



PONENCIA  
**4º CONGRESO DE FSC-CCOO**

---

Versión: 19 de octubre de 2020

**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

**Edita:**

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO  
C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª planta - 28010 Madrid  
Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13  
[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

Versión: 19 de octubre de 2020

## Índice

UN SINDICATO PARA LA GENTE TRABAJADORA	5
SITUACIÓN Y PREVISIONES ECONÓMICAS DURANTE LA CRISIS COVID-19	6
1.Situación de la economía de la zona euro	6
2.Situación de la economía española	7
3.Previsiones económicas sobre España de los diferentes organismos	9
4.Situación de los servicios públicos en España	10
5.Un nuevo cambio de paradigma	11
6.Los Fondos Europeos para la reconstrucción	12
La digitalización económica	15
POLITICA INTERNACIONAL	17
LA NUEVA SOCIEDAD DIGITAL	20
LA DIGITALIZACIÓN Y SU CONCRECIÓN EN REALIDADES EMERGENTES	22
NEGOCIACION COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL COMO EJE DE CIUDADANÍA	26
LOS SERVICIOS PÚBLICOS. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	30
Servicios sociales y dependencia	34
TRANSPORTE: PROPUESTAS PARA CONSTRUIR EL FUTURO	36
UNA REALIDAD QUE SE EXTIENDE, LA LOGÍSTICA	39
LA SALUD LABORAL, UNA FRONTERA ESTRATÉGICA	42
COMPROMISO CON EL FEMINISMO, AVANZAMOS EN IGUALDAD	45
COMUNICACIÓN: LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN LA CONSTRUCCIÓN DEL RELATO HACIA EL EXTERIOR	49
LA CULTURA	51
LA SOCIEDAD DEMOCRÁTICA Y LA LUCHA POR EL ESPACIO POLÍTICO	52
LA DISPUTA DEL ESPACIO SINDICAL	55
EL RETO DE LA JUVENTUD	57
POLÍTICAS LGTBI	60



MEDIOAMBIENTE Y SINDICATO. MOVILIDAD SOSTENIBLE _____	61
Transporte y Movilidad _____	61
El agua como un bien público _____	62
Biodiversidad _____	63
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PARA EL EMPLEO _____	65
FORMACIÓN SINDICAL _____	67
FSC-CCOO, UN MODELO ÚNICO Y SINGULAR EN CCOO _____	68
ELECCIONES SINDICALES _____	73
AFILIACIÓN _____	74
FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN _____	75



## UN SINDICATO PARA LA GENTE TRABAJADORA

La celebración de los procesos congresuales de CCOO se producen en un momento especial, viviendo la mayor crisis que se ha producido en todos los ámbitos en nuestro Estado desde la Guerra Civil de 1936-1939, estamos ante una pandemia que ha descompuesto partes clave de la sociedad, pone en peligro el bienestar social, ha sido un instrumento voraz para la destrucción del empleo y provoca una crisis sanitaria sin precedentes, no solo en nuestro territorio, en el que se han contagiado ya un millón de personas y una cifra de fallecimientos superior a 34.000, con unos números que ponen de manifiesto la gravedad del problema en todo el planeta: más de un millón de muertos y más de 37 millones de personas contagiadas.

La extensión de la enfermedad, que tuvo su primera manifestación hace algo más de nueve meses en China, está poniendo en jaque al total de las sociedades, deteriorando de una forma acelerada las condiciones de vida y trabajo de la población, cebándose de una forma especial en los países con sistemas sanitarios más débiles o saturados, como es el caso español, por el deterioro que han padecido durante el periodo del austericidio y por la acción de las políticas conservadoras en nuestro país.

Pese a la reacción que se ha producido por el esfuerzo de toda la sociedad, en especial por el impulso sindical que ha exigido y logrado diferentes medidas de protección hacia las mujeres y hombres trabajadores en España, la segunda ola de la pandemia se está manifestando con una especial dureza y el repunte pone en jaque de forma diaria a la sociedad, a la economía, a las fuerzas productivas y a todos los estamentos que configuran el país.

La crisis política de la que se logró salir con la pasada moción de censura y con la posterior formación de un gobierno progresista de coalición después de la restauración de la democracia, se mantiene en cuanto a la voluntad de las derechas conservadoras y de algunas fuerzas independentistas que se convierten en aliados circunstanciales contra el gobierno progresista en función de determinados intereses de colocar en jaque la sociedad protectora y a las políticas en favor de las clases populares, que son las que están padeciendo de una forma más severa los efectos de la pandemia y las crisis que conlleva, entre las que destaca la destrucción de empleo.

El sindicato tiene una especial responsabilidad en esta situación; jugamos un papel esencial en el proceso de reconstrucción de la sociedad, de los nuevos valores que tienen que sustituir a políticas y modos que la crisis ha demostrado que son inservibles, el sindicato es un referente para millones de personas trabajadoras, mujeres y hombres que se refieren en nuestra acción cotidiana en los centros de trabajo, en los medios de comunicación, en la capacidad para generar iniciativas y propuestas que sean válidas para poder salir de este agujero hacia una sociedad distinta, mejor y equilibrada hacia los intereses de la inmensa mayoría social, de la que la gente trabajadora somos la parte más voluminosa e interesada.

Los textos que siguen son una aportación clara a nuestra forma de construir sociedad: el mundo del trabajo. Forman parte de la inteligencia colectiva de la organización, que se posiciona en un momento clave para las personas trabajadoras y su entorno, con la perspectiva de ayudar a la reconstrucción social, generando identidad y trabajando por la hegemonía social y política de las ideas progresistas y avanzadas que nos incardinan en el movimiento obrero y sindical internacional

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

como una organización dinámica, luchadora y perfectamente adaptada a la nueva situación, tal como se ha demostrado en los meses más duros de la pandemia, especialmente en el periodo del confinamiento en el que siempre se supo estar presentes en los conflictos, propuestas y luchas laborales.

## SITUACIÓN Y PREVISIONES ECONÓMICAS DURANTE LA CRISIS COVID-19

### 1. Situación de la economía de la zona euro

Según estimaciones de la Comisión Europea, durante la parte más dura de la pandemia –cuando las medidas restrictivas eran más fuertes– la economía de la zona euro estuvo operando a un 70/75% de su capacidad productiva.

Las primeras semanas de confinamiento a nivel europeo coincidieron con las últimas semanas del primer trimestre de 2020, para el cual Eurostat registró una caída del PIB de la Unión Europea del 3,2%. Los pronósticos para el total de 2020 son de una caída del 8%, la mayor desde la Segunda Guerra Mundial.

Las previsiones de la Comisión Europea para este año 2020 son de una caída de 8 puntos del PIB, una reducción en la inversión real de las empresas (formación bruta de capital fijo) de 13 puntos, un descenso de los precios de 0,6 puntos y un aumento de la tasa de desempleo hasta el 9%. Para 2021, asumiendo que la pandemia estará bajo control por el efecto de la distribución de las vacunas, prevén una recuperación con diferentes intensidades de estas cuatro variables.

**Tabla 1. PIB, formación bruta de capital fijo (inversión real), inflación y desempleo**

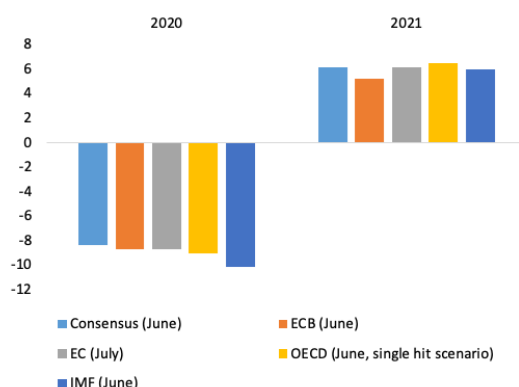
<i>(Real annual percentage change, unless otherwise stated)</i>	<i>Forecasts</i>					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Real GDP growth	2.1	2.7	2.1	1.2	-8.3	5.8
Gross fixed capital formation*	3.3	3.7	2.9	5.7	-13.7	9.7
Inflation	0.2	1.7	1.9	1.2	0.6	1.3
Unemployment rate*	8.6	7.6	7.2	6.7	9.0	7.9

*European Investment Fund (2020): Kraemer, H., Botsari, A., Gvetadze, S., Lang, F., & Torfs, W. European Small Business Finance Outlook 2020<sup>1</sup>.*

En cuanto a los pronósticos de los diferentes organismos sobre la evolución del PIB en la zona euro, podemos decir que, a pesar de las diferencias en la cuantificación de la intensidad del impacto de la crisis, existe un amplio consenso tanto en la tendencia negativa del PIB para este año 2020, como en que la recuperación quedará incompleta en 2021. El siguiente gráfico recoge las previsiones realizadas por diferentes organismos (Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional, Banco Central Europeo y OCDE).

1. [European Investment Fund \(2020\)](#)

Gráfico 1. Últimas previsiones de crecimiento del PIB de la zona euro



Verwey. M & Döhring. B (2020). VOX EU: Deeper recession, wider divergences: The Commission's Summer 2020 interim forecast<sup>2</sup>

Ante esta situación, vemos que desde las autoridades europeas se han aplicado diversas medidas de choque para tratar de paliar los efectos adversos de la pandemia, como son un aumento de la inversión pública (public investment), del gasto público (government expenditure), alivio fiscal (tax relief) y apoyo financiero a través de la liquidez (liquidity support). En la tabla a continuación vemos su cuantificación en términos del PIB comunitario:

Tabla 2. Reacciones políticas

Table 2: Policy Reactions
0.47% GDP increase in public investment
0.41% GDP government expenditure (current)
0.36% of GDP tax relief
9% of GDP liquidity support

Conte, A., Lecca, P., Sakkas, S., & Salotti, S. (2020). *The territorial economic impact of COVID-19 in the EU. A RHOMOLO Analysis (No. JRC121261)*<sup>3</sup>. Joint Research Centre (Seville site)

Estas políticas públicas llevadas a cabo tanto a nivel nacional como comunitario han reducido considerablemente el impacto de la pandemia sobre el PIB, el consumo, el empleo y la inversión.

## 2. Situación de la economía española

La severa afectación del COVID-19 en España y las medidas de confinamiento tomadas como respuesta desde mediados de marzo han supuesto una contracción de la actividad sin precedentes en el primer semestre del año, siendo el sector servicios el más afectado. Los indicadores económicos y de confianza tocaron fondo en abril y mejoraron en mayo, cuando las restricciones comenzaron a levantarse de forma gradual y diferenciada entre sectores y regiones. El país entró en una "nueva normalidad" a finales de junio hasta hoy, manteniendo las medidas de distanciamiento social hasta nuevo aviso. Se espera que estas medidas, junto con los cambios en el comportamiento de quienes consumen, tengan un impacto duradero en las actividades en las que la interacción personal es intrínseca a la prestación del servicio, como son la hostelería, el comercio minorista, los servicios

2. [VOX EU: Deeper recession, wider divergences](#)

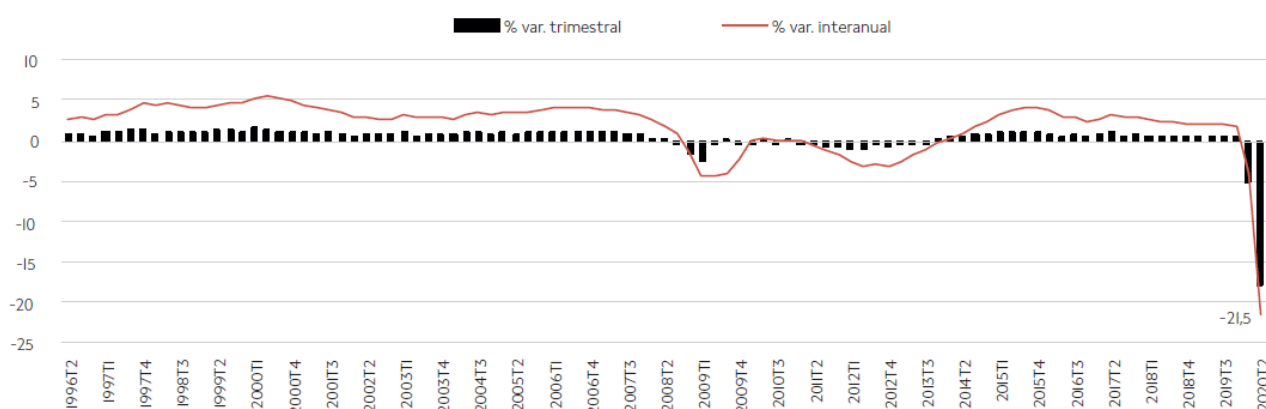
3. [The territorial economic impact of COVID-19 in the EU. A RHOMOLO Analysis](#)

profesionales y técnicos, y artes y entretenimiento o aquellas relacionadas con la sanidad, servicios sociales o cuidados personales. En el caso del turismo internacional, el impacto se verá agravado por la reducción de la conectividad aérea, a pesar de la paulatina apertura de fronteras. Se espera que la actividad en el sector manufacturero se reanude más rápidamente que en el sector de servicios. Aun así, las interrupciones en las cadenas de valor globales y la débil demanda pueden impedir una normalización de la actividad industrial hasta finales de año.

Por su parte, los ERTE han ayudado a limitar la pérdida de puestos de trabajo a gran escala hasta ahora. Aun así, el impacto desproporcionado de la crisis en los sectores intensivos en mano de obra provocará un aumento significativo de la tasa de desempleo, y es probable que se produzcan nuevos aumentos una vez que se eliminen los ERTE. Si bien no se espera que el consumo privado recupere su nivel anterior a la crisis en el corto plazo, debería recuperarse más rápidamente que otros componentes de la demanda, ya que el aumento forzado del ahorro impuesto por el bloqueo se revertirá parcialmente.

Por lo tanto, analizando los últimos datos disponibles, podemos constatar que la economía española se encuentra en recesión técnica tras registrar dos trimestres consecutivos de caída de producción. El PIB ha caído un 17,8% intertrimestral en el 2º trimestre de 2020 (algo menos que la estimación preliminar que era de una caída del 18,5%) y un 21,5% en términos interanuales. Estos datos son el mayor desplome de la serie histórica desde 1995.

**Tabla 3. Evolución PIB España. % de variación**



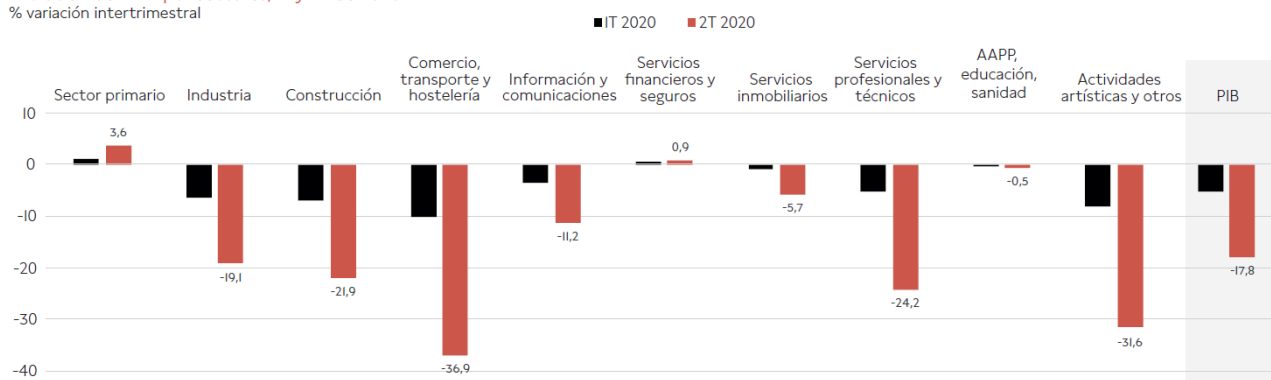
*Singular Bank a partir del INE*

El impacto de la crisis sanitaria ha sido notable o drástico en la mayoría de sectores de la economía española. El Valor Añadido Bruto (VAB) es la magnitud macroeconómica que mide el valor total creado por un sector, esto es, el valor final de la producción (output) menos el valor de lo que hemos utilizado para producir (input). Los dos únicos sectores que han incrementado el VAB respecto al trimestre anterior han sido Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca, experimentando un incremento del 3,6%, y de los Servicios financieros y de seguros, que aumentaron un 0,9%.

Los sectores más afectados han sido los de Comercio, transporte y hostelería (-36,9% del VAB en el segundo trimestre frente al primero), Actividades artísticas y otros (-31,6%), Servicios profesionales y técnicos (-24,2%), Construcción (-21,9%) e Industria (-19,1%).



Tabla 4. Evolución del VAB por sectores

Evolución del VAB por sectores, IT y 2T de 2020  
% variación intertrimestral

Singular Bank a partir del INE

Según la encuesta de Indicadores de Actividad del Sector Servicios (IASS) elaborada por el INE, en julio su cifra de negocios aumentó un 7,9% mensual, moderando su repunte un 10,2% respecto al registrado en junio (+18,1% mensual). Sin embargo, en comparación con el año anterior, se situó un 13,8% por debajo de sus niveles de julio de 2019.

Por ramas de actividad, las compañías de hostelería continuaron siendo las más afectadas desde la disrupción de la pandemia, retrocediendo sus ingresos un 47,1% respecto al mismo periodo de 2019, a pesar de registrar un fuerte incremento en julio en términos mensuales (+48,9% frente a junio). En contraste, la venta y reparación de vehículos y motocicletas fue la única actividad que alcanzó cifras de facturación superiores a las de julio del año anterior (+2,7%).

La gran asignatura pendiente de nuestra macro economía: la deuda pública.

La deuda pública en España ha crecido en el segundo trimestre de 2020 en 66.088 millones de euros y se sitúa en 1.290.657 millones. Esta cifra supone que alcanzó el 110% del PIB en España.

España ocupa el 5º puesto en el ranking mundial de deuda pública tras Japón, Italia, Grecia y Portugal, según datos de la OCDE, que recomienda corregirla.

El esfuerzo de nuestra economía para buscar financiación para estos niveles de endeudamiento no hace más que recortar nuestra capacidad de inversión.

### 3. Previsiones económicas sobre España de los diferentes organismos

El Banco de España ha empeorado sus previsiones económicas en su último informe<sup>4</sup> y ya descarta un “escenario de recuperación temprana” en el tercer trimestre y el cuarto de este año y prevé que la economía española registre una caída de entre el 10,5% y hasta el 12,6% en el conjunto del año en caso de materializarse la situación epidemiológica más desfavorable, al tiempo que empeora su pronóstico sobre el crecimiento de 2021, augurando un repunte de entre el 4,1% y el 7,3%.

