el repunte de carga de trabajo en el personal trabajador de Amazon, hemos realizado una campaña visual que constó de tres piezas en formato gif, que resumen el trabajo de las plantillas de Amazon y la presión que ejerce la compañía sobre sus trabajadores y trabajadoras y los daños que ello genera sobre su salud para seguir manteniendo sus niveles de productividad. Hablábamos que los picker en algunos de los centros podría recorrer caminando hasta casi 20 kms al día y que un stower manipula 10 cajas por minuto. Estos ritmos y carga de trabajo tienen una influencia determinante sobre la salud y seguridad del personal trabajador de Amazon y generan una organización del trabajo poco saludable.



6. Mujeres

Iniciamos una campaña sobre las mujeres maltratadas por violencia de género con Comunicación federal, con diferentes etapas a desarrollar. Una primera informando sobre los recursos de las Administraciones Públicas ante estos problemas, cuyos contenidos eran “las mujeres víctimas de violencia pueden abandonar el domicilio ante una situación de riesgo”, siguió una fase ante la necesidad de informar sobre la necesidad de la ayuda y colaboración de la vecindad, familia y amistades “ante la violencia machista... salvar vidas es lo primero” y se realizó otra intervención ante la necesidad de continuar ayudando con la incorporación gradual al trabajo que culminó en el mes de agosto.

Al finalizar el confinamiento, se lanzó otra iniciativa sobre la afectación del confinamiento en las mujeres con las pérdidas de empleo, extensión de la precariedad y vuelta al hogar, poniendo especial atención ante el retroceso en los derechos de las mujeres, retrocesos graves en cuanto a la igualdad, actuación que ha terminado a finales del año.

Se ha intervenido en las propuestas federales sobre teletrabajo, en coordinación con salud laboral.

A lo largo del año, se seguirá con los procesos formativos, hay varios cursos en marcha sobre violencia de género del plan confederal y otros sobre igualdad del plan federal.

Más allá de las labores de los primeros días de la pandemia, donde estuvimos efectuando aportaciones a los textos legales que se pusieron en marcha, informando en el ámbito de las organizaciones federales, y ahondando en la labor de información, recopilando y trasladando aquella información del conjunto de CCOO que consideramos de interés para el trabajo de las secretarías de Mujeres y sus compañeras activistas.

Se ha trabajado en el anteproyecto de Ley Orgánica Integral de la Libertad Sexual, que hemos transformado en un proyecto más profundo, para hacerle alegaciones desde la Federación, que se trasladaron a la secretaria confederal de Mujeres.

La Federación está comprometida con la campaña contra la violencia de género, lanzada hace meses, como recordábamos en pleno confinamiento, que requiere su profundización y extensión con una mayor difusión, recursos y su traslado al total de los sectores y Comunidades Autónomas, dentro de las peculiaridades y estilos que sean seña de identidad de nuestra diversidad organizativa.

La extensión de las campañas federales requiere de la máxima implicación de toda la organización, del trabajo coordinado de todas las secretarías y el protagonismo de las secretarías de las Mujeres, el esfuerzo lo requiere la situación de crisis que estamos atravesando y su impacto sobre las mujeres como uno de los sujetos políticos que puede ser destinatario de una parte sustancial de las agresiones y recortes que la crisis social y laboral le infrinja.

Hay que poner de relieve las dificultades laborales existentes en el servicio del 016, sobre el que hemos actuado para que fuera un servicio público bien dotado y con condiciones laborales y sociales dignas.

Trabajamos en dos guías, sobre el teletrabajo con perspectiva de género y otra sobre la negociación de los planes de igualdad, que prácticamente estaba terminada y tiene que ser modificada a partir de los Reales Decretos recientes.

Con el Sector de Justicia y las secretarías de Mujeres federales recogimos datos sobre la comarcalización judicial y mantuvimos una reunión con la Delegada contra la Violencia de Género Victoria Rossel, en la que



le expusimos nuestra opinión no favorable sobre la forma en la que se está realizando la comarcalización, instándola a contar con las propuestas de CCOO, que plantean las necesidades laborales de las trabajadoras y trabajadores y la formación para todas aquellas personas que atienden a las mujeres víctimas. Queda pendiente hablar con alguna asociación de mujeres para conocer sus opiniones, el propósito es saber cómo les afectará a los juzgados de violencia de género y trasladar las conclusiones de nuestras propuestas a la Delegación de Gobierno de Violencia de Género y a otras instituciones.

En este Consejo se entregará un nuevo informe elaborado con la participación del Gabinete Técnico Federal sobre la representación de las Mujeres en la Federación, recogiendo los testimonios de las últimas encuestas efectuadas, así como la actualización del informe con los datos proporcionados por la secretaría de Organización. El objeto del informe es ampliar el conocimiento de la organización sobre la participación en los órganos de dirección de las mujeres y tiene también como objetivo mejorar su presencia en los procesos resultantes del próximo proceso congresual.

La formación sigue siendo un pilar básico en nuestro plan de trabajo y así con la Confederación hemos acordado transformar los cursos presenciales que teníamos concedidos por Formación confederal en aula virtual online. En cuanto a nuestra propia formación federal, seguimos contemplando la posibilidad de realizar el itinerario online de igualdad con posibilidades de iniciar el primero en el primer trimestre del año y con una repetición para el tercer trimestre de 2021.

Se ha creado el **“buzón del lenguaje e imágenes sexista”** y hemos participado en el Comité Mundial Mujeres durante este periodo, realizándose además una **jornada con motivo del 25 de noviembre** en la que se presentó por parte del Gobierno la macroencuesta de violencia contra la mujer.

Las secretarías de las Mujeres debemos fijar posición y exigir en todas las estructuras de las que formamos parte, no relegar la igualdad en los objetivos internos y externos de la Federación, impulsar la perspectiva de género en todos los ámbitos de trabajo y presencia, pelear para evitar retrocesos en los derechos conseguidos en igualdad, impulsar los planes de igualdad en los centros de trabajo y todos nuestros espacios sindicales de intervención, seguir presionando para conseguir la igualdad real e impedir que esta pandemia no sea la excusa para jugar una partida de parchís en las que las mujeres volvemos una y otra vez a la casilla de salida, a nuestros domicilios.

En un plenario federal de Mujeres se creó un grupo de trabajo para realizar un trabajo sobre la situación de las mujeres como consecuencia de la pandemia, denominado *“Mujeres y la nueva normalidad”*, está avanzada la parte que se asignó a las compañeras en planes de Igualdad, teletrabajo, servicios públicos, conciliación y planes de empleo, quedando pendiente cerrar la recopilación de lo elaborado y establecer las conclusiones que podrán ser presentadas en breve.

Hay una línea de trabajo ante los nuevos reglamentos aprobados sobre Igualdad retributiva y planes de Igualdad, con Políticas Públicas federal para su inclusión en el EBEP.

El 14 de enero entró en vigor el Real Decreto 901/2020, es el desarrollo reglamentario del artículo 1.6 del RD 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El RD 901/2020 es clave, refuerza la ley para la negociación de los planes de Igualdad, pone plazos para la negociación del plan en las empresas con de 100/150 personas y que deben estar acordados el 7 de marzo de este año para la adaptación de los planes vigentes, entre otras cuestiones, lo que **requiere la plena implicación de toda la Federación**, en un trabajo coordinado y activo entre organizaciones territoriales y sectores.



7. Jóvenes

El plan europeo *Next Generation*, es más profundo que el plan de reconstrucción y resiliencia, son muchas las vías de financiación y planes entrelazados que van a marcar el futuro a medio-corto plazo del país. Un plan que puede ser ambicioso y crucial para que España pueda tener un modelo sociolaboral diferente y mejorado, dentro de un mundo globalizado ante un futuro cada vez más incierto.

Por eso es importante fijarse en cada aspecto de estos fondos, hay dos ejes que son transversales y sobre los que la UE hace mucho hincapié: la brecha de género y el empleo joven.

El **empleo joven** está dentro del nuevo plan de garantía juvenil, que como ya hemos comentado en estos meses, tiene aspectos nuevos muy a tener en cuenta, y es que es un plan que se rige por las mismas reglas que se desarrollan en el plan de financiación 2021-2027.