Por otro lado, el informe subraya que el impacto de la crisis sobre la utilización del factor trabajo está siendo “muy severo”, si bien señala que el impacto laboral se ha visto amortiguado por los ERTE y

4. [Boletín Estadístico. Agosto 2020](#). Banco de España

1 el cese de actividad. Así, cree que, en los próximos trimestres, el ritmo de mejora de la ocupación  
2 se verá atenuado, en consonancia con la evolución de la actividad y “mostrará una evolución muy  
3 heterogénea entre las distintas ramas de la economía”.

4  
5 La Comisión Europea ha previsto en su último informe que el crecimiento anual del PIB en 2020  
6 registre una caída del 10,9%, mejorando sus previsiones de primavera, que eran del 12,4%. La  
7 CE prevé que la actividad siga recuperándose durante la primera mitad de 2021 y se modere  
8 gradualmente en el segundo semestre. Esto, junto a un fuerte arrastre positivo de los dos últimos  
9 trimestres de 2020, llevaría a un incremento anual del PIB del 7,1% en 2021, dejando el volumen de  
10 producción en 2021 aproximadamente un 4,5% inferior a su nivel de 2019.

11  
12 El Gobierno de España ha revisado a comienzos de octubre el escenario macroeconómico  
13 incorporando los últimos datos publicados, en un entorno que sigue siendo de gran incertidumbre  
14 para la elaboración de estimaciones. Las previsiones para 2020 apuntan a una caída del Producto  
15 Interior Bruto (PIB) del 11,2%, en línea con las estimaciones de la OCDE, FMI, Comisión Europea  
16 y Banco de España.

17  
18 Esta revisión a la baja respecto a la realizada en abril en el Programa de Estabilidad se debe,  
19 fundamentalmente, a los datos registrados en el segundo trimestre lastrados por la debilidad del  
20 consumo interno y la inversión, como consecuencia de las medidas de reducción de la movilidad en  
21 el periodo de hibernación de la economía. En el caso del tercer trimestre, se prevé que el crecimiento  
22 sea superior al 10%, por encima de lo que se preveía en abril.

23  
24 Para 2021, se estima una recuperación del 7,2%, sin contar con los efectos adicionales que aporte  
25 el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. La tasa de paro se situaría en el 16,9%, dos  
26 décimas mejor de lo estimado.

27  
28 La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) ha publicado un informe donde ve  
29 “alcanzable” el nuevo escenario macroeconómico anunciado por el Gobierno, que contempla un  
30 desplome del PIB del 11,2% este año y un avance del 7,2% en 2021 (del 9,8% incluyendo el Plan de  
31 Recuperación). Eso sí, esto solo será posible siempre que se den circunstancias “favorables” en la  
32 evolución de la pandemia y en la ejecución e impacto de los fondos europeos con “máxima eficiencia”.

33  
34 En concreto, el informe del organismo incluye tres escenarios propios, con sus previsiones de las  
35 tasas de evolución del PIB en 2020 y 2021, que muestran caídas del 12,1%, 11,8% y 11,6% en 2020  
36 y crecimientos del 6,5%, 8,2% y 9,9% en 2021, para cada uno de los tres escenarios.

37  
38 El último informe del Fondo Monetario Internacional sobre España data de finales de junio, por lo  
39 tanto, sus estimaciones están más desactualizadas. En él indican que el PIB español retrocederá  
40 un 12,8%, situando a la economía española como la más afectada por la pandemia junto a Italia.

#### 42 **4. Situación de los servicios públicos en España**

43  
44 Ante esta perspectiva económica tan negativa, España se encuentra en una posición de desventaja  
45 frente a sus homólogos europeos dado que el sector público español es apreciablemente menor  
46 que el europeo tanto desde el punto de vista del gasto (66.000 millones por debajo) como del  
47 empleo (tres puntos porcentuales menos sobre la ocupación total).

Por funciones de gasto, el esfuerzo es inferior en:

- Protección social, donde es inferior en 34.100 millones, casi el 52% de la brecha total. A su vez el 47% de la diferencia en protección social se explica por el menor gasto en vejez y otro 28% por el gasto en familia e infancia.
- Sanidad, donde España gasta casi 14.200 millones menos, casi el 23% de la brecha total. La mayor parte se localiza en servicios ambulatorios y hospitales (-9.300 millones), sin que el Ministerio de Hacienda, a diferencia del resto de países europeos, sea capaz de asignar el gasto entre ambos servicios.
- Educación, con algo más de 6.200 millones menos, algo más de la mitad en educación secundaria y el resto en servicios subsidiarios de la educación (casi 2.700 millones) y educación terciaria (casi 1.600 millones).
- Servicios generales, con cerca de 5.700 millones menos de gasto.
- Defensa, con algo más de 4.100 millones menos de gasto, casi todos en defensa militar.
- Asuntos económicos, con casi 2.900 millones menos, fundamentalmente en transporte (cerca de -4.000 millones).
- Vivienda e instalaciones comunitarias, donde se gasta algo más de 1.400 millones menos que en la Eurozona, concentrados en el desarrollo de instalaciones comunitarias con algo más de 2.400 millones por debajo.

Y el esfuerzo es similar o superior en las funciones de gasto de ocio, cultura y religión (+ 231 millones), protección medioambiental (+764 millones) y seguridad y orden público con más de 2.100 millones concentrados en los servicios policiales (+ 3.200 millones).

El 83% de la brecha de gastos se localiza sobre todo en la protección social (34.100 millones menos), sanidad (-14.200 millones) y la educación (-6.200 millones).

## **5. Un nuevo cambio de paradigma**

Todas las grandes crisis y catástrofes han demostrado a lo largo de la historia ser aceleradores de los cambios sociales y económicos que ya se venían produciendo. Como no puede ser de otra forma, la crisis del COVID-19 y las consecuencias (aún no superadas totalmente) de la crisis financiera global del 2008 van a suponer un gran cambio en distintos niveles:

**Sistemas de salud públicos.** Se impulsará el refuerzo de los sistemas sanitarios públicos, así como la investigación en biomedicina con el objetivo de mejorar la actuación ante futuras pandemias. Igualmente, ya se está impulsando la adopción de nuevas herramientas de gestión para hacer frente a retos estructurales como el envejecimiento de la población, el incremento de la cronicidad o el crecimiento del coste de las nuevas terapias.

**Nuevo patrón del comercio internacional** marcado por la senda de crecimiento de las principales

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 economías avanzadas y emergentes, la evolución de las alianzas geopolíticas y las tensiones  
2 proteccionistas, la reconfiguración de las cadenas de valor globales y la seguridad de suministros  
3 estratégicos.

4 Cambios en los hábitos de consumo y de organización del trabajo. Por un lado, no solo aumentará  
5 el peso del comercio online, sino también la búsqueda de patrones de compra más responsables,  
6 sostenibles y vinculados a la relación de la marca con el compromiso social y medioambiental.  
7 Desde el punto de vista laboral, ganarán presencia los entornos de trabajo de carácter híbrido  
8 combinando el enfoque presencial con el teletrabajo. Todo ello en un contexto marcado por una  
9 reconfiguración del diseño de las ciudades y de la movilidad urbana.

10 Transición energética y sostenibilidad con el objetivo de reducir las emisiones, cumplir los  
11 compromisos del Acuerdo de París, potenciar la economía circular y evitar crisis climáticas. En este  
12 sentido, la presidenta de la Comisión Europea ha señalado en su discurso sobre el estado de la UE  
13 la necesidad de aumentar desde un 40% a un 55% el objetivo de reducción de emisiones en 2030,  
14 con la mirada puesta en la neutralidad climática en 2050. Paralelamente, el presidente de China,  
15 Xi Jinping, ha afirmado en la Asamblea General anual de la ONU que la potencia asiática proyecta  
16 alcanzar la neutralidad de carbono antes de 2060.

17 Todos estos cambios que ya se están produciendo ponen de relieve la dificultad para todos los  
18 agentes sociales, económicos y políticos de adecuarse a los nuevos tiempos en los que el trabajo  
19 cada vez es más inestable, o forma parte de una economía más informal y sumergida, con menos  
20 contratos y más falsos autónomos y en muchos casos sin derecho a organizarse sindicalmente, o  
21 dificultando esa capacidad. En este sentido es necesario continuar reivindicando el trabajo, como  
22 un elemento importante de reparto de la riqueza.

23 Es imprescindible que Comisiones Obreras, como primer representante de los y las trabajadoras  
24 en nuestro país, sea el actor principal y se adelante a los cambios que están por llegar y que  
25 transformarán la sociedad en la que vivimos, para poder ser garante de los derechos laborales  
26 presentes y futuros, en definitiva, de una transición justa.

## 31 32 6. Los Fondos Europeos para la reconstrucción

33 El pasado 21 de julio el Consejo Europeo aprobó el fondo Next Generation EU (en adelante, NGEU)  
34 para evitar que la pandemia tenga efectos negativos sobre las oportunidades de la siguiente  
35 generación a largo plazo. La dotación es de 750.000 millones de euros, 384.400 millones en  
36 transferencias y 360.000 millones en créditos complementarios de la financiación a fondo perdido.  
37 Dentro del NGEU, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (en adelante, MRyR) reúne el  
38 grueso de los recursos con 672.500 millones, acumulando el 81% de las transferencias y el 100%  
39 de los créditos (ver tabla #1). De este mecanismo, el gobierno español estima que **España recibirá**  
40 **140.000 millones, 72.700 millones en transferencias y 67.300 millones en préstamos.**

41 Los fondos son una oportunidad para transformar la economía, a pesar de que España tendrá que  
42 devolver en el futuro una parte de las transferencias que reciba. El saldo neto, sin embargo, es  
43 positivo y, sobre todo, los plazos son muy favorables: los fondos se obtendrán en los próximos tres  
44 años, mientras que la deuda comunitaria que los genera se estará devolviendo hasta 2058.

## Next Generation EU

Millones de euros

	Total	Transferencias	Préstamos	Avales
<b>Pilar 1: Apoyo estados miembro en recuperación</b>				
Mecanismo de recuperación y resiliencia	672.500	312.500	360.000	
React-EU	47.500	47.500		
Desarrollo rural	7.500	7.500		
Fondo de transición justa	10.000	10.000		
<b>Subtotal</b>	<b>737.500</b>	<b>377.500</b>	<b>360.000</b>	
<b>Pilar 2: Relanzar economía e inversión privada</b>				
InvestEU	5.600			5.600
<b>Subtotal</b>	<b>5.600</b>			<b>5.600</b>
<b>Pilar 3: Extraer enseñanzas de la crisis</b>				
rescEU	1.900	1.900		
Horizonte Europa	5.000	5.000		
<b>Subtotal</b>	<b>6.900</b>	<b>6.900</b>		
<b>Total</b>	<b>750.000</b>	<b>384.400</b>	<b>360.000</b>	<b>5.600</b>

El 70% de las transferencias se comprometerán en 2021 y 2022, y el 30% restante en 2023. Los préstamos se han pensado como un instrumento complementario de las transferencias. Las transferencias de 2021 y 2022 representan un 4,9% del gasto total anual de las Administraciones Públicas en España (520.000 millones), y un 4,2% en 2023. Si se comparan con la inversión pública total (25.400 millones), duplican los recursos en 2021 y 2022, y la elevan un 86% en 2024.

Sin embargo, la cronología de las obligaciones o compromisos de pagos va a ser distinta de la de los desembolsos en efectivo debido a la burocracia presupuestaria europea. La propia Comisión Europea preveía en su propuesta de fondo que solo el 24,9% de las transferencias se hicieran efectivas entre 2020 y 2022. A esto hay que sumar que la ratio de absorción de los fondos comunitarios de los países receptores no es del cien por cien; para España fue del 81% en 2015 para los fondos estructurales y de cohesión. No obstante, los fondos habilitados por el NGEU no necesitan ser cofinanciados por lo que su grado de absorción será mayor.

Los fondos van a tardar en abonarse, pero las obligaciones de pago se reconocerán a lo largo del primer semestre de 2021. Esto nos da la posibilidad de realizar una política contra-cíclica en los años más difíciles, incrementando su endeudamiento y déficit públicos coyunturalmente, para luego recortarlos.

Las recomendaciones del Consejo a España de 2019 fueron:

- Fortalecer los marcos presupuestarios y de contratación pública en todos los niveles de gobierno. Preservar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Destinar los ingresos extraordinarios a acelerar la reducción de la ratio de deuda pública.
- Garantizar los servicios sociales y de empleo. Favorecer la transición hacia los contratos indefinidos, mediante la simplificación de los incentivos a la contratación. Mejorar el apoyo a la familia, resolver la deficiente cobertura en el desempleo y las rentas mínimas autonómicas. Mejorar la cooperación entre educación y empresa para atender sus demandas en especial en las tecnologías de la información y comunicación.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

- Centrar la inversión en la innovación, eficiencia energética y uso de recursos, transporte ferroviario de mercancías e interconexión eléctrica con el resto de la UE, teniendo en cuenta las disparidades regionales. Mejorar el apoyo a la investigación e innovación.

En el 2020 fueron:

- Combatir la pandemia, sostener la economía e impulsar la recuperación. Cuando lo permita la economía lograr situaciones fiscales prudentes a medio plazo y garantizar la sostenibilidad de la deuda, al tiempo que se fomenta la inversión.
- Reforzar la capacidad y resiliencia del sistema sanitario, en lo relativo a quienes trabajan en sanidad, productos médicos e infraestructuras esenciales.
- Respaldar el empleo mediante medidas que lo preserven, incentivos a la contratación y el desarrollo de cualificaciones. Reforzar la protección por desempleo en especial para las trabajadoras y los trabajadores atípicos. Mejorar las rentas mínimas y de apoyo a la familia y el acceso al aprendizaje digital.
- Proporcionar liquidez a las PYMEs y trabajadoras y trabajadores autónomos, evitando retrasos en los pagos. Anticipar proyectos de inversión pública y promover la inversión pública. Centrar la inversión en la transición ecológica y digital, y en particular en la investigación e innovación, en la producción y utilización de energías limpias y eficientes, en infraestructura energética, gestión de recursos hídricos y residuos, y transporte sostenible.
- Mejorar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno y reforzar el marco de contratación pública para respaldar la recuperación.

Lo que significa que nuestra Federación está en el centro de todas estas políticas, nuestra contraparte no solo decide sobre nuestras condiciones laborales en los centros de trabajo, son quienes gestionan todas estas políticas económicas y sociales que forman parte de nuestras más arraigadas peticiones.

El destino final de estos fondos, vigilados y evaluados en mayor o menor medida por el Consejo de la UE y por los países miembros tienen dos objetivos claros: tomar las medidas adecuadas para solucionar la crisis sanitaria y poner los cimientos de un cambio de modelo productivo basado en la transición justa y medioambiental y en la digitalización de la económica. La materialización de estos objetivos en todo el sector público pasa por diseñar planes de acción en:

- Digitalización de las Administraciones Públicas y apoyo al medio ambiente.
- Impulso a la investigación.
- Movilidad, estrategias para la “ciudad de los 15 minutos” y fomento del transporte público.

## La digitalización económica

El principal reto con el que se encuentran el gobierno y agentes sociales respecto a la digitalización está en regular, controlar y evaluar la implementación de estas tecnologías en los procesos productivos garantizando una transición justa para la ciudadanía y para las empresas en nuestro país.

Para esto la digitalización debe ser analizada desde un punto de vista multidisciplinar donde el empleo, la perspectiva de género, el sector público y las propias empresas tienen un papel fundamental para conseguir transformarnos en una economía más productiva, sostenible y resiliente.

España se sitúa en la frontera de las economías de segundo nivel y aquellas más avanzadas en el ámbito de la digitalización. España obtiene una muy buena puntuación en la comparación internacional en el desarrollo de redes digitales, la conectividad y la digitalización de su sector público, con el segundo puesto en el ámbito europeo. Los resultados no son, sin embargo, tan buenos en el desarrollo de habilidades digitales, casi la mitad de la población carece de competencias digitales básicas y las PYMEs españolas siguen sin aprovechar todo el potencial del comercio electrónico.

Los procesos de digitalización imponen grandes retos para nuestra organización, lo que nos obligará a proponer medidas de diversificación productiva; satisfacción de nuevas necesidades sociales; para evitar la brecha de género con la consecuente brecha salarial, alcanzar medidas de igualdad entre hombres y mujeres; y, por último, el gran reto del empleo, además de proponer medidas para eliminar la brecha entre las personas más aventajadas y las más rezagadas en el ámbito geográfico, empresarial y laboral. Precisamente es aquí donde los servicios públicos deben jugar, además de un papel impulsor, otro de reequilibrio que favorezca el acceso y la homogeneización de los servicios digitales a toda la ciudadanía y empresas. Para ello será necesario adoptar medidas en:

- Extensión de las redes digitales en la “España vaciada” y los distritos urbanos donde abundan los hogares vulnerables.
- Financiación para digitalizar completamente la atención a la ciudadanía, con especial atención a las mujeres, y a las empresas de la administración.
- Garantizar el acceso obligatorio y gratuito de las Administraciones Públicas al big data de las empresas que operen en España y cuyos datos sean necesarios para mejorar las estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Nacional.
- Bonificar la innovación digital en los concursos para lograr contratos públicos.

El sector público puede jugar un papel fundamental, mediante el diseño de un marco normativo que garantice los derechos individuales y colectivos de la ciudadanía, cree un espacio de seguridad para empresas y ciudadanía donde los datos deben ser objeto de especial protección en aras a proteger tanto los derechos como los deberes de ciudadanía y empresas.

El valor estratégico de la información y los datos en la economía digital nos obliga a dotarnos de una administración en la que, bajo los principios de libertad de información, se respeten los derechos individuales de las personas que muchas veces se ven expuestos al mal uso que le puedan dar empresas e intereses de carácter privado. Se deben realizar inversiones que permitan la custodia y

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 protección de dichos datos, y a su vez el uso adecuado de dicha información.

2  
3 En este sentido, las distintas administraciones deberán desarrollar de manera coordinada:

- 4
- 5 ■ Una infraestructura de red sólida, extensa, con capacidad, rápida y que cubra todo el territorio  
6 nacional.
  - 7
  - 8 ■ Un marco regulatorio y de gobernanza armonizado, transversal y sostenible, que proteja las  
9 inversiones frente a los procesos comerciales puramente especulativos, en el que participen  
10 la totalidad de quienes intervienen, en particular, de la interlocución social.
  - 11
  - 12 ■ Un plan para que todos los niveles de la Administración se conviertan en 100% digitales  
13 para las gestiones administrativas, fiscales, judiciales y sanitarias de ciudadanos o empresas,  
14 pudiendo establecer un período transitorio a estos efectos.
  - 15
  - 16 ■ Una regulación e infraestructura de plataformas digitales de acceso general que hagan  
17 accesible el big data en manos del sector público y el privado (salud, agroalimentario, turismo,  
18 movilidad, financiero) con el fin de mejorar la toma de decisiones de los agentes económicos  
19 y la propia administración, para asegurar una competencia en los mercados justa y un acceso  
20 social igualitario. Aunque España puntúa alto en el área de datos abiertos en la comparación  
21 internacional, aquí se puede seguir haciendo mucho más, avanzando en la conexión de  
22 bases de datos públicas y privadas hasta conseguir imágenes holográficas de datos sobre  
23 fenómenos sociales, económicos y naturales complejos.
  - 24
  - 25 ■ Aprovechar la capacidad de contratación de la Administración para digitalizar la economía,  
26 mediante la compra pública tecnológica y digital.
  - 27
  - 28 ■ Un programa de educación que evite la exclusión digital, así como el fomento de cursos de  
29 formación digital y tecnológica para personas trabajadoras y quienes trabajan en el régimen  
30 de autónomos.
  - 31
  - 32 ■ Promover el uso por la ciudadanía y empresas a la Administración digitalizada. En este sentido,  
33 se observa que servicios como el sanitario con un gran nivel de digitalización (56%) apenas  
34 cuentan con un uso del 32% debido a que la gente más enferma es mayor. Por su parte los  
35 servicios sociales digitalizados al 17% solo se usan en un 3% por la ciudadanía debido a que  
36 las personas que necesitan a los servicios sociales son las más vulnerables y no disponen de  
37 medios.
  - 38
  - 39 ■ Un entorno regulatorio que genere confianza y seguridad para la protección de los datos  
40 personales y de empresas, con el fin de generar una economía con más información accesible  
41 para todos los agentes económicos y sociales.
  - 42
  - 43
  - 44
  - 45
  - 46
  - 47



## POLÍTICA INTERNACIONAL

El último informe presentado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) plantea que el contrato social se ha roto, la globalización ha puesto de relieve las enormes deficiencias del sistema neoliberal que afecta de primera mano al eslabón más débil de la cadena, la clase trabajadora, situando el eje del conflicto en varios aspectos, en medio además de una crisis climática que necesita de una respuesta valiente por parte de gobiernos e instituciones supranacionales.

Durante los últimos años, en un mundo cada vez más globalizado, hemos visto el incremento vertiginoso de las cadenas globales de suministro, con grandes multinacionales que vulneran los derechos de la clase trabajadora, mientras que los beneficios de dichas empresas solo piensan en crecer, dejando un enorme impacto social y medioambiental.

En el contexto de incertidumbre geopolítica protagonizado por China y EEUU, nos encontramos con retos anteriores a la pandemia, como los efectos en nuestras economías de la iniciativa del gigante asiático “*One-Belt, one road (un cinturón, un camino)*”, la nueva ruta de la seda.

La pandemia casi da al traste con el proyecto de integración europeo, poniendo de manifiesto la debilidad de un sistema productivo basado en la excesiva dependencia de las cadenas de suministro y restando valor al potencial de la propia Unión Europea. En este caso, las instituciones de la UE parecen haber entendido que el proyecto de la Unión Europea no puede basarse exclusivamente en el beneficio del capital, pero de ello dependerá que salgan adelante las iniciativas de los fondos de recuperación, así como las iniciativas sociales como los proyectos de inversión en ciencia y tecnología, en una industria europea que lucha por el cambio de modelo productivo y en que salgan adelante iniciativas como el salario mínimo europeo.

La pandemia ha transformado rápidamente nuestra manera de vivir, de trabajar, de desplazarnos, poniendo en valor la necesidad de incrementar el gasto en los servicios públicos que se han mostrado sostenedores de un sistema en el que la protección social a los trabajadores y trabajadoras es el garante de cualquier Estado social de derecho.

Paralelamente, en Europa existían dos retos fundamentales para afrontar el cambio de modelo productivo tan necesario que las organizaciones sindicales veníamos reivindicando marcado por la crisis climática y el avance de las tecnologías y que se traducen en el Pacto Verde Europeo y la digitalización en Europa.

Para reducir las emisiones de CO2, la UE ha aprobado la Ley Europea del Clima, que apuesta por una reducción del 90% de las emisiones para el 2050. Esto va a tener repercusiones muy importantes en la forma en la que nos transportamos, en la forma en la que se organizan los espacios urbanos y en la forma en la que se configuran las economías de las ciudades, en las que el desarrollo de la economía circular va a tener un papel fundamental.

El desarrollo del transporte multimodal necesita dotarse de un fuerte impulso. La combinación de transporte de mercancías multimodal en la que se combine el transporte ferroviario y marítimo necesita la creación de fuertes inversiones e infraestructuras públicas.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

En el ámbito del sector aéreo, la Comisión quiere reducir las emisiones de la aviación a un coste cero para consumidores y empresas a través del cielo único europeo.

La tarificación que la CE pretende imponer en el ámbito de determinados modos de transporte aplicando la máxima de “quien contamina paga” podría tener efectos sobre las industrias de nuestro Estado y, por consiguiente, de la clase trabajadora, si no se acompañan de unos adecuados fondos de transición justa.

Por otro lado, el Mecanismo Conectar Europa pretende la creación de infraestructura de carga para combustibles alternativos para habilitar una red ferroviaria europea interoperable y de alto rendimiento. Sabemos que la Comisión ha hecho una apuesta decidida por impulsar determinados modelos de transporte como el ferrocarril, con nuevas formas de energía como el hidrógeno.

Mientras tanto, desde FSC-CCOO debemos seguir trabajando conjuntamente con la ETF. Somos conscientes de que las y los trabajadores del transporte van a sufrir los efectos de estos cambios. Precisamente por este motivo, en aras de un transporte justo, social y sostenible, seguiremos reivindicando no solo un transporte justo que combata el dumping social, sino una apuesta decidida por relanzar el Diálogo Social Europeo en el que las trabajadoras y los trabajadores sean protagonistas del cambio. Además, es fundamental que la juventud trabajadora tenga un papel protagonista en las ayudas y cambios que se tienen que producir, incluyendo, entre otras medidas, el papel que la garantía juvenil puede ocupar.

Además, nuestra apuesta por las infraestructuras públicas y por una inversión en los transportes públicos que generen empleos de calidad.

En el ámbito europeo ya se están desarrollando políticas que recojan los aspectos éticos de la inteligencia artificial. La irrupción de las tecnologías digitales supone un cambio en los paradigmas laborales, en la forma de entender la organización del tiempo de trabajo o la mano de obra. La regulación de las startups, el control público de los datos o el internet de las cosas son cuestiones que deben estar presentes en los debates y propuestas sindicales que mantendremos con todas las organizaciones sindicales.

Desde FSC-CCOO, seguiremos defendiendo el modelo de diálogo social sectorial europeo, así como de la necesidad de adoptar acuerdos vinculantes en todo aquello que nos afecte, con especial empeño en conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, defendiendo con la misma firmeza las medidas contra la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

En el ámbito de los servicios públicos, junto con la Federación Europea de los Servicios Públicos, y la ISP donde sea necesario, seguiremos apostando por el final de la privatización y un aumento de la inversión pública en servicios públicos que son vitales tal y como se ha demostrado con la pandemia. Trabajaremos igualmente por garantizar mayores servicios públicos en los servicios de acogida de migrantes y solicitantes de asilo frente a las políticas totalmente reaccionarias de la Unión Europea.

Seguiremos trabajando junto con las organizaciones sindicales europeas y mundiales de las que formamos parte. En el ámbito de UNIGlobal, UniEuropa, ITF y ETF, seguiremos defendiendo a los trabajadores y trabajadoras del ámbito de la logística junto con otros actores internacionales,

combatiendo las prácticas antisindicales y luchando por el reconocimiento de los derechos sindicales y laborales.

De igual modo, nuestra apuesta por seguir manteniendo, en el ámbito de la Federación Internacional y Europea de Periodistas, un papel protagonista para ser garantes del cambio, en la defensa de la libertad de prensa y de los derechos de las y los trabajadores.

Puesto que es previsible que aumente la conflictividad social en el futuro, necesitamos sindicatos más fuertes, progresistas, dispuestos a movilizar activamente a la sociedad y en ello seguiremos trabajando.

Una apuesta por seguir reivindicando la solidaridad europea en todos nuestros ámbitos de cooperación para lo que seguiremos estrechando lazos, firmando acuerdos de cooperación o realizando actividades y proyectos conjuntos principalmente con las organizaciones sindicales europeas y mundiales afines.

Por otro lado, los comités de empresa europeos deben seguir siendo un importante elemento de acción sindical que hay que seguir reforzando.

Seguiremos impulsando el trabajo necesario en materia institucional europea con las organizaciones sindicales europeas, la Comisión y el Parlamento Europeo para hacer llegar nuestras reivindicaciones y demandas a las instituciones europeas.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## LA NUEVA SOCIEDAD DIGITAL

Nos encontramos ante un nuevo paradigma que supera el concepto de maquinización de los y las trabajadoras sustituidas por la llamada Inteligencia Artificial. Ya no podemos seguir hablando de productividad como en otros procesos de avances tecnológicos, con la consiguiente contrapartida negocial.

Estamos ante un cambio profundo de los medios de producción. Las respuestas ante este cambio son diversas, pero hay un primer reflejo de rechazo y resistencia, siendo esta una respuesta importante entre muchos sectores, igual que ya ocurrió en el proceso de la primera Revolución Industrial con el ludismo. Por el contrario, genera en otros sectores una especie de pensamiento mágico basado en una creencia no constatable que niega que la automatización y la robotización inteligente vaya a tener efecto significativo, y se genera también la falsa creencia de que la robotización y automatización en su impacto en las relaciones sociales de producción no hará otra cosa que generarnos una especie de sociedad feliz y liberadora.

Hoy, estamos en una fase de cambio que es muy disruptiva, de velocidad vertiginosa, que afecta profundamente a todo el mundo. El sistema productivo cambia muy rápidamente desarrollando en este caso una suerte de taylorismo digital, introduciendo dispositivos de seguimiento y trazabilidad de los espacios de trabajo y ligando con más fuerza a la clase trabajadora, que forma parte de lo que se viene a llamar fábrica digital, al sistema de explotación iniciado durante el taylorismo.

El ejemplo más palmario lo vemos en Amazon, que adquiere patentes para el diseño de un sistema de pulsera que monitorea a las y los trabajadores. La organización e instrumentalización de la autonomía de trabajadores y trabajadoras mediante métodos algorítmicos permite controlar los objetivos que han de cumplir. Digamos, por tanto, que los algoritmos pueden ser y serán utilizados, entre otras muchas cosas, para evitar toda posición de rechazo social, y hemos de tener la certeza que todas las firmas que invierten en tecnología terminan aplicándola para controlar de manera personalizada a la fuerza del trabajo, estableciendo así un cambio profundo en las relaciones sociales de producción.

La economía digital, tal como se desarrolla actualmente, afecta al conjunto del mundo del trabajo, y también al conjunto de la ciudadanía pues los datos personales, la llamada minería de datos, son parte importante del activo, generan una gran vulnerabilidad de las personas y ponen en jaque las sociedades democráticas pues ponen en verdadero peligro la igualdad existente y cercenan el camino hacia la igualdad real tal como la entendemos y queremos construir.

Muchas son las preguntas que nos debemos hacer: ¿qué cambios se producen y respecto a que cambian? ¿hacia dónde vamos? Las respuestas no son nada sencillas puesto que la revolución digital impacta de manera brutal y a un ritmo agigantado, pero podemos extrapolar algunos elementos:

- La automatización y la robotización casi seguro que colonizaran la mayoría de las áreas productivas y de distribución. Toda actividad productiva que pueda ser automatizada lo será con el consiguiente impacto en el empleo.
- Gran parte del trabajo se volverá fundamentalmente intelectual.

- No está nada claro que en la sociedad digital las pérdidas de empleo se compensen con otros nuevos, lo que podría crear una gran brecha en el trabajo de las mujeres.

Ante esta nueva realidad, el sindicalismo que representa CCOO ha de dejar la visión industrial y fordista pues está obligado a pensar el futuro si quiere seguir siendo un instrumento útil para los intereses de clase que representa, y debe intervenir en una doble vía, atendiendo a su condición de sindicato de clase de carácter sociopolítico y feminista.

Seguimos disputando la plusvalía al capital productivo existente, pero la revolución digital en marcha genera un cambio sin parangón en las fuerzas productivas con el consiguiente cambio en las relaciones sociales de producción, dispersando, individualizando el mundo del trabajo, donde la disputa de la plusvalía siguiendo el axioma clásico se diluye y se complica enormemente, profundamente. Intervenir en esta nueva realidad, ser capaces de disputar la plusvalía y avanzar obliga a plantear estrategias para reequilibrar y decantar la lucha social de manera favorable a nuestros intereses, se configura como algo fundamental.

La reorganización productiva bajo la presión revolución digital y la dominación financiera de la economía afecta al núcleo del sistema por lo que solo lo podremos resolver de manera eficaz alterando las relaciones de propiedad del sistema productivo. Si el algoritmo es un elemento central del desarrollo de la actuación del capital, este ha de ser objeto de negociación sindical en todos los niveles, sectoriales y supranacionales.

Debe ser tarea ineludible de FSC-CCOO en este periodo, analizar, evaluar los impactos de la revolución digital en todos los sectores, elaborar propuestas de negociación de los avances tecnológicos que inciden en las relaciones sociales de producción y por tanto del algoritmo. Se trata de plantear de manera activa el control democrático de la economía y la empresa por parte de la clase trabajadora organizada, y para ello el máximo control del algoritmo, de la IA es algo imprescindible. Una tarea importantísima que no puede tener demoras.

Junto a esto, debemos impulsar aquellos cambios legislativos necesarios, en el Estado, y en el conjunto de la UE (nos obliga a un importante trabajo internacional) para regular con fuerza el uso de los datos, eliminando o dificultando enormemente las actuaciones que permiten desarrollar lo que se denomina “minería de datos”, generando al mismo tiempo espacios públicos en la red, “nube pública” favoreciendo la participación democrática de la ciudadanía y avanzando así hacia un proceso de profundización de la democracia.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

# LA DIGITALIZACIÓN Y SU CONCRECIÓN EN REALIDADES EMERGENTES

En el contexto histórico actual, el avance tecnológico ha supuesto intensos cambios en nuestra manera de producir, de consumir, de pensar e incluso de relacionarnos, en definitiva, de vivir. Estos cambios han dado lugar a lo que algunos autores han llamado la cuarta revolución industrial u otros simplemente la revolución digital, una etapa marcada por los avances tecnológicos, que se reflejan en la intensidad de los procesos de digitalización, la robotización, el Internet de las cosas, industria 4.0, inteligencia artificial, nanotecnología, etc.

La digitalización se podría definir como la incorporación de tecnologías de información u otra tecnología digital en algunas de las actividades de la empresa o administración con el objeto de mejorar sus prestaciones o incrementar las plusvalías, lo que conlleva modificaciones en las condiciones de trabajo y en la propia organización del mismo.

Uno de los procesos de modificación de la organización del trabajo que ha ido adquiriendo un auge importante en nuestra actividad productiva favorecido por estos procesos de digitalización es el teletrabajo.

## La digitalización desde la perspectiva de género

Un efecto directo en la desigualdad de la expansión de la digitalización tiene que ver con la dimensión de género. En la UE, las mujeres representan únicamente el 21,5% del total de empleos digitales y la brecha entre mujeres y hombres con formación TIC se encuentra en aumento en los últimos años. Lo que se conoce como “revolución digital” va a tener repercusiones diferentes en la vida de hombres y mujeres.

También en las competencias digitales especializadas y avanzadas, existe una persistente brecha favorable a los hombres, que se extiende a las competencias básicas en el caso de las mujeres mayores de 55 años.

Diferentes textos legislativos y planes de actuación nacionales y del ámbito europeo hacen hincapié en la necesidad promover la educación y la formación en TIC, en ciencias, tecnología, ingenierías o matemáticas de las mujeres y las jóvenes y de incorporar la perspectiva de género en los proyectos de tecnologías de la información y en los procesos de digitalización de las empresas y garantizar la presencia de las mujeres en los mismos. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los estudios universitarios en TIC ya que tan solo constituyen alrededor del 20 % de personas licenciadas en este ámbito y solo un 3 % de todas las mujeres licenciadas tienen un título relacionado con las TIC.

Es necesario, por tanto, actualizar el currículo escolar integrando las ciencias de la computación como asignatura obligatoria con el objetivo de desarrollar habilidades y atraer a la juventud hacia estos estudios y mejorar su empleabilidad.

En la posible pérdida de puestos de trabajo derivada del establecimiento de procesos de digitalización se estima que alrededor de 2/3 serán de tipo administrativo, que es típicamente femenino.

La situación de desigualdad y discriminación actual entre mujeres y hombres hace que se replantee la digitalización atendiendo a la inexistencia de neutralidad de los efectos de este proceso, pues si bien es cierto que la transformación digital afectará a todos los sectores, la actual brecha digital entre hombres y mujeres plantea la necesidad de tomar medidas contra la misma o de lo contrario esta situación también ayudará a que las mujeres aumenten sus tasas de desempleo.

Como consecuencia del déficit que se mantiene todavía en el acceso de las mujeres al estudio de carreras técnicas universitarias, la brecha digital puede ser una nueva forma de desigualdad más entre hombres y mujeres. Por otra parte, es curioso comprobar cómo las escasas ocasiones en las que los informes sobre digitalización se refieren a las ventajas para las mujeres, estos señalan que la revolución digital permitirá una mayor conciliación entre la vida familiar y la laboral. Se agudiza la discriminación de las mujeres al volver a responsabilizarlas a ellas mayoritariamente de las tareas domésticas y de cuidados, ya que solo se menciona la conciliación cuando se refiere a las mujeres, y se habla poco de corresponsabilidad. Es precisamente este –el perpetuar los roles de género tradicionales– uno de los riesgos que entraña la digitalización, porque se produce una utilización diferente de la flexibilización del tiempo y el espacio de trabajo y mientras los hombres invierten más tiempo en el trabajo, las mujeres deben asumir las tareas domésticas y de cuidados.

La falta de completa disponibilidad de las mujeres para el mercado por ocuparse de los cuidados, nuevamente aparece cuando se plantea la necesidad de la formación permanente. El sesgo de género en la digitalización se hace especialmente evidente cuando se discute la necesidad de formación continua y aprendizaje permanente para las futuras y futuros trabajadores. La expectativa general es que los trabajadores deben recibir constantemente formación con el fin de mantenerse al día de las innovaciones digitales. Sin embargo, no se habla de cómo pueden combinarse las necesidades de formación continua de los trabajadores dentro y fuera de tiempo de trabajo con las exigencias de la jornada laboral para otras tareas como pueden ser las de los cuidados familiares.

A las dificultades en el acceso al empleo deben sumarse las del propio desempeño del trabajo. Si las mujeres logran un empleo y se rompe con la frontera del tiempo y el espacio, se augura un mayor número de mujeres que de hombres trabajando en casa, de modo que seguramente el trabajo se tenga que realizar con un mayor nivel de estrés, porque las mujeres intentarán atender a todas las tareas, las remuneradas y las no remuneradas.

Y, finalmente, habría que considerar la valoración y por tanto el salario que reciben aquellas actividades que no se pueden digitalizar, los empleos de atención directa al público y el trabajo de cuidados que requieren una relación muy personal y directa entre usuarios/as y empleados/as, que probablemente sufrirá una nueva desvalorización, económica y de reconocimiento social.

Por último, la lucha contra la violencia sobre las mujeres debe ser tenida en cuenta a la hora de promover el uso de internet y de las TIC masivamente, por lo que serán necesarias medidas legislativas que protejan y garanticen la seguridad de las usuarias.

### **El teletrabajo una realidad productiva que ha llegado para quedarse**

El trabajo a distancia por motivos de salud laboral durante la parte más intensa de la pandemia ha resultado ser una buena herramienta preventiva. Fruto de este impulso el teletrabajo se ha ido consolidando como una modalidad de relación laboral, lo que nos ha llevado a desarrollar procesos

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 de negociación colectiva tanto en el ámbito público con la incorporación de un nuevo artículo 47 bis  
2 del TREBEP, así como en el ámbito privado con el Real Decreto Ley 28/20 de trabajo a distancia.

3  
4 Durante los procesos de debate y construcción de la opinión federal hemos establecido algunas  
5 líneas sobre el teletrabajo y hemos realizado estudios internos de diagnóstico para ver el impacto  
6 sobre el conjunto de nuestra organización.

7  
8 Ya señalábamos algunas cautelas y algunos elementos preocupantes en su futuro desarrollo.  
9 Nos preocupaba que un contexto donde el neoliberalismo tiende a precarizar e individualizar las  
10 relaciones laborales con el objeto de debilitar las condiciones de trabajo, el teletrabajo fuera un  
11 ariete que consolidara una mayor desigualdad en el ámbito laboral. Destacábamos que en aquellos  
12 ámbitos donde la negociación colectiva fuera más débil, el teletrabajo podría conllevar procesos de  
13 individualización de la relación laboral con consecuencias negativas en los derechos laborales, ya  
14 que la ausencia de sindicato conlleva pérdida de derechos. También constatábamos las dificultades  
15 que esta modalidad de trabajo puede conllevar para la intervención del sindicalismo de clase, y  
16 como el teletrabajo puede acabar sustituyendo a medidas de conciliación y corresponsabilidad, y  
17 por lo tanto feminizar esta modalidad de trabajo lo que supondría un retroceso en los derechos de  
18 la mujer.

19  
20 Son varios los ejes que establecemos y sobre los que debemos seguir trabajando: eje de negociación  
21 colectiva, eje de acción sindical, una nueva acción sindical en una realidad laboral, el teletrabajo en  
22 los servicios públicos y el peligro de cambio de modelo, formación para abordar todos los aspectos  
23 de la negociación colectiva y un último eje de mujer, que titulábamos como donde no hay igualdad  
24 no puede haber teletrabajo.

### 25 **La brecha digital y la garantía de acceso a los servicios públicos**

26  
27 La brecha digital hace referencia a la desigualdad entre las personas que pueden tener acceso  
28 o conocimiento en relación a las nuevas tecnologías y las que no. En un contexto de extrema  
29 desigualdad la brecha digital se ha convertido en un problema de enorme relevancia y puede tener  
30 un efecto sobre una parte importante de la clase trabajadora similar al que en su momento tuvo el  
31 analfabetismo. La brecha entre las y los usuarios y no usuarios se puede atribuir a una serie de  
32 factores: la falta de infraestructura (en particular en las zonas rurales), la falta de conocimientos de  
33 informática y habilidades necesarias para participar en la sociedad de la información, la falta de  
34 recursos para poder tener medios tecnológicos o una conexión a Internet o la falta de interés en lo  
35 que la sociedad de la información puede ofrecer. Estimamos que la brecha digital tiene un sesgo de  
36 edad, territorial, de clase e incluso de género.

37  
38  
39 En este contexto de brecha digital, el impulso de la digitalización y del teletrabajo en los diferentes  
40 servicios públicos debe garantizar el acceso del conjunto de la ciudadanía a los servicios públicos  
41 sabiendo que una parte importante de las personas que acceden a los servicios públicos carecen  
42 de medios y formación para hacerlo.

43  
44 El impulso de la digitalización en las diferentes administraciones debe servir para una mejora en  
45 eficacia y calidad, rechazamos el modelo donde el ciudadano a través de las herramientas digitales de  
46 las que les provee las diferentes administraciones, se realiza sus gestiones, este modelo de “házte  
47 tú mismo” viene a consolidar la brecha digital y a impulsar las desigualdades en la ciudadanía.



Como objetivos a contemplar en nuestra acción:

- La garantía de acceso a los servicios públicos del conjunto de la ciudadanía debe ser un eje fundamental en nuestra agenda sindical y política.
- La digitalización no puede ser un instrumento para ahorrar costes de personal en los servicios públicos y por lo tanto cualquier proceso de digitalización debe ir acompañado de planes de empleo para diagnosticar las necesidades de personal en cada ámbito y mejorar en calidad disminuyendo las cargas de trabajo.
- Lo anterior hace necesario un ambicioso plan de formación y recualificación del conjunto de empleadas y empleados públicos, evitando tentaciones que segreguen a las actuales plantillas de los nuevos perfiles profesionales.
- Creación de un catálogo de derechos digitales para las trabajadoras y trabajadores.

Venimos apuntando que se está inmerso en un proceso histórico de grandes cambios tecnológicos y en ese sentido, es una necesidad sindical analizar cuáles son los impactos que esos cambios van a tener en el mundo laboral.

Es difícil aseverar cuales serán tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, pero resulta evidente que los cambios son inevitables y que las repercusiones serán intensas. Podemos asistir al diseño de un nuevo modelo de administraciones, a una automatización del transporte, los medios de comunicación se han transformado en digitales, el sector de telecomunicaciones avanza hacia el trabajo no presencial, etc...

Discutir el tiempo de trabajo es básico en un momento donde el paro es muy elevado, donde los cambios tecnológicos pueden repercutir en el volumen de empleo y con una crisis ecológica en ciernes. El tiempo y el reparto de trabajo es una de las cuestiones esenciales de la vida social. El debate sobre la forma como los humanos se reparten y organizan el trabajo es una cuestión relevante en todo momento y en este contexto donde los cambios tecnológicos pueden tener un impacto sobre el volumen de trabajo este debate adquiere mayor trascendencia.

Primeramente, debemos distinguir entre trabajo y empleo, empleo es una actividad económica que conlleva retribuciones y trabajo es cualquier actividad o tarea, tenga o no retribuciones, que requiere un esfuerzo y que conlleva la satisfacción de las necesidades como sociedad. El reparto de trabajo afecta a otras cuestiones básicas como la distribución de la renta, el bienestar social, la capacidad de tener tiempo para el desarrollo personal, otras formas de organización de la actividad laboral, a la igualdad real entre hombres y mujeres etc...

Estas reflexiones llevan a proponer la necesidad inmediata de introducir la perspectiva de género en la acción sindical, propuestas de reducción de tiempo de trabajo, en línea con las propuestas que se hacen en la ponencia confederal.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## NEGOCIACION COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL COMO EJE DE CIUDADANÍA

El presente de la sociedad y de la población trabajadora sigue viviendo las consecuencias de dos de las más brutales 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 negociación colectiva es la principal herramienta sindical para proteger, defender y reivindicar la dignidad y los intereses de la ciudadanía.

La población trabajadora y, por ende, el conjunto de la sociedad que se sustenta en las personas trabajadoras y los recursos que generan, con un proyecto de vida cimentado en su trabajo, precisa de la dignificación de esas condiciones de trabajo para dignificar su vida permitiendo proyectos plenos.

Parte de la reivindicación laboral, el derecho al propio empleo y de sus condiciones, debe ser las consecuencias de la ausencia de este y los complementos sociales al mismo. Desde 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 que permitan vidas dignas y proseguir con la vida laboral, la garantía de todos los servicios públicos que deben proporcionarse, etc.

El carácter aglutinador de intereses sociopolíticos es el sindicato, el sindicalismo de clase sin perjuicio de atender la especificidad en un contexto global, estando todo incardinado y siendo la base de la pirámide generadora del global de los recursos el propio trabajo, que debe revertir en un reparto justo de la riqueza para atender y satisfacer las necesidades y calidad de vida de la sociedad en su conjunto y de la clase trabajadora en particular.

La negociación colectiva es nuestro principal ámbito de intervención y transformación en el sistema de reparto de riqueza, desde donde se originan los recursos, desde el puesto de trabajo, responsabilidad exclusiva del sindicato en la organización de las personas trabajadoras. Se deberá complementar en otros ámbitos con un sistema de fiscalidad, de protección y de servicios públicos a la ciudadanía, que se construirá bajo las políticas adecuadas y justas que potenciemos democráticamente y que requiere trabajar la conciencia política y social en la empresa para impulsarlas adecuadamente desde el movimiento sindical y social de las personas trabajadoras.

Los márgenes condicionantes sobre los que se desarrolla y sustenta 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 la movilización para fijar nuestro carácter promotor, condicionador, reivindicativo y confrontador.

- El **diálogo social**, bipartito o tripartito, sea en materias concretas, en cuestiones laborales o sociales. Es un elemento potenciador, acelerador y definitorio en las orientaciones, guía y concreción de 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 parte intencionados 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. En este ámbito de actuación donde se testea la correlación de fuerzas en el ámbito correspondiente, directamente ligado a nuestra capacidad de organización e intervención de las personas trabajadoras, así como nuestra capacidad de situar la reivindicación de justicia social, que hace trascendental la lucha contra la violencia de género y la necesaria negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en la conciencia reivindicativa de las personas, que es donde tenemos nuevamente que desplegar todas nuestras energías en resituar la capacidad del sindicato en afectar las condiciones de trabajo de las personas, que son la base de su proyecto de vida, definirán la calidad de la misma y la dignidad de la sociedad en la que vivimos.

Determinados aspectos debemos fijarnos como objetivos estratégicos en el futuro inmediato:

- Recuperar la actualización y dinamismo de la negociación colectiva.
- Debemos 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 abre.
- 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 deberemos subsanar con nueva regulación o nuevos encuadramientos convencionales en la nueva definición o revisión de ámbitos funcionales.
- Tenemos que ser capaces de gestionar y resolver las derivadas en el encuadramiento organizativo y sectorial, así como la gestación de áreas colaborativas que superen el encapsulamiento e inmovilismo de nuestros espacios que en ocasiones conllevan el abandono de la negociación colectiva, la falta de atención y presencia sindical en determinadas realidades tanto existentes como nuevas.
- La atención a las nuevas realidades del trabajo, como la brutal transformación de las existentes, nos debe introducir en una dinámica constante de poder conformar una respuesta adecuada que garantice la utilidad, consolidación y atención sindical a las personas trabajadoras

afectadas, al tiempo que gestionamos la adaptación de nuestro interno para coordinar dicha respuesta resolviendo las colaboraciones, encuadramientos, regulación y ubicación.

- La flexibilidad o contorsionismo que debemos asumir en la estructura de nuestra organización diseñada sobre viejas realidades estancas para poder afrontar el crecimiento del sindicato y del sindicalismo de clase extendiéndonos en los nuevos espacios y realidades del trabajo, deberemos afrontarla no solo en el interno de nuestra federación, sino en las relaciones con el resto de federaciones, cuestión que ya ha embrionado en el desarrollo de las ACPIs (Ámbito de Cooperación y Participación Interfederativa), así como con el resto de organizaciones confederadas. No pudiendo solo focalizarnos en los ámbitos históricos, que, si bien son estratégicos y principal fuente de recursos del sindicato, no debiendo abandonarlos, van cediendo espacios a nuevas fórmulas del trabajo. Su continua reducción nos abocaría a una lenta pero progresiva pérdida de intervención, influencia y capacidad. Por tanto, solidariamente, debemos compartir recursos para atender las realidades emergentes que deben ser sindicalizadas.
- 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 las líneas de contenidos, pero son imprescindibles en nuestra construcción de sociedad como la Igualdad, un objetivo irrenunciable y prioritario, que es obligación de la negociación colectiva conseguir, erradicando la desigualdad impuesta a las mujeres en la configuración y condiciones del mercado del trabajo y que supura desde los marcos convencionales. 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, marginada y explotada 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 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 trabajo que pueden mutar el mundo del trabajo intentándonos expulsar, deteriorando o desvalorando la necesidad de la organización de las personas trabajadoras.
- Seguir profundizando en el trabajo, consolidación y papel de unificación de propuestas en el marco del Área Pública confederal, un espacio que, con un trabajo equilibrado y ajustado, con propuestas compartidas, debate y guiones acordados para la actuación, constituyen un excelente instrumento para trabajar sobre los intereses laborales de más de 3 millones de trabajadoras y trabajadores públicos.
- El Área Pública es un ámbito central de la actuación en negociación colectiva y acción sindical para la Federación en el ámbito del empleo público, es un espacio maduro de coordinación y gestión de iniciativas que requiere una revisión pausada que haga posible su mejora como instrumento interfederal, con proyección confederal.

Combatir la precarización y explotación laboral, heredada de la anterior crisis y habilitada por las reformas laborales, potenciada por la actitud y el aprovechamiento “empresarial” o más bien

“oportunismo de negocio-beneficio” sin proyecto empresarial real y por las nuevas realidades, mayoritariamente generadas al calor de plataformas con carácter comisionista de la explotación de mano de obra intensiva y precaria. Sin olvidar la precariedad histórica inherente, al mercado laboral feminizado motivada por su feminización originaria, hecho que debemos combatir que no solo responde a ámbitos negociales concretos, sino que está globalmente insertadas en parte de cada uno de los ámbitos negociales. Es necesario revertir la prioridad aplicativa de los convenios colectivos hacia una nueva jerarquización de la negociación colectiva.

Siempre nos abocamos a una coordinación de la negociación colectiva de difícil engrase en la práctica habitual. Deberíamos desarrollar no solo un sistema de coordinación y colaboración más efectivo de la negociación colectiva en cada ámbito, sino la fórmula de compartición y conocimiento de la negociación colectiva y los procesos de negociación en marcha. Debemos ser capaces de potenciar el compartir los procesos negociales sin demérito de dónde reside la competencia y decisión en cada caso, que debe ser el colectivo afectado con la orientación de la organización sindical que le da cobertura.

No debemos olvidar que la movilización laboral y social es el potencial transformador de nuestras vidas y de la sociedad. Y la labor sindical canalizadora de la organización de la fuerza del trabajo es elemento imprescindible en el sostenimiento y mejora de la sociedad, la democracia y la calidad de vida, que nace en el centro de trabajo. En la empresa, en el centro de trabajo también se desarrolla la conciencia política y social para impulsarlas adecuadamente desde el movimiento sindical y social de las personas trabajadoras.

Como en diversos aspectos de distintas áreas, mantenemos el compromiso de desarrollo pleno de las resoluciones aprobadas en el III Congreso, plenamente vigentes y que los efectos de la pandemia hayan podido impedir culminar y que la actividad ordinaria de los órganos podrá actualizar.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

# LOS SERVICIOS PÚBLICOS. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Los servicios públicos suponen un pilar básico de la democracia y una herramienta fundamental como factor de redistribución de la riqueza y cohesión social, son clave para preservar el Estado de Bienestar, garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio real de los derechos para el conjunto de la ciudadanía.

La pandemia producida por la COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de tener unos servicios públicos adecuados, con plantillas correctamente dimensionadas, que puedan dar respuesta a cualquier tipo de circunstancias ordinarias o extraordinarias que pudieran producirse.

La propuesta neoliberal por reducir los servicios públicos, con la excusa indecente de recortes o la reducción del déficit público tras la crisis del 2008, solo está justificado por lo que subyace de fondo, el negocio lucrativo que hay detrás de su privatización.

Los recortes, la falta de inversión y mantenimiento y la necesidad de plantillas adecuadas, así como el incremento de las privatizaciones, ha supuesto desde el año 2010, fuertemente incrementada a partir del 2012, la pérdida real de miles de puestos de trabajo en todos los servicios públicos, lo que ha devenido en una minoración de la calidad de los mismos, solo salvada en gran parte por la profesionalidad y entrega de las empleadas y empleados públicos.

Esta pandemia ha puesto de manifiesto la importancia de la fuerza del trabajo, donde se están visibilizando como nunca determinadas ocupaciones y/o profesiones (invisibles a la ciudadanía): personal de limpieza, de mantenimiento, cajeras... pero también en el ámbito público, que están resultando del todo imprescindibles: los servicios de empleo, servicios sociales, seguridad social, hacienda, justicia, interior, transportes en sus diferentes modalidades y formas de prestación, cuerpos de prevención y extinción de incendios, servicios de Correos, policías y otros como el suministro de agua...

Unos servicios públicos de calidad requieren de unas plantillas estables. Adaptadas a las necesidades reales, y con dignas condiciones de trabajo, por ello recuperar los estándares de calidad en el empleo, los salarios y resto de condiciones de trabajo son objetivos prioritarios del sindicato. Asimismo, se requieren planes de ocupación específicos para hacer frente al envejecimiento de las plantillas y favorecer la necesaria transición generacional. Por ello apostamos, además, por acabar con la tasa de reposición y adaptar las plantillas a las nuevas realidades y demandas.

Una administración cercana, ágil y con dotación de medios en los que se garantice a la ciudadanía el derecho a la prestación de unos servicios públicos de calidad sobre la base de la proximidad, la eficiencia, la eficacia y la transparencia, es la prioridad de CCOO, con la correspondiente valoración del empleo público de gestión directa que debe recuperar los derechos arrebatados, en los diferentes marcos de prestación de su trabajo.

FSC-CCOO exigimos asegurar la sostenibilidad de los servicios públicos, con una financiación estable y adecuada, que además de garantizar el acceso universal a la sanidad, la enseñanza, los servicios sociales y al sistema para la autonomía y atención a la dependencia, ponga en valor el

resto de servicios públicos esenciales como la justicia, el ciclo integral del agua, la protección del medio ambiente, seguridad social, servicios públicos de empleo, prestación del transporte público y su gestión, así como el resto de servicios prestados por administración, incluidos los servicios que presta el personal de administración general que trabaja en áreas internas de las distintas administraciones, pero cuyo trabajo es fundamental para mantener el correcto funcionamiento de la maquinaria administrativa y sin los cuales el resto de servicios no podrían desempeñarse.

La gestión directa de los servicios públicos esenciales es una apuesta decidida de CCOO como única garantía para que se cumpla el papel de universalidad, equidad y calidad que deben tener estos servicios. Además, la prestación directa está demostrando ser más eficiente, eficaz, y estar en mejores condiciones para acometer cualquier tipo de circunstancias extraordinarias, como la producida por la COVID-19. La situación sufrida en determinadas residencias privadas, aún sostenidas en muchos casos con fondos públicos a través de conciertos o plazas concertadas, es buena prueba de ello.

En este sentido, debemos insistir igualmente no solo en la defensa de los servicios públicos de su gestión directa y su personal, sino en cómo estos deben llevar a cabo las políticas públicas hoy por hoy del todo imprescindibles, como la modernización de la administración pública o la necesaria transformación ecológica y digital que redunde en el necesario cambio de modelo productivo y social.

Para ello los gobiernos tienen una responsabilidad para agilizar y garantizar el acceso de internet, banda ancha y nuevas tecnologías al conjunto de la ciudadanía especialmente en zonas rurales. Igualmente debemos exigir una mayor inversión en I+D+i, formación y cualificación profesional, así como una mayor financiación para mejoras en materia de infraestructuras, transportes en todas sus modalidades, suministro de aguas, entre otras, que resultan esenciales para una mejor cohesión social y territorial.

El Acuerdo para la Mejora del Empleo Público firmado el 29 de marzo de 2017 supuso la primera negociación real con el Ministerio de Hacienda y Función Pública desde 2010, que inició la recuperación del empleo público perdido. Posteriormente el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo firmado un año después, el 9 de marzo de 2018, da un salto cuantitativo y cualitativo en materia de empleo, avanzando en tasa de reposición y universalización de los procesos de estabilización/consolidación, y se inicia la recuperación del poder adquisitivo para más de tres millones de empleados y empleadas públicas, además de mejoras en el resto de condiciones de trabajo.

Así el II Acuerdo recogía los elementos esenciales de nuestra plataforma, como la recuperación de los salarios, empleo público, reducción de la temporalidad, medidas de igualdad, reversión de servicios públicos, planes de igualdad (con la puntualización de que son obligatorios en todas las administraciones públicas pero hay muy pocos elaborados, lo que dice bastante sobre la falta de compromiso en este sentido, reflexión que puede extenderse a los protocolos de acoso sexual, igualmente obligatorios pero poco desarrollados) y medidas de acción positiva, así como el resto de derechos tales como jornada, IT, acción social, digitalización.

La intervención de la Federación en la consecución de los dos acuerdos mencionados, pone de manifiesto el alto grado de compromiso con el desarrollo de unas administraciones públicas

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 modernizadas y la necesidad de recuperar derechos laborales, acabar con la temporalidad y definir  
2 otros nuevos.

3  
4 En el presente y futuro inmediato, fijamos como objetivos el cumplimiento en su totalidad en todas las  
5 administraciones publicas de los acuerdos firmados (manteniendo la presión) y exigir la reactivación  
6 de todos los espacios de negociación en las diferentes administraciones y sector público empresarial,  
7 siendo necesario seguir en la senda de recuperación y mejorar de los derechos de las empleadas y  
8 empleados públicos, en materias tan sensibles como jornada laboral, imprescindible la recuperación  
9 de las 35 horas por lo que representa en cuanto a creación de empleo, puesta en marcha de  
10 las medidas de corresponsabilidad y conciliación, planes de igualdad para evitar cualquier tipo de  
11 discriminación entre hombres y mujeres y la elaboración de protocolo de acoso, salud laboral y  
12 prevención de riesgos laborales, jubilación parcial, acción social, entre otros, devolviendo la plena  
13 capacidad de la negociación colectiva y autonomía de la misma en los distintos ámbitos, siendo el  
14 carácter básico establecido en el EBEP un marco común denominador y referencia de mínimos.

15  
16 Se impulsará un plan plurianual de oferta de empleo público (OPE,s), que tiendan a aumentar las  
17 plantillas de manera muy significativa para recuperar los efectivos perdidos y con un objetivo básico  
18 de rejuvenecer la plantilla, para evitar que en cinco años haya servicios que se están prestando en  
19 estos momentos y sea imposible su continuidad por falta de personal.

20  
21 La gestión directa de los servicios públicos es una apuesta decidida de CCOO como única garantía  
22 para que se cumpla el papel de universalidad, equidad, etc. además está demostrado que la  
23 prestación directa también es más eficiente económicamente y permite atajar mejor las posibles  
24 corruptelas. Los PGE para 2017 se han utilizado, entre otras medidas, para intentar evitar cualquier  
25 proceso de reversión de los servicios públicos privatizados, pero debemos seguir exigiendo, donde  
26 sea posible, dicha reversión, fundamentalmente en los servicios más sensibles y esenciales para  
27 la ciudadanía, eso sí, con las plenas garantías laborales y jurídicas para las personas trabajadoras  
28 que vienen prestando estos servicios.

29  
30 Debemos revertir las medidas contempladas en los PGE del 2017, aún en vigor, que intentan evitar  
31 o poner trabas a cualquier proceso de reversión de los servicios públicos privatizados, dificult

32  
33 ando los procesos con un claro perjuicio para las personas afectadas por un proceso de reversión.  
34 Así debemos insistir en su corrección estableciendo medidas con plenas garantías laborales y  
35 jurídicas para las personas trabajadoras que vienen prestando estos servicios.

36  
37 En paralelo a ello debemos exigir participar en los procesos de negociación que recoja los profundos  
38 cambios en materia de digitalización y modernización de las Administraciones Públicas. Algo  
39 ya del todo imprescindible tal y como se ha puesto de manifiesto durante la pandemia donde la  
40 administración electrónica ha jugado un papel fundamental, pese a las deficiencias que han creado  
41 importantes lagunas en la prestación del servicio.

42  
43 Acercar la administración a la ciudadanía es una prioridad de CCOO, a la vez que defender los  
44 derechos de las empleadas y empleados públicos. Recuperar sus derechos, entre otros también,  
45 derecho al traslado y promoción y carrera profesional, cuidando especialmente la formación a lo  
46 largo de la vida laboral, así como y facilitar la movilidad interadministrativa.



Por todo ello desde CCOO exigimos asegurar la sostenibilidad de los servicios públicos mediante una financiación estable y suficiente, prestando especial atención a los procesos de digitalización, de creación de empleo público y estabilización de las plantillas y políticas de igualdad en cada uno de los servicios, sanidad, enseñanza, servicios sociales y dependencia, pero también a la justicia, ciclo integral del agua, cuerpos y fuerzas de seguridad, protección y vigilancia del medio ambiente, bomberos, bomberas, y resto de personal de las distintas administraciones y sector público empresarial.

Son varios los retos que tenemos por delante. Así, resulta necesario hacer cumplir los acuerdos alcanzados y seguir negociando hasta alcanzar nuestros objetivos en materia de función pública. Acabar de recuperar todos los derechos arrebatados y desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley AGE y leyes de Función Pública de Comunidades Autónomas y derogación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, entre otros.

Es necesario proceder a la revisión de la normativa sobre empleo público, que debe ser adaptada correctamente a las directivas europeas y evite la persistencia del uso abusivo de la contratación temporal.

Al mismo tiempo, es imprescindible proceder a la revisión y agilización de los mecanismos de contratación directa por parte del sector público para, con pleno respeto a los principios constitucionales de acceso, hacer posibles respuestas ágiles que eviten excusas para su externalización o privatización.

La utilización de recursos públicos, como los denominados medios propios instrumentales (Tragsa, Tragsatec, Ineco y las homólogas en el ámbito de las administraciones autonómicas), operan como una herramienta a respaldar para su uso prioritario en situaciones de urgente necesidad, frente a contrataciones externas, sin que sustituyan necesidades estructurales de las administraciones, ni ámbitos donde, por las actividades encomendadas, correspondiera contratación directa por las propias administraciones.

Participación de los agentes sociales, de la sociedad civil, del mundo empresarial, etc..., en el diseño de los planes de reconstrucción y en la ejecución, como una necesidad que venimos reclamando desde las organizaciones sindicales, siendo conscientes de su control y fiscalización es competencia propia del Estado (conjunto de administraciones) y debe ser desarrollada por las administraciones. Para ello, debe fortalecerse el volumen y cualificación del empleo público directo, y eventualmente del temporal, huyendo de modelos de externalización o privatización.

En esa dirección, debe delimitarse lo que corresponde a encomiendas de gestión de medios propios (actividades que no son propias y habituales de las administraciones o que, eventualmente, precisan de perfiles o medios no habituales de la administración) de lo que debe realizarse con personal propio.

Es imprescindible y no solo vinculado a los planes de reconstrucción, la creación de un potente organismo, participado por el conjunto de administraciones, de evaluación de las políticas públicas. En el ámbito de la administración local, es necesario reclamar un cambio normativo para el reconocimiento de las asociaciones municipalistas como "asociaciones empresariales" y por lo tanto darles capacidad normativa para el cierre de acuerdos.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 El III Congreso de FSC-CCOO avanzó en ir definiendo criterios sindicales para el desarrollo de  
2 una estructura de negociación colectiva articulada en el conjunto del sector público, más allá del  
3 ámbito diseñado por el EBEP, cuestión que sigue plenamente vigente hoy y que ha sido una línea  
4 de intervención federal ante la cerrazón de las diferentes administraciones estatales para abrirla.

### 5 **Servicios sociales y dependencia**

6 La gestión directa de los servicios públicos, donde se incluyen los cuidados, es una apuesta clara de  
7 FSC-CCOO como única garantía para que se cumpla el papel de universalidad, equidad y calidad  
8 que deben tener estos servicios, además de garantizar un derecho subjetivo recogido en la Ley de  
9 la Dependencia.

10 En este sentido, la Federación de Servicios a la Ciudadanía apuesta por la gestión y titularidad pública  
11 de los servicios sociales y de las residencias de personas mayores y de la atención domiciliaria.

12 Así, consideramos necesario reforzar los servicios públicos procediendo a la reversión de los centros  
13 o servicios externalizados, tanto en los casos en donde se haya demostrado mala praxis o conductas  
14 temerarias como en la necesaria ampliación de horas en los servicios de ayuda a domicilio, como en  
15 la ampliación de plazas públicas en residencias para atender a las más de 370.000 personas en lista  
16 de espera, lo que hace imperativo e imprescindible ampliar y mejorar la financiación, para atender  
17 todas las necesidades, y hay que reforzar el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios  
18 Sociales y actualizar el catálogo de servicios y prestaciones para consolidar las estructuras de los  
19 Servicios Sociales de Atención Primaria, pues estos constituyen el primer nivel de atención del  
20 sistema público de servicios sociales.

21 Para ello resulta imprescindible derogar la Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la  
22 Administración Local, para retomar la competencia de los servicios sociales de primer nivel en la  
23 Administración local, en consonancia con las sentencias del Tribunal Constitucional.

24 El número de personas mayores actualmente en residencias es de 366.633 (el estudio es del 2018  
25 por lo que esta cifra puede haber variado). Tanto en función del número de residencias como de  
26 plazas ocupadas, el peso de las residencias privadas es muy mayoritario, situándose en el 72%  
27 frente al 27,4% de las públicas.

28 El abandono de lo público, habiéndose dado una clara apuesta por la concertación o directamente  
29 privatización de un servicio público esencial es inaceptable para nuestro sindicato. Más del 72% está  
30 en manos privadas y dentro de estas cerca del 80% son plazas concertadas y por tanto financiadas  
31 con dinero público con el subterfugio de gestión indirecta, algo que sin duda hay que corregir.

32 Resulta absolutamente necesario acometer una revisión en profundidad del estado de las  
33 residencias, tanto públicas como privadas con plazas concertadas y muy especialmente en aquellas  
34 donde se ha detectado los casos más graves. Es conocido que un gran porcentaje de mortalidad por  
35 coronavirus se ha producido en el colectivo de personas mayores, muchas de ellas en residencias,  
36 especialmente en privadas y/o concertadas, hecho que entendemos que, de haber contado con  
37 unos mínimos estándares de calidad en función de las ratios, plantillas y equipos de profesionales,  
38 protocolos de cooperación sociosanitarios, etc., se hubieran podido minimizar.

Revisión que debe conllevar un análisis en profundidad de la normativa y del Modelo de Residencias, tipología de centros, así como del estado de situación de estos centros, que permita poner en marcha las medidas correctoras para garantizar la prestación del servicio con la seguridad y los estándares de calidad de un servicio básico esencial como es la atención de nuestras personas mayores.

Es imprescindible una revisión en su integridad de los centros y residencias públicas, con una adaptación de las plantillas y la recuperación del empleo perdido durante la época de los recortes. El perfil y las necesidades de las personas usuarias de los centros o residencias de mayores de los centros públicos han cambiado mucho en la última década por lo que las plantillas tanto en relación a las ratios, equipos profesionales como el número de las mismas necesita de una revisión urgente. El Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) supone el 80% del sistema (20% residencias), estando prácticamente privatizado y siendo totalmente insuficiente en cuanto al número de horas lo que supone en la práctica recurrir para complementarlo a la contratación fuera del mercado laboral o lo que es lo mismo a la economía sumergida.

El sistema de cuidados debe dar una respuesta integral a las necesidades de las personas usuarias en su entorno, por ello es esencial reforzar los servicios públicos de ayuda de domicilio con nuevas prestaciones adaptadas a cada necesidad: comida a domicilio, acompañamiento de gestiones, etc. Esto debe redundar en la profesionalización del sector, empleos estables y a tiempo completo, en detrimento de las contrataciones a tiempo parcial que en nada benefician a las personas usuarias y precarizan el empleo. Adaptar el servicio a las necesidades individuales y familiares, teniendo en cuenta el entorno sociocultural y económico.

En este sentido el sindicato debe exigir la implantación del Ciclo formativo de formación profesional de grado medio de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia, recogido en el Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

En los próximos 15 años el incremento de población mayor será muy importante, derivado de la generación del llamado “baby boom” de los años 60 y principios de los 70. El impacto, además de en las pensiones, en el mercado de trabajo y en nuevas formas de consumo, será para las políticas sociales de atención a la dependencia y a la población mayor. Es por ello necesario trabajar ahora para abordar dicha situación que de forma gradual ya está llegando.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## TRANSPORTE: PROPUESTAS PARA CONSTRUIR EL FUTURO

El próximo periodo será de una importancia vital para el desarrollo de los transportes en cuanto a varios factores: el medioambiente y su impacto, la sostenibilidad de su función, las relaciones de dependencia en una parte importante de ellos del turismo y el desplome operado como consecuencia de la pandemia, la digitalización y los cambios que se produzcan por el despliegue de tecnologías y modelos sustitutos de las formas actuales de desplazamiento y comunicación.

La orientación federal ha venido caracterizándose por los siguientes puntos:

- **Fomentar un transporte medioambientalmente más sostenible.** Hacer una apuesta por el uso de tecnologías de movilidad menos contaminantes, fomentar el transporte público y forzar a las empresas del transporte a sustituir sus flotas de vehículos y buques por otros menos contaminantes.
- La **intermodalidad** entre los diferentes modos de transporte, debe ser una “intermodalidad justa” que ponga en primer lugar unas condiciones laborales dignas para trabajadores y trabajadoras del transporte. La intermodalidad significa una movilidad de las y los viajeros más eficiente y medioambientalmente más sostenible, pero si no hay condiciones laborales dignas no sirve.
- **Participar sindicalmente en la gestión de los cambios tecnológicos y la digitalización en el sector del transporte.** CCOO propone defender una “transición justa” hacia el cambio tecnológico y la automatización que apoye a la población trabajadora para que los cambios den como resultado una mayor seguridad, empleo de alta calidad y capacitación para los y las profesionales.
- **Promover el empleo de las mujeres en transporte.** Las mujeres que trabajan solo representan el 20 %. Un nuevo modelo económico debe apostar firmemente por la igualdad de oportunidades, y por la presencia de más mujeres en los sectores masculinizados como el transporte.

CCOO propone apoyar todas las iniciativas destinadas a hacer que el sector resulte más atractivo para las mujeres, mediante: políticas de formación y contratación; la necesidad de mantener un lugar de trabajo libre de acoso e intimidación; y medidas para la conciliación de la vida laboral y personal.

- **Promover la incorporación de jóvenes.** Tan solo el 9 % de las personas que trabajan en el transporte tienen menos de 30 años. Es necesario hacer más atractivo el sector para la entrada de personas jóvenes. Los procesos de automatización pueden mejorar la imagen a la entrada de jóvenes y mujeres, si bien debe ser apoyada con medidas de formación, y con la mejora de las condiciones laborales especialmente en actividades como la carretera y el mar.

## Transporte marítimo

### *Propuestas para mejorar las condiciones de empleo:*

- Promover un espacio marítimo europeo, donde todos los servicios de envío que operan en aguas de la UE sigan la legislación de la UE y/o de los Estados miembros. Esto ofrecería condiciones de empleo justas para toda la tripulación, independientemente de su nacionalidad o lugar de residencia.
- Cerrar las lagunas de la ayuda estatal al transporte marítimo. Por ejemplo, vetar a las empresas que usan el doble registro para beneficiarse de la fiscalidad sobre tonelaje. La concesión de ayudas estatales futuras debería vincularse estrictamente a la contratación de personal de la UE, bajo el registro nacional.
- Una legislación sobre condiciones laborales para la prestación de servicios regulares de pasajeros, transbordadores y mercancías que operan en países miembros. Una base jurídica que permita armonizar las condiciones laborales de todas y todos los marinos, y terminar con los bajos salarios y las prácticas discriminatorias por causas de nacionalidad, lugar de residencia o pabellón de registro. Asimismo, esta legislación debe garantizar que cuando un buque opera en diferentes estados de la UE, se aplique la normativa del Estado que garantice una mayor protección.
- Conceder el derecho a la Seguridad Social y a las pensiones estatales a todas y todos los marinos que trabajan a bordo de buques que enarbolan el pabellón de un Estado miembro –con independencia de su nacionalidad y lugar de residencia- reconocido por la UE y los gobiernos de los estados miembros.
- Apoyo al proyecto SkillSea, un programa europeo para fomentar las habilidades digitales, habilidades ecológicas, y conocimiento en ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (STEM).

## Transporte ferroviario

### *Propuestas para mejorar las condiciones de empleo*

- Deben exigirse en los pliegos de condiciones en licitaciones públicas el respeto las normas sociales y la transferencia de personal, con el fin de garantizar la equidad en las condiciones de competencia.
- Mediante la refundición de la Directiva sobre seguridad ferroviaria (COM (2013/31), se debe obligar a los estados miembros y a las autoridades nacionales de seguridad a verificar y exigir el respeto de las normas sobre los tiempos de trabajo, conducción y descanso establecidas en los convenios colectivos nacionales o empresariales.
- Mejorar la Directiva sobre las empresas de trabajo temporal (2008/104/CE) para promover el empleo directo y garantizar la seguridad operativa.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

- Revisar la actual Directiva de maquinista 2007/59/CE que debe definir una duración mínima común para la formación, la creación de certificaciones, acreditación de centros formativos y establecimiento de los requisitos mínimos sobre normas de seguridad.
- Establecimiento de normas europeas armonizadas al más alto nivel para la cualificación y formación de todos los y las profesionales ferroviarios relacionados con la seguridad.

## **Transporte aéreo**

### *Propuestas para mejorar las condiciones de empleo*

- Mayor control, regulación y armonización de los requisitos para evitar la proliferación de banderas de conveniencia en los últimos años de países cuyo nivel de exigencia en materia de seguridad, mantenimiento y formación no es tan estricto como sucede en Europa.
- Evitar distorsiones competitivas producto de subvenciones, ayudas comerciales, normativa laboral aplicable o criterios de fijación de tasas aeroportuarias, cargas fiscales que aumenten los costes unitarios de forma diferenciada para algunos operadores.
- Estrategias para reducir la dependencia del petróleo y la mejora medioambiental mediante:
  - La renovación de flota, que además de reducir el consumo de combustible contribuya a la reducción de emisiones de CO2.
  - Desarrollo de biocombustibles.

## **Transporte por carretera**

### *Propuestas para mejorar las condiciones de empleo*

- Transición justa: elaboración de un plan que, dentro de una estrategia de movilidad sostenible, competitiva y conectada para todos y todas, que identifique los retos de la transición ecológica y proponga las medidas de acompañamiento y apoyo necesarias para avanzar en la descarbonización del transporte.
- Implantar medidas reales de disuasión del vehículo privado y fomento del transporte público o no motorizado para el transporte de personas.
- Crear una flota pública de nuevos servicios de movilidad ligados a las nuevas tecnologías que abarque el global de las áreas metropolitanas y no solo el centro de las ciudades.
- Ampliar los horarios y frecuencia de los servicios públicos, así como, que se amplíe la plantilla en concordancia.

## UNA REALIDAD QUE SE EXTIENDE, LA LOGÍSTICA

Los cambios que venían operándose en nuestra sociedad con las transformaciones económicas y la aparición de nuevos negocios, especialmente los derivados del denominado capitalismo de plataformas, dejaban un espacio a explorar con el e-commerce y las necesidades de abastecimiento de productos a través de las nuevas redes de comunicaciones y transportes.

Una de las consecuencias de la pandemia, ha sido el reforzamiento de los sistemas de logística, que han sido considerados como esenciales para el mantenimiento de la vida ciudadana y que son ya un pilar esencial de la nueva sociedad, en el que FSC-CCOO, como federación nuclear y originaria previa extensión y transformación de la logística, tiene tareas e iniciativas que abordar, dentro de la complejidad de una actividad económica en la que se mezclan en un todo difícil de separar, cuestiones como la distribución de materiales, productos, herramientas, datos e incluso conocimientos que son básicos para la sociedad emergente.

La logística comprende la planificación y gestión integral de la cadena de abastecimiento, incluyendo el suministro de materias primas a la industria, la gestión interna durante la producción hasta la obtención del producto acabado y la fase de distribución a almacenes y centros para el reparto hasta el punto de consumo final.

La logística aporta **servicios de valor añadido a la cadena de producción:**

- Servicios logísticos generales: carga y descarga, manipulación y transbordo de la mercancía, almacenaje, centros de distribución, etc.
- Servicios logísticos de valor añadido: grupaje, control de calidad, empaquetado, envasado, inspección de la mercancía, tareas complementarias, montaje complementario, etc.
- Servicios generales: servicios a vehículos pesados, servicios aduaneros, seguridad, servicios a empresas, servicios de restauración, etc.

**La logística da respuesta a las necesidades de la industria** en un mercado cada vez más competitivo y con clientes más exigentes, consecuencia de la globalización del comercio. En este contexto la industria presiona al sector logístico buscando la optimización de tiempos y costes.

### *La logística en datos*

#### Infraestructuras

- Carretera: 31,8 millones de m2 de almacenaje cubierto en 2019.
- Terminales de ADIF: 7,3 millones de m2 de superficie logística en 2018.
- Aeropuertos de AENA: 285.851 m2 de superficie de carga en 2018.
- Puertos del Estado: 99,6 millones de m2 de superficie en 2018.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## Transporte de mercancías

El movimiento de mercancías en España alcanza los 2.049 millones de toneladas, de las cuales 1.472 millones corresponden a tráfico nacional y 577 millones a tráfico internacional.

### Datos socioeconómicos

Según los datos del último informe del Observatorio del Transporte y la Logística en España, el sector logístico representa un 2,9% del PIB de la economía nacional, comparando con las grandes economías europeas (Alemania, Francia, Italia y Reino Unido), se observa que la contribución de este sector en dichos países se sitúa entre el 3 y el 4%, valores similares a España. Las empresas de logística se cifran en 132.948 y ocupan a 655.036 personas con una inversión en activos materiales de 6.354 millones de euros.

Otros datos diferentes publican el Centro Español de Logística (CEL), que mantiene que la logística aporta el 8% al PIB y a lo largo de 2018 movió un negocio de unos 110.000 millones de euros y empleó a más de un millón de personas. A nivel europeo, la logística representa un 10% de la economía y tiene ocupados a 11 millones de profesionales.

### Retos y desafíos

- a. Adopción de criterios verdes y medioambientales. El sector del transporte es el que más emisiones de CO2 emite a la atmosfera.
- b. Digitalización y avances tecnológicos: la inteligencia artificial y el machine learning, robotización, automatización de almacenes, blockchain y las aplicaciones descentralizadas, el internet de las cosas, que están provocando que las empresas clientes tengan cada vez mayores exigencias que las empresas de logística deben asumir.
- c. El comercio electrónico: el comercio electrónico está creciendo a tasas cercanas al 30% en España, según datos de la CNMC, y supera ya los 40.000 millones de euros de facturación anual. De los 200 millones de transacciones, más del 30 % son pedidos online con entrega física asociada.
- d. La última milla es la gestión de transporte de paquetería centrado en el último trayecto que ha de realizarse en la entrega final, el que lleva el producto directamente al cliente. También se llama distribución capilar porque dentro de la ciudad los repartos se realizan en diferentes zonas o ramificaciones.

La logística que atiende al consumidor final presenta grandes retos ligados a sus especiales características:

- Problemas de movilidad: tráfico, atascos, calles peatonales, escasez de sitios de descarga, cascos antiguos de difícil acceso... porque la mayoría se realiza en zonas urbanas.
- Menor eficiencia: se suelen entregar paquetes pequeños.



- Tiempo limitado, para cumplir con los compromisos comprometidos al cliente.

Todo esto hace que la última milla sea la parte que resulta **más costosa, ineficiente y de mayor impacto medioambiental** del proceso de toda la cadena logística en comercio electrónico; puede llegar a suponer el 53 % del coste total.

El fenómeno de las plataformas digitales y la economía colaborativa, ha sido utilizado por las empresas para deteriorar las condiciones de las personas trabajadoras en este sector y para escapar hacia formas de mercantilización. En muchos casos en estos sectores nos encontramos con intereses sindicales contrapuestos con las propias personas trabajadoras del sector.

El sector de la logística plantea a nivel sindical importante retos:

- Si bien las condiciones laborales de los grandes operadores están reguladas y existe presencia sindical, no pasa lo mismo con los segmentos de la cadena de logística que está sufriendo mayores transformaciones y evolución, en la que no existe presencia sindical – última milla, plataformas digitales, autónomos y mercantilización de las relaciones laborales en las que nuestra organización no se encuentra cómoda.
- Las personas trabajadoras de estos sectores muchas veces no tienen intereses por regular su relación con la empresa bajo normativa laboral.
- En el interno de nuestra organización, donde FSC-CCOO es federación nuclear y originaria previa extensión y transformación de la logística generando nuevos espacios y fórmulas, es necesario coordinar las diferentes Federaciones de rama para ofrecer una respuesta sindical, ya que la actividad productiva de logística tiene un efecto transversal a diferentes sectores y actividades productivas, es la única forma de construir un planteamiento sindical atractivo y útil para las trabajadoras y trabajadores que están ocupados en esta actividad que se extiende y consolida.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## LA SALUD LABORAL, UNA FRONTERA ESTRATÉGICA

La pandemia de la COVID-19 ha demostrado que la prevención en el mundo del trabajo tiene muchas carencias, que los servicios de prevención son un instrumento precario y sometido a intereses económicos y que los mecanismos de control no han funcionado, bien porque el vacío institucional se ha hecho más patente o porque los ya existentes carecen de recursos para afrontar cualquier crisis de cierta magnitud. Estas carencias dejan evidencias sobre el agotamiento de un sistema preventivo y de una Ley de Prevención de Riesgos Laborales que después de más de 25 años no ha sido desarrollada en su conjunto y que requiere adaptaciones a las nuevas realidades de producción. Procesos como la digitalización, el trabajo a distancia, la deslocalización de los centros de trabajo, la extensión de la red de comunicación, la economía de plataformas hace necesaria una revisión en profundidad del sistema preventivo.

Si alguna conclusión debemos obtener de esta crisis sanitaria es que la salud laboral es una frontera estratégica dentro de las condiciones de trabajo y que por lo tanto debe ser uno de los ejes de nuestra política sindical. El sindicato debe disputar en los centros de trabajo la salud y la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras.

El trabajo, y las condiciones en las que se desarrolla, nunca es neutro en salud. El trabajo te aporta salud física y psíquica, te cohesiona como sociedad o te debilita como proyecto colectivo. La ausencia de empleo es un generador de enfermedad social o individual.

El trabajo nunca debe estar por encima de la salud, ya sea salud laboral o salud pública. El trabajo debe tener un carácter emancipatorio, debe ser un elemento que genere bienestar y sea un factor de desarrollo personal y colectivo. El trabajo es vida.

El modelo socioeconómico dominante ha construido unas relaciones de producción que priorizan el rendimiento económico y la plusvalía sobre la calidad del trabajo y sobre las condiciones del mismo. La precariedad en las relaciones laborales que es la categoría por la que venimos definiendo la explotación en el actual conflicto de clases tiene una incidencia directa en la seguridad y la salud laboral.

El repunte de la siniestralidad en los últimos años, junto al permanente subregistro de las enfermedades profesionales, es un reflejo concreto del deterioro que está sufriendo la salud laboral.

*Los riesgos psicosociales como riesgos prevalentes. El acoso laboral*

En las actuales relaciones laborales los riesgos más prevalentes son los riesgos psicosociales, es decir los riesgos relacionados con la organización del trabajo, y dentro de estos riesgos debemos señalar el acoso en el lugar de trabajo y el estrés por sus consecuencias sobre la salud tanto físicas, como psicológicas o conductuales. Organizaciones de trabajo enfermas inciden en la salud de sus trabajadoras y trabajadores.

Las exigencias psicológicas del trabajo, tanto cualitativas como cuantitativas, el conflicto trabajo-

familia, las escasas compensaciones derivadas del trabajo, así como la ausencia de un control sobre el mismo configuran unos factores de riesgos psicosociales que son prevalentes en las actuales relaciones laborales. Ante este escenario se hace imprescindible las evaluaciones de riesgo psicosociales.

El acoso en el lugar de trabajo debe constituir uno de los ejes fundamentales de nuestra acción sindical por sus consecuencias sobre la salud y sobre la propia organización del trabajo. Como organización de clase debemos desterrar esta modalidad de violencia de las empresas y administraciones.

Cuando hablamos de acoso en el lugar de trabajo, nos remitimos a una modalidad de violencia en el trabajo donde entre el personal que acosa y la víctima hay una relación laboral, lo que se ha venido a calificar como violencia en el trabajo interna.

El problema de la violencia en el lugar del trabajo no es por tanto un fenómeno nuevo, está asociado de manera consustancial a las relaciones de trabajo, sin embargo, esta situación viene a incrementarse en los periodos de crisis económica, política o social, y por lo tanto en el contexto histórico actual de nuestro país la violencia en el trabajo se ha convertido en una prevalencia clara en los riesgos laborales.

El acoso en el lugar de trabajo será más frecuente en las empresas en las que impera una organización muy rígida (burocratizada o autoritaria) o muy flexible (inestable, precaria, impredecible), una organización carente de políticas y normativas coherentes, con circuitos y canales de comunicación inoperantes o deficitarios, y con un estilo de mando autoritario o arbitrario favorables a un trato discriminatorio, desigual y vejatorio, y donde el personal acaba desvalorizado y poco reconocido por parte de los empresarios o jefes de las distintas unidades.

La primera actuación preventiva frente al acoso es el reconocimiento del propio hecho, negar o minusvalorar el acoso en el lugar de trabajo es ocultar una realidad y por lo tanto crear todas las condiciones para no abordarla. Nuestro primer objetivo, por tanto, es hacer visible lo invisible para establecer sus medidas preventivas.

Una vez reconocido el problema debemos establecer medidas preventivas primarias como la evaluación de los riesgos psicosociales y la formación, y recoger de manera obligatoria protocolos de acoso en el lugar de trabajo, así como medidas de recuperación y rehabilitación de las víctimas de acoso.

#### *La salud laboral como elemento de acción sindical*

La seguridad y la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores se constituye en un elemento fundamental de la acción sindical en cuanto que posibilita la modificación de las condiciones de trabajo. La salud laboral es por tanto una herramienta que no solo debe favorecer un trabajo saludable, sino que permite modificar condiciones de trabajo, a través de la exigencia del cumplimiento de la extensa normativa preventiva.

Resulta por tanto imprescindible acercar la salud laboral a los centros de trabajo y formar y sensibilizar en los riesgos concretos de tu puesto de trabajo, evitando interpretaciones más científicas de la

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

salud laboral que muchas veces se quedan en meras formulaciones y no intervienen sobre las condiciones de trabajo.

En ese sentido seguiremos impulsando proyectos y campañas concretas de salud laboral dirigidos a actividades determinadas, como los que se han ido desarrollando y que han abordado la situación de las estaciones depuradoras, trabajo en actividades deportivas como las piscinas, el teletrabajo en el sector de telecomunicaciones, buzos, personal vendedor de la ONCE, personal repartidor de correos, el sector de carretera, etc. La intervención del sindicato en la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo es fundamental en la disputa de las condiciones en que se desarrolla la actividad productiva.

Los objetivos estratégicos del sindicato en el nuevo periodo son:

- Impulsar las políticas preventivas en los centros de trabajo, reforzar la formación de nuestras delegadas y delegados e incluir en la agenda sindical la salud laboral como elemento esencial de las condiciones de trabajo.
- Abordar los riesgos psicosociales como los más prevalentes en las actuales relaciones de producción, exigiendo evaluaciones de riesgos psicosociales y protocolos frente al acoso en el lugar de trabajo.
- Salud laboral como herramienta esencial de la acción sindical, desarrollar planes concretos de actuación preventiva en los centros de trabajo, desarrollo de guías de negociación colectiva en el ámbito de la salud laboral, disputar las condiciones de trabajo a través del impulso de las actuaciones preventivas.
- Impulsar los cauces para el desarrollo de una cultura preventiva que se desarrolle desde los currículos educativos en las edades más tempranas y se fomente de forma continuada en los medios de comunicación.

## COMPROMISO CON EL FEMINISMO, AVANZAMOS EN IGUALDAD

La población residente en España es 47.329.981, de ella 24.132.356 son mujeres es decir 51% (50,98). Es necesario poner el número real de mujeres para evitar confusión y evidenciar claramente que son el 51% por ciento de la población, esto no es una quimera, son datos de Instituto Nacional de Estadística a fecha de enero de 2020. Hay que visibilizar la realidad de estos números, que son mujeres, para que podamos empezar a comprender la envergadura de la discriminación actual y latente al 51% de la población. Comprobar que no es un antojo de las mujeres ni una reivindicación caprichosa de nuestra organización o un deseo del movimiento feminista, es una realidad a la que no vamos a renunciar y que se debe visibilizar en toda su extensión.

En este nuevo periplo debemos continuar con nuestras propuestas del anterior Congreso que siguen vigentes, pero evidentemente y ante la nueva situación que estamos viviendo nuestra identidad sindical debe ir más allá en las políticas feministas.

Es ineludible recordar la fuerza del movimiento feminista, de los últimos 8 de marzo, que hemos vivido, así como las consecuencias que se han producido como resultado de estos o cómo ha afectado a nuestra organización y, por supuesto, debemos valorar las acciones a tomar si no queremos perder el tren que hace unos años se puso en marcha a través del movimiento feminista y del que hemos formado parte, para defender y luchar por un avance más rápido para alcanzar la igualdad real.

FSC-CCOO ha manifestado y manifiesta su compromiso con el movimiento de las mujeres, con el feminismo que ensancha caminos para la igualdad y que hace viable la conquista de nuevos derechos. Somos un sindicalismo que se reconoce en el movimiento emancipador de las mujeres, en el feminismo, como corriente de transformación que se extiende por toda la sociedad, en los centros de trabajo y en las conciencias, somos una organización federal comprometida con el feminismo y sus luchas, una Federación que incorpora esa identidad con decisión y actúa en consecuencia, que lucha por la igualdad en todos los ámbitos laborales sin crear guetos y falsos corporativismo que se formaron en torno a determinados intereses para desinflar la fuerza del sindicalismo de clase.

El feminismo en la actualidad no tiene los mismos objetivos en las distintas sociedades del mundo, su desarrollo es desigual debido a que las sociedades se rigen por políticas y religiones diferentes, teniendo estas un espectro más amplio e influyente en algunos. Siempre es más fácil avanzar en la equidad de género en una sociedad donde se den condiciones políticas y sociales favorables a los cambios, que en aquellas se han quedado obsoletas y con una fuerte implantación teocrática, si bien es cierto que no existe ningún país libre de la discriminación total hacia las mujeres.

Todavía queda un largo camino por recorrer y cabe recordar que no son iguales los logros en Europa, que en la India o en Estados Unidos e incluso dentro de Europa no son homogéneos en todo el continente, sin borrarlos de la memoria que ha habido leyes y estrategias para que las mujeres se sometían a la voluntad de los hombres.

Desde FSC-CCOO debemos distinguir el feminismo de clase tal y como lo es nuestro sindicato con todas nuestras reivindicaciones para mejorar la vida de las mujeres en nuestro ámbito laboral e

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 influir para que así suceda también en la sociedad concretando cómo ambicionamos llevarlo a cabo.  
2 Toda la organización lucha por la igualdad como objetivo común y podemos incidir directamente  
3 en nuestros ámbitos para poder alcanzarla. Es necesario que las mujeres seamos independientes  
4 económicamente, es una palanca imprescindible para la independencia social, consiguiéndose que  
5 se logre la independencia y conquistando el derecho real a la autodeterminación personal, a elegir  
6 y decidir sobre nuestra propia vida, lo que es imprescindible para alcanzar la plena igualdad.

7  
8 El feminismo defiende la igualdad absoluta de derechos entre hombres y mujeres reivindicando los  
9 derechos fundamentales de la mujer. Una defensa que ha prevalecido también en el ámbito laboral  
10 en donde la mujer ha sido gravemente discriminada y donde FSC-CCOO tiene su espacio propio.

11  
12 El feminismo está sufriendo un ataque cruel y despiadado por parte de determinadas organizaciones  
13 políticas, religiosas, machistas, fascistas, tras las últimas conquistas obtenidas. Hoy más que nunca  
14 debemos estar y formar parte de este como movimiento emancipador y defender nuestra propia  
15 identidad, ya que lo somos desde la actuación y militancia en el sindicalismo confederal de CCOO,  
16 sin duda la organización social que más mujeres tiene afiliadas y activas.

17  
18 Es el momento de que FSC-CCOO presente en todos nuestros espacios el compromiso con la  
19 igualdad, conociendo los mejoras que nos quedan por lograr sin cuestionar en este documento otras  
20 hipótesis, pero asumiendo los lugares que nos pertenecen en el ámbito laboral, dejemos de decir  
21 que seremos más feministas para decir que somos sindicato feminista de clase.

22  
23 La actual pandemia vuelve a relegar a las mujeres al hogar, bajo una potente ofensiva conservadora,  
24 se ataca los derechos de las mujeres y se intenta recluirlas al espacio privado, bien por el  
25 confinamiento laboral que puede suponer el teletrabajo o por la presión para que vuelvan a ocupar  
26 un papel de cuidadoras y pilar de lo que se llama la organización familiar, en la que las mujeres  
27 son asignadas a papeles subalternos por la presión conservadora y de los medios beligerantes de  
28 conformación del relato social.

29  
30 En medio de esta ofensiva, es preciso y obligatorio recordar que los años de retroceso de la dictadura  
31 franquista y sus prohibiciones hacia las mujeres durante tantos años en nuestro país, supusieron  
32 un retraso mayor en la consecución de la igualdad de las mujeres, también en el ámbito laboral,  
33 conjuntamente con el peligroso crecimiento de la misoginia, que hoy vuelve a cobrar un nuevo ímpetu  
34 en las organizaciones conservadoras, con la descarada visualización en estos momentos a través de  
35 los partidos machistas que trepan contra la creciente participación pública de los ideales del feminismo.

36  
37 Cuando empezamos a avanzar vuelve la crisis con los recortes, resurgen gobiernos conservadores  
38 que no creen en la igualdad y apelan en su ideario de que toda desgracia proviene de romper  
39 las costumbres patriarcales, otros no quieren acometer el gasto que supone en sus presupuestos  
40 aportar fondos para la igualdad, lo que hace que las mujeres sigan siendo las más afectadas en la  
41 crisis ante el abandono de las políticas públicas para conseguir la igualdad, ahora en peor situación  
42 por el daño e impacto que produce la pandemia en las condiciones sociales y laborales de las  
43 mujeres.

44  
45 Exigimos el desarrollo de los cuidados como una responsabilidad de los gobiernos y no como hasta  
46 ahora, un trabajo impuesto casi en exclusiva de las mujeres, gravadas por los cuidados en el ámbito  
47 familiar.

Las tareas domésticas no aportan un sueldo, no son remuneradas, no se incluyen en las estadísticas económicas y no tienen reflejo de su valor económico, pero son varios los estudios, por ejemplo, de las Naciones Unidas, que sitúan el valor de estas tareas, si estuvieran incluidas en el cálculo del Producto Interior Bruto, en más del 40% del total mundial.

FSC-CCOO debe realizar todas las acciones necesarias para impedir la detestable desigualdad y destinar medidas para impedirlo dentro y fuera de nuestra organización, teniendo presente la presión y beligerancia de las políticas conservadoras machistas de las fuerzas conservadoras, en especial de la extrema derecha que se ha alimentado con la crisis y ha tomado presencia institucional y social de cierta relevancia.

Luchar por la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo esencial para CCOO y hay que conectar y explicar al mundo del trabajo que es una línea estratégica para una sociedad distinta, supone poner en marcha nuevos valores sociales y laborales, derechos que se extiendan a más de la mitad de la población.

FSC-CCOO manifiesta su pleno compromiso con las Secretarías de las Mujeres, un instrumento necesario en la vida de la organización, que debe ser fortalecido y contar con los recursos apropiados, ejemplarizando actuaciones y propuestas que lleguen a todos los centros de trabajo, como parte del compromiso con un concepto de sindicalismo de clase que hace un reconocimiento explícito del feminismo como corriente emancipadora de las mujeres.

Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo es una prioridad que deben cumplir nuestra organización, somos una federación de hombres y mujeres que debemos avanzar con el tiempo que nos ha tocado vivir.

Pese a los avances obtenidos en el interno de la organización, con respecto de la participación de las mujeres en el gobierno federal, hay que dar un nuevo impulso y un empuje más decidido, generalizando la presencia de las mujeres en los procesos y mesas de negociación colectiva, la representación pública del sindicato, lo que demanda de un compromiso profundo y seguir avanzando para conseguir la participación real e igualitaria de las mujeres en CCOO.

En el interno de nuestra organización debemos romper el techo de cristal y especialmente impedir el suelo pegajoso. Pero esto solo será posible si se da más participación a las mujeres en las estructuras, en el debate, en la acción sindical en la negociación colectiva y tal y como dice nuestra definición de principios incorporando la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promoviendo y desarrollando acciones positivas, eliminando obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato. Para ello se deberán aprobar nuevas medidas de acción positiva que se sumen a las ya existentes en nuestros estatutos.

Es imprescindible introducir la perspectiva de género en todas las capas, utilizar un lenguaje no sexista que ha sido demasiadas veces relegado, formación en igualdad, conocer el feminismo en profundidad para poder ser más combativas con quienes día a día intentan menoscabar la igualdad y desprestigiar a las mujeres.

Es ineludible y especialmente en los momentos que vivimos la formación continuada y el reciclaje

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 en feminismo a todas las personas de la organización con especial relevancia en las direcciones.  
2 La estrategia del sindicato con respecto a las mujeres queda bien definida: presencia, visibilidad,  
3 participación, gobierno, trabajo en común, desarrollo de espacios de elaboración, entre los que  
4 se encuentran las escuelas de mujeres, los encuentros, la creación de redes sindicales con la  
5 participación de afiliadas en todos los niveles de responsabilidad y abiertas a las mujeres jóvenes,  
6 impulsando el cambio generacional.

7  
8 Implementar actuaciones que eviten la actual discriminación de las mujeres como sujeto en el  
9 mundo del trabajo, es una línea a desarrollar por el sindicato, que debe convertirla en un eje central  
10 en su actuación sociopolítica con los gobiernos, patronales e instituciones.

11  
12 Los objetivos comunes de nuestro sindicato para conseguir la igualdad real deben ser activados  
13 por toda nuestra estructura a través de la negociación con la eliminación de la brecha de género,  
14 sin tener que espera 60 años más, la división sexual del trabajo entre hombre y mujeres. Trabajar  
15 para hacer que se cumplan las leyes actuales y desarrollar nuevas, como son entre otras los planes  
16 de igualdad y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, es fundamental para nuestro trabajo  
17 ante este cometido.

18  
19 En nuestra organización también es preciso en estos tiempos que no exista ninguna excusa al  
20 más mínimo acto de violencia contra las mujeres, ha llegado el momento de implantar en todos los  
21 espacios la “tolerancia cero”. Basta ya de la violencia contra las mujeres, luchemos para que se  
22 establezcan más recursos y mejor protección, especialmente prevención, ante la violencia sexual,  
23 el ciberacoso contra las mujeres en el trabajo. No hay violencia asumible.

24  
25 La presencia de las mujeres en las mesas de negociación y en tareas de dirección sindical en todos  
26 los niveles, deben ser señas de identidad de FSC-CCOO y debe instituirse la participación viable  
27 para la implicación de las mujeres en todas ellas, prácticas en las que se reconoce la decisión por  
28 construir un sindicato de mujeres y hombres.

29  
30 Ejemplo de esto es el modelo de representación que tenemos actualmente en nuestra organización  
31 nos lleva en muchas ocasiones a realizar actos exclusivos conformados por hombres pues son  
32 quienes más representatividad tienen, pero esto no puede ser la excusa y no puede haber un acto  
33 de FSC-CCOO que excluyan al 51% de la población y al 41% de nuestra afiliación. Ningún acto sin  
34 ninguna mujer de FSC-CCOO.

35  
36 La estrategia sindical es clara, luchemos por la igualdad, sin descuidar ningún ámbito. Es obligación  
37 de nuestro sindicato luchar por estar en todos los espacios que nos son propios. No hay lucha  
38 pequeña en el movimiento emancipatorio de las mujeres, en el feminismo. La desigualdad sigue  
39 existiendo, ni un paso atrás.

40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47



## COMUNICACIÓN: LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN LA CONSTRUCCIÓN DEL RELATO HACIA EL EXTERIOR

La comunicación en el sindicato es la herramienta utilizada para compartir la actividad que desarrollamos, las reflexiones, actuaciones, movilizaciones y, sobre todo, el pensamiento, los valores y la política que se genera desde la acción sindical en todos los ámbitos de la organización.

La afiliación se tiene que sentir vinculada al sindicato, y eso se logra a través de los canales de comunicación que se generan y de la información que se comparte. Nuestro discurso debe llegar no solo al interior de la organización, sino al conjunto de la sociedad, pues el sindicato es un sujeto político que interviene en la vida de la ciudadanía a través de su participación en los ámbitos negociales en los que tiene presencia.

Lo que no se cuenta, lo que no se comparte, no trasciende y parece que no sucede.

La política de comunicación debe marcar tácticas y crear opinión, mostrar la vida de la organización e intervenir de forma transversal en todas las acciones que en ella se desarrollan, en coordinación con los responsables sindicales de cada ámbito, de modo que nos permita llegar a más personas y, por tanto, fomente la afiliación y la representación. Una comunicación transversal a todas las áreas, bidireccional, con mensajes claros y contundentes, a la ofensiva. Una comunicación que refuerce el discurso federal frente al auge de otras opciones corporativas, populistas o a las políticas conservadoras que deterioran las relaciones laborales y, en definitiva, la vida de la ciudadanía.

En un contexto social y político de emergencia, plagado de mensajes falsos que son utilizados por la extrema derecha para desgastar nuestra labor, es necesario actuar para contrarrestar la potencia de estas pseudoinformaciones que llegan de modo directo a través de las redes sociales de forma inmediata. La importancia de la imagen y el poder de síntesis cobra especial relevancia para hacer llegar nuestros mensajes de la forma más rápida y comprensible sin descuidar el rigor y el prestigio que nos acompaña.

Debemos orientar la comunicación de nuestra actividad en dos planos: el interno (afiliación, estructuras...) y el externo (ciudadanía), y por tanto deberemos trabajar en una doble vertiente: una más estratégica (de construcción de relato) y otra más publicitaria (de colectivización de ese relato), y aportar un equilibrio entre la inmediatez necesaria y la solidez intelectual.

Nuestra intervención en redes sociales debe ser rigurosa y precisa, y ser capaces no solo de comunicar, sino de interactuar para llegar más y mejor, para lo que sería necesario potenciar el marketing digital.

El uso de la web, a la que hay que sacar el máximo partido, es fundamental para mantener la información al alcance de quienes se quieren acercar a nosotros. Es esencial establecer mecanismos ágiles de comunicación interna para nutrir y actualizar estas páginas y poder visibilizar toda nuestra tarea. Deberemos adaptar todas nuestras formas de comunicación a los nuevos códigos y canales

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

de comunicación, sobre todo los utilizados por la juventud, y adecuar el lenguaje para que los mensajes lleguen de la forma más directa a los posibles receptores.

En este sentido, FSC-CCOO se suma a la estrategia confederal de Telegram, y sería necesario estudiar y determinar la conveniencia de tener presencia en los formatos de comunicación más usados por las personas jóvenes, como Instagram o Tik Tok: las posiciones políticas más reaccionarias han detectado la potencia de estas apps y las usan, expandiendo su campo de actuación a las personas jóvenes. Si a esto le sumamos la dificultad de colocar nuestros mensajes en los medios tradicionales, es evidente que tenemos que ampliar nuestro radio de acción para poder difundir de la forma más efectiva la información que generamos.

Es necesario seguir trabajando en el uso del lenguaje no sexista en nuestros mensajes, así como en la erradicación de expresiones, términos y frases LGTBfóbicas.

La emergencia provocada por la pandemia nos lleva a plantearnos de nuevo la forma de hacer comunicación de crisis y de cómo gestionar la avalancha de información que se produce, por lo que habrá que desarrollar un plan al respecto.

Es fundamental también formar a quienes desarrollan su trabajo en el área de comunicación y dotarles de medios adecuados, de modo que su labor sea mucho más eficaz y eficiente.

Seguiremos trabajando en aquellas acciones que tienen un buen seguimiento y consideramos útiles para transmitir información y sirven para mantener contacto con la afiliación, como el Tribuna Digital, o el nuevo canal informativo de Telegram, y en aquellas actuaciones que permitan mostrar nuestra actividad: la actividad de la mayor organización de este país. Habrá que romper las barreras del silencio que tratan de imponernos quienes no quieren que voces críticas rompan su relato e incomoden a una sociedad durmiente que necesita contrarrestar la virulencia del mensaje neoliberal imperante con el rigor ideológico y la defensa de los intereses de clase desde la solidez, la firmeza y la contundencia que son seña de identidad de nuestro sindicato.

## LA CULTURA

FSC-CCOO debe expandir y profundizar su conexión con el mundo de la cultura, tejiendo alianzas con los diferentes colectivos que lo conforman y convirtiéndose en un referente de transformación y poder negociador para ellos, en un sector muy desregularizado y con escasas organizaciones verdaderamente representativas.

Es necesario un pacto de estado por la cultura que implique a las tres administraciones, a las industrias culturales y a los agentes sociales, con el objetivo de aumentar las inversiones en una cultura de calidad que garantice el acceso a la ciudadanía y con unas condiciones laborales dignas para el sector.

Así, se debe apostar por el fortalecimiento de la cultura como industria productiva capaz de generar empleo y riqueza y consolidarse como un sector creciente en nuestro país, con la inversión pública necesaria y promoviendo el desarrollo interministerial del Estatuto del Artista, instrumento vertebrador para garantizar un suelo estable de derechos de los trabajadores y trabajadoras de la cultura en los diferentes ámbitos (laboral, fiscal, de seguridad social, etc.).

Por otro lado, es imprescindible referirse –en el marco del mandato constitucional que tienen los poderes públicos de promover y tutelar el acceso a la cultura, a la que todas las personas tienen derecho- a la cultura como prestación de servicio público.

Solo se puede conocer el relato ajustado a los hechos de nuestro pasado con el apoyo de los contenidos de los archivos, de los museos, de las bibliotecas, los archivos fílmicos y de todas las instituciones garantes de la preservación y difusión del patrimonio cultural.

Es necesario además contar con una infraestructura cultural pública que permita el disfrute de la literatura, de las obras de teatro, la música, la cinematografía, etc. así como de todas las nuevas manifestaciones culturales digitales que ya forman parte de nuestro acervo cultural, pero que van quedando fuera de los circuitos comerciales.

Esta garantía de tratamiento, preservación y acceso solo puede venir de unos servicios públicos gestionados por empleadas y empleados públicos, desde la dirección de las instituciones al personal de servicios y subalterno, con criterios de neutralidad y profesionalidad.

Las partidas presupuestarias dedicadas a la cultura, a su promoción, a su preservación y a su difusión no son un gasto, son una inversión en nuestro futuro como país.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## LA SOCIEDAD DEMOCRÁTICA Y LA LUCHA POR EL ESPACIO POLÍTICO

La sociedad democrática ha mutado en los últimos cuatro años con la aparición en la escena política de nuevos actores sociales que disputan el espacio tradicional del sindicato, que no debe dejar de actuar e intervenir para ocupar su espacio en la disputa de la centralidad social, manteniendo su influencia institucional como garantes de la defensa de las condiciones de trabajo.

El sindicato es un instrumento imprescindible para la clase a la que representamos y frente a ello se presentan varios retos, como disputar el espacio en la defensa de los trabajadores sobre otros agentes que pretenden erigirse en la voz de las personas trabajadoras aprovechando espacios como la desafección a la clase política y al movimiento sindical y la polarización política, que nos está devolviendo, cada día con más fuerza, discursos que ya se estimaban olvidados.

Hay que agregar además que actuamos en un tiempo político con un gobierno progresista en estado precario que tiene con demasiada facilidad a ejercer comportamientos distantes y en casos propios del despotismo ilustrado (“Todo para el pueblo, pero sin el pueblo”), tal como se viene poniendo de manifiesto a través de informes, notas de prensa o declaraciones sobre las actuaciones de ámbitos gubernamentales poco dados a la interlocución social, lo que nos hace enfrentarnos a situaciones en las que la opinión del sindicato se infravalora o se trata de reducir su incidencia.

El papel de la política institucional de FSC-CCOO es clave y debe estar dotada de la profundidad necesaria y de la operatividad más intensa, tal y como corresponde a una Federación estratégica que mantiene lazos de intervención e interlocución con la mayoría de las administraciones públicas y en la orientación de políticas institucionales en el seno del mundo del trabajo en el que estamos presentes: transportes, comunicación, telecomunicaciones, sector público...

FSC-CCOO por su actuación sindical y la representación que le otorgan sus más de 230.000 afiliados, avalada por una política sindical de defensa de los servicios públicos y la afectación de los Presupuestos Generales del Estado de una parte mayoritaria de las personas trabajadoras a las que organizamos, estima indispensable mantener una relación fluida con el Gobierno, las instituciones y los grupos políticos en el Congreso y el Senado, además de en el resto de las instituciones autonómicas y locales.

La presencia del sindicato en todos los espacios de debate político es imprescindible para hacer oír la voz de nuestra afiliación y para conseguir que los principios que defendemos estén en la agenda del Gobierno central, pero también en la de los autonómicos, así como en la de los grandes partidos políticos de este país.

Sin visibilidad y sin un espacio reconocido, nos colocaríamos a la zaga de las ideas de otros y sus supedita a conocer y administrar en desventaja las modificaciones de lo que otros agentes sociales y políticos ya han propuesto, en vez de marcar la agenda política desde la defensa de las condiciones de trabajo y de los ideales socio políticos que son pilares fundamentales de nuestra organización.

Además de las instituciones políticas, la aparición de los nuevos actores sociales que disputan el espacio tradicional del sindicato (desde plataformas, a mareas, pasando por *pseudosindicatos*

que tienen más de asociaciones profesionales) nos ha de llevar a dar un paso más y a recuperar nuestras relaciones con todos los agentes de la sociedad civil, siempre que se enmarquen en los principios de la sociedad democrática que son la base de nuestra organización.

Ocupemos todos los espacios posibles para que nuestra voz se oiga alta y clara y sea tomada en cuenta no como opinión subsidiaria sino como eje fundamental del desarrollo social, económico y político de la sociedad.

El periodo que comienza debe estar presidido por la afirmación y profundización del trabajo institucional, en al ámbito federal y confederal, que vuelva a poner al movimiento sindical en el centro del discurso político como agentes movilizados y responsables de la defensa de los servicios públicos, las libertades, la igualdad y los derechos de las personas trabajadoras.

Consustancial a la lucha democrática y por el reforzamiento del modelo político y social que existe en España, está anclado en el modelo de Estado de la Autonomías, descentralizado, lo que supone una seña de identidad nítida para CCOO y para nuestra Federación en particular.

Hoy en día esta realidad es atacada por diferentes fuerzas conservadoras e incluso cuestionada por segmentos cualitativos de la sociedad, lo que hace más necesaria que nunca su defensa, ante el peligro real que supone el cuestionamiento mismo de ese modelo de Estado.

Desde hace tiempo, pero recientemente con más virulencia, utilizando la crisis sanitaria como excusa, nuestro modelo de Estado descentralizado está sufriendo un ataque sin precedentes, utilizando para ello múltiples formas, desde propuestas para acabar con las autonomía, pasando por la recentralización de competencias o el recurso a regular materias sobre competencias claramente definidas como autonómicas a través de leyes marco, normativas básicas, que se disfrazan bajo el paraguas de ser homogeneizadoras de condiciones de trabajo u otras.

FSC-CCOO manifiesta su firme voluntad de combatir todos estos intentos y se ratifica en la firme apuesta por un Estado descentralizado y de relaciones elaboradas en coherencia con ese modelo. Dicha apuesta no es incompatible, al contrario, con una firme apuesta por la necesaria cooperación entre administraciones y con el mantenimiento de criterios de solidaridad y cohesión en las políticas públicas, evitando situaciones de dumping fiscal entre comunidades autónomas como las que ahora se producen.

Hay problemas en la sociedad española que no se terminan de resolver en lo que tendría que ser un Estado moderno y plenamente insertado entre los países más avanzados de Europa, como es el referido a la Justicia, un servicio público esencial del que depende una parte sustancial de la calidad democrática de la sociedad.

De continuo la Justicia aparece como una de las preocupaciones centrales de la población, bien por las consideraciones que merecen sentencias muy discutidas o por el propio papel corporativo que juegan la mayoría de asociaciones de la judicatura de marcado carácter conservador, más interesadas en la defensa de sus intereses corporativos y como grupo de presión, con actuaciones de difícil encaje en la opinión pública, actualmente jaleada por las fuerzas conservadoras ante el intento de salir del bloqueo a la renovación del Consejo general del Poder Judicial, que los conservadores tienen en vía muerta desde hace años.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 El mal funcionamiento de la Justicia en España, causado fundamentalmente por la falta de medios  
2 y también por el sistema de selección y designación de los jueces, tiene especial incidencia sobre la  
3 clase trabajadora y sobre los colectivos más desfavorecidos de la sociedad, con demoras de años  
4 por demandas de despidos o reclamaciones a la Seguridad Social, Juzgados de Violencia sobre  
5 la Mujer sin medios y sin formación ni especialización del personal, sentencias inapropiadas que  
6 provocan el sonrojo social, falta de recursos y medios, en un pilar esencial del estado democrático  
7 y por el que se mide la calidad democrática de la sociedad.  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## LA DISPUTA DEL ESPACIO SINDICAL

El sindicato y el mundo del trabajo deben situarse en la centralidad social, ser el antídoto frente a la desigualdad y su eje de actuación tiene que ser la disputa de las condiciones de trabajo. El sindicato es por tanto el instrumento imprescindible para la clase a la que representamos y frente a ello se presentan varios retos, como el corporativismo que supone una expresión del neoliberalismo en el mundo del trabajo, que hace patente, además, una total falta de exigencia de corresponsabilidad, pues sus máximas son económicas, y la negación de la igualdad y la violencia de género.

El corporativismo lo hemos venido percibiendo como un fenómeno de articulación de egoísmos particulares o de grupos en torno a diferentes siglas sindicales, representa la expresión de los pequeños intereses individuales frente a los intereses colectivos. Es la expresión sindical de un modelo político y económico, el neoliberalismo, que está luchando por imponerse en todas las esferas de la vida desde su hegemonía actual política y económica.

El corporativismo fractura a la clase en cuanto que sitúa el conflicto individual frente al colectivo y por lo tanto nos debilita como proyecto sindical. Tiene arraigo en el conjunto de las actividades productivas, pero es el ámbito del sector público y de las administraciones públicas donde se ha ido asentando hasta adquirir importantes niveles de representatividad.

Junto al corporativismo clásico se han ido incorporando corporativismos de ultraderecha o claramente filofascistas, que tienen su nicho fundamental en el aparato coercitivo del estado pero que pueden intentar abordar otros espectros de las actividades productivas, fundamentalmente dentro de las administraciones Públicas donde tienen un hábitat más propicio.

Este corporativismo de nuevo cuño responde a los intereses estratégicos de las élites para expulsar a los sindicalismos de clase de los diferentes aparatos del estado, para disponer de un control completo sobre el conjunto del aparato del Estado en una situación política como la actual de claro antagonismos de clase. Pero tampoco debemos obviar que se están produciendo cambios sociológicos profundos donde el individualismo y la construcción de una identidad de las emociones están calando como propuestas centrales entre la población.

Enfrentar el corporativismo en el campo sindical es confrontar con el neoliberalismo y sus opciones de relaciones laborales individualizadas, de empresa como máximo, atomizando la clase trabajadora y confrontándola entre sí, y hacerlo exige niveles de comprensión y análisis, no vale con la descalificación nominal de amarillismo, no vale con solo ignorarlo, se requieren diagnósticos políticos y estrategias para su confrontación.

Necesitamos por tanto un programa específico de acción sindical federal frente al corporativismo, que contemple elementos sustanciales, diagnosticando, incorporando, y generando propuestas que integren lo específico y particular en lo colectivo y general.

Desde hace muchos años, venimos observando que crecen propuestas de empresa, ligadas a profesiones, ajustadas a las características de las culturas de algunas empresas, en las que se establecen opciones parasindicales, con el beneplácito de las patronales o con su ayuda, disputan el espacio al sindicalismo de CCOO. Una parte de la contabilización en el concepto de “otros” en

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 los resúmenes electorales, son una clara expresión de ese fenómeno que requiere de nuestra  
2 actuación coordinada, fijando por ello estrategias y objetivos.

3  
4 Situar al sindicato en la centralidad del conflicto sociopolítico, apostando por reforzar nuestra  
5 identidad confederal y solidaria, nuestro carácter sociopolítico en el centro de trabajo, a través de  
6 una acción sindical que conjugue lo cotidiano con nuestros objetivos como clase y establecer el  
7 diseño estratégico de un plan frente al corporativismo que deberá tener su encaje correspondiente  
8 dentro de la política confederal. Estas iniciativas son un primer paso para enfrentar el proceso  
9 complejo al que asistimos.

10  
11 Dentro de esta política de situar al sindicato en la disputa de la plusvalía y los derechos con  
12 voluntad mayoritaria, está como un pilar la política de alianzas con otras organizaciones sociales y  
13 expresiones sindicales, en las que ocupa un lugar relevante las relaciones con UGT, sindicato con  
14 el llevamos años manteniendo un acentuado proceso de unidad de acción en el que se manifiesta  
15 procesos contradictorios y conflictos ocasionales, en algún momento de intensidad aguda.

16  
17 Debemos hacer una revisión profunda de nuestros compromisos al respecto, remarcando que la  
18 unidad de acción es un valor estratégico, pero que debe tener contrapartidas equilibradas para  
19 ambas partes, lo que hace imprescindible acentuar el grado de coordinación con las federaciones  
20 homónimas y buscar espacios de entendimiento estables desde la diversidad de proyectos que  
21 representamos.

22  
23 Nuestra acción sindical no puede quedar subsumida y sin identidad en un proyecto compartido, lo  
24 que supone a menudo una fuente de conflictividad que no es favorable a los objetivos mínimos en  
25 común que debemos establecer.

26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47



## EL RETO DE LA JUVENTUD

La juventud en España está en una situación de extrema urgencia. Hay varias generaciones cuyo contacto con el mundo laboral está enmarcada en contextos de crisis. De la crisis del 2008 salimos con unas desigualdades profundas y con el concepto de trabajador/a pobre, siendo mucho más marcadas en la gente joven, la precariedad pasó a ser estructural y un modelo de vida.

Con una nueva crisis, cuya magnitud desconocemos todavía, las personas jóvenes son las primeras en sufrir las consecuencias. Actualmente uno de cada tres menores de treinta años tiene un trabajo, quedando expulsada una gran parte del mercado laboral.

Pero el primer problema al que se enfrenta una mujer u hombre joven antes de salir al mercado laboral es poder cursar los estudios que desea, bien por movilidad, porque no haya su especialización cerca de donde viva, por plazas o por las tasas que tienen que pagar para poder acceder a sus estudios. Si ha logrado terminar su formación, su primera experiencia con el mercado laboral puede ser con unas prácticas no laborales (que desde Juventud defendemos que deberían de erradicarse), con una beca o algún contrato formativo o en prácticas en los que suelen darse muchos abusos o fraudes laborales.

En España la falta de inversión en una gran parte del país provoca que miles de jóvenes se vean abocados a emigrar de provincia o incluso de país por la falta de salidas laborales, lo que va en detrimento de los servicios públicos unidos a la tasa poblacional, dándose lo que conocemos como la España vaciada.

Para rebajar las altísimas tasas de desempleo joven se puso en marcha el plan de empleo juvenil subvencionado por Europa, llamado garantía juvenil, que acaba en 2020. La UE está poniendo en marcha un segundo plan para el empleo joven bajo el mismo marco. El sindicato tiene que estar muy atento y contrarrestar los malos usos que se quieran hacer, garantizando que ese dinero sirva para crear un empleo estable y de calidad, que dé no solo futuro a la gente joven, sino presente.

En estos años hemos visto cómo, mal aplicado, solo sirve para bajar la tasa de desempleo, pero automáticamente hace que suba la tasa de precariedad, temporalidad y parcialidad. Esto ha llevado a crear una bolsa de mano de obra joven casi a coste cero para la empresa.

Las plataformas laborales (uberización del mundo laboral) han venido a desregularizar aún más el mercado laboral, afectando en mayor medida a jóvenes, mujeres, inmigrantes, y priorizando la figura de falso autónomo/a. El modelo de empresas multiservicios hay que tenerlo en cuenta, ya que se contrata por ETT para precarizar muchísimo más el empleo y es casi imposible llegar a un contrato estable.

Sabemos que, si la juventud no dispone de un plan de vida estable y autónomo, no solo se verán afectadas sus vidas, impactará de forma directa e indirecta la de la población más mayor. A menor salario menor contribución al Estado, poniendo en riesgo el estado del bienestar, los empleos públicos y también las pensiones. Esto también devalúa el mercado laboral y hace más difícil la negociación colectiva.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 Necesitamos una acción sindical y una negociación colectiva fuerte hacia la juventud, que transforme  
2 sus reivindicaciones y anhelos en hechos, y esto solo puede hacerse desde un sindicato de clase y  
3 sociopolítico como es CCOO.

4 Dentro de la acción sindical y la negociación colectiva, no podemos obviar la salud laboral. Ha  
5 quedado patente la importancia de la persona delegada de prevención con la pandemia. Pero la salud  
6 de las personas trabajadoras se ve mermada de forma drástica también fuera de las pandemias.  
7 Un informe de las secretarías de Juventud y Salud Laboral ponía de manifiesto que el 64% de los  
8 menores de 35 años sufrían un accidente con baja en su primer año de contrato. Algo que tiene  
9 un vínculo directo con la precariedad antes mencionada y la temporalidad: cuanto más tiempo se  
10 estaba en el puesto de trabajo más descendía el porcentaje de accidentes.

11 La digitalización y el teletrabajo pueden suponer un problema para el aumento del abuso laboral,  
12 que, si no se tiene en cuenta la perspectiva juvenil, podrán verse aún más fuera del mercado laboral  
13 regulado y con derechos.

14 El transporte es otro problema dentro del sector joven, sus bajos salarios les hacen invertir gran  
15 parte en poder adquirir el bono transporte para ir a trabajar, pero suelen ver como ese valor invertido  
16 no corresponde con un buen transporte público, con menos trenes disponibles sobre todo en horas  
17 punta y continuas averías. Si este mismo debate se traslada fuera de las grandes capitales, suman  
18 malas combinaciones o transportes públicos casi inexistentes, que dejan prácticamente como única  
19 solución el coche como modo de desplazamiento.

20 Un debate vigente en la juventud es el feminismo, lejos de acabar con ciertos estereotipos más  
21 propios del otro siglo. Las mujeres tienen que seguir defendiéndose de los ataques del patriarcado  
22 no solo en la esfera social, como ha demostrado el caso de las violaciones en grupo en el cual  
23 perdemos el papel de víctima a acusada, sino en la esfera laboral, con dificultades para promocionar,  
24 añadiendo el mítico “si quieres o no tener hijos”, siendo penalizado el ser madre, o que se cuestione  
25 la capacidad femenina para desempeñar según qué puestos. Seguimos sufriendo una violencia  
26 institucionalizada que pone en desventaja a las mujeres frente a los hombres jóvenes.

27 Otro signo más de la lucha de clases son las casas de apuestas. Hemos sufrido una proliferación en  
28 los últimos diez años por todo el territorio español. Dichas casas se encuentran en barrios obreros,  
29 provocando el aumento de la ludopatía a muy temprana edad entre nuestra juventud. Hay muchos  
30 estudios que relacionan directamente las adicciones con los riesgos psicosociales y las frustraciones  
31 que provoca un puesto de trabajo precario.

32 Existe un gran reto por delante, la gente joven se está organizando alrededor del movimiento  
33 feminista, de organizaciones contra el cambio climático, lo que pone en tela de juicio si realmente la  
34 juventud es desorganizada e individualista. En estos años hemos crecido mucho en afiliación joven,  
35 aumentando la red de FSC-CCOO. Esto ha sido posible dejando espacio de debate y organización,  
36 sintiendo que son escuchadas y aceptadas sus propuestas de lucha y cambio. Una parte de la  
37 juventud no ve como enemigo al sindicato, quiere un espacio y un reconocimiento, sentir que el  
38 sindicato es útil en su lucha y que la juventud es útil dentro del sindicato. Los datos están ahí, en  
39 plena pandemia hemos seguido creciendo en afiliación.

40 Desde la red de jóvenes creemos que para crear identidad de clase e identidad con CCOO, hay que  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

seguir formándose, debatiendo y luchando por causas como el feminismo, las políticas LGTBI, los derechos de las personas migrantes, la lucha contra la extrema derecha y fascismo que coartan las libertades del pueblo, por la solidaridad internacional, los servicios públicos y el empleo de calidad, en demanda de un transporte sostenible y frente al cambio climático y haciendo frente al cambio del mercado laboral, que nos exige el compromiso de su transformación para que vuelvan a ser las personas el centro de la vida y no los intereses de las grandes empresas y el capital.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## POLÍTICAS LGTBI

Para FSC-CCOO la lucha por la igualdad de todas las personas es uno de los objetivos primordiales, por eso sigue en vigor todo lo aprobado en los pasados documentos congresuales y continuaremos trabajando en contra de la discriminación y a favor de la igualdad de las personas de colectivos desfavorecidos, personas inmigrantes, LGTBI, con VIH, con diversidad funcional...

La Federación lleva años trabajando para que se garanticen los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI, añadiendo dichas políticas al ámbito laboral, con lo que supone para combatir las discriminaciones, el acoso, el rechazo que existen en nuestra sociedad y en el espacio laboral, realizando para ello propuestas de medidas a incorporar a los convenios colectivos, protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

En el seno de FSC-CCOO un grupo específico de trabajo ha venido elaborando y participando en la creación de estas iniciativas y tendrá continuidad, para que de forma transversal con el resto de secretarías y organizaciones, doten de mayor visibilidad, tanto en el interno como en el externo, las tareas y elaboraciones sindicales que permitan avanzar en la lucha para combatir toda discriminación y violencia por LGTBIfobia en el mundo del trabajo, en las administraciones y empresas.

Este colectivo coordinado por las personas responsables, orientarán su labor a las diferentes actuaciones en sensibilización y formación en la organización federal, con la elaboración de las campañas y materiales específicos, guías y protocolos para la negociación colectiva, siendo requerida su colaboración cuando sea necesario como soporte a la negociación.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## MEDIOAMBIENTE Y SINDICATO. MOVILIDAD SOSTENIBLE

La agenda sindical de nuestra Federación en materia ambiental y social ha de ir en la línea de la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible y sus objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Esta Agenda y estos objetivos nos conciernen, pero, sin duda, de los 17 hay 8 que tienen una relación directa en ámbitos de la vida social y laboral donde pretendemos intervenir: agua, energía, ciudades, producción y consumo, acción por el clima, océanos, ecosistemas terrestres y una gran alianza por la consecución de los objetivos, nos indican el camino.

Unido a lo anterior el Pacto Verde Europeo y, con él, el objetivo de hacer de Europa el primer continente climáticamente neutro en 2050 protegiendo la naturaleza la calidad de vida de la ciudadanía y no dejando a nadie atrás o la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima, PNIEC, entre otros, aventuran otras formas de ver y de hacer y es por ello que estamos llamados a actuar.

Desde el punto de vista de la acción sindical y política en materia ambiental varias han de ser las líneas estratégicas de intervención a lo largo de los próximos años, que se relacionan a continuación.

### **Transporte y Movilidad**

Alrededor de 981.000 personas trabajan en el sector del transporte en España, contando los 4 medios principales (carretera, aéreo, mar y ferroviario) además del almacenamiento y actividades anexas. Un número muy importante de personas en una actividad que es la que más energía consume en España, alcanzando un 43% del total estatal y de esta los turismos representan el 17,6%. Además, es responsable de la emisión de unos 333 millones de toneladas de CO2 equivalente, un 27% del total y de ellas 1/3 se concentran en las aglomeraciones urbanas.

Debemos ser, con la participación del conjunto