Esta es una gran oportunidad para CCOO a aplicar en la negociación, no solo a nivel estatal como ya hicimos con las aportaciones al borrador, si no en la negociación en las Comunidades Autónomas y en cada espacio en el que podamos incidir, como pueden ser en las comarcas, ayuntamientos o convenios colectivos, haciendo propuestas para abrir paso al modelo productivo que creemos que debe aplicarse en España.

Estamos en un momento de transformación clave, en el que las luchas por las hegemonías y modelos se van a intensificar sustancialmente, hay retos derivados de la crisis social, económica y laboral provocados por la pandemia que merecen una respuesta articulada, de un sindicato coordinado y orientado en la misma política, plantando cara la precariedad estructural.

Una vez más incidimos en la necesidad de conocer bien lo que es la **garantía juvenil**, qué aplicación e implicación puede tener en la reconstrucción del país, para no dejar puertas traseras abiertas que hagan inútiles nuestros esfuerzos en la transformación hacia un modelo más igualitario y justo.

Estamos en un momento decisivo de la negociación de este plan, como ya hemos indicado está en fase de negociación estatal, es el momento de presionar y poner toda la fuerza del sindicato en dirigir ese dinero en una correcta aplicación, para que las personas jóvenes puedan tener empleos estables que garanticen su autonomía. Si no garantizamos empleos con salarios dignos a nuestra juventud, no podremos garantizar los servicios públicos, ni el estado de bienestar y mucho menos las pensiones.

La nueva garantía juvenil, se centra en las administraciones públicas, transporte y turismo, cultura y deportes, y amplían la edad de aplicación de la subvención a los 40 años para ganadería y pesca, y siempre con la transversalidad de género.

Tocan toda la espina vertebral de la Federación, donde ya comprobamos con la garantía juvenil 2014-2021 que su mayor aplicación era en las administraciones públicas, con gran relevancia en ayuntamientos y en ciencia en los OPIS.

El compromiso federal es estar alerta, profundizar en el conocimiento de lo que supone la garantía juvenil, organizarnos para conocer sus derivas, sus aplicaciones y ser capaces de denunciar y movilizar contra los usos inadecuados de este instrumento, convergiendo en nuestro trabajo juvenil con aquellas expresiones que compartan criterios en la defensa del empleo joven y de los derechos de la juventud trabajadora.



8. 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).

Formación en las Administraciones Públicas

A principios de este mes se nos trasladó 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, aprobado por la Comisión Permanente de la Comisión General para la Formación en las AAPP y que ahora deberá recibir los informes favorables de la Intervención del INAP y de la Abogacía del Estado para su publicación en el BOE.

Los Planes de Formación que aprobemos tendrán un periodo de ejecución hasta diciembre de 2022 y estarán dotados con 10 millones de €.

Formación sindical

Las medidas puestas en marcha por la situación provocada por el COVID-19 han hecho que la totalidad de la formación presencial se haya tenido que adaptar a formación on-line, a pesar de ello el Plan de Formación sindical confederal continúa ejecutándose casi con total normalidad y ha visto ampliado su periodo de ejecución hasta el mes de junio de 2021.



9. Escuela Miradas con Perspectiva

El trabajo formativo e ideológico que refuerza los posicionamientos sociopolíticos del sindicalismo de CCOO es esencial, fundamenta y cimienta la actuación de una organización de nuestra tradición y orientación, más si cabe en un momento de fuerte tensión y disputa de los espacios de hegemonía social y política en un mundo globalizado.

Llevamos años actuando en este terreno con encuentros en los que ha participado todo el Consejo Federal, seminarios y recientemente con la organización de un ciclo formativo que ha recibido el nombre de Escuela de Miradas con Perspectiva, al que han asistido cuadros propuestos por las diferentes organizaciones federadas.

Continuar con este trabajo, consolidarlo y reforzarlo nos debe llevar a despejar el espacio estable que debe tener este espacio formativo y de elaboración de ideas, bien como un elemento con identidad federal como hasta ahora y dependiente de la Comisión Ejecutiva Federal, o como un instrumento federal en relación directa con la Escuela del Trabajo confederal o en relación con la Fundación 1º de mayo.

Exploremos las diferentes soluciones y que la Comisión Ejecutiva Federal presente una propuesta al próximo Consejo Federal.



10. 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, en este sentido vamos a iniciar una serie de tareas en las áreas de informática y seguridad que se desarrollarán a lo largo del año.





servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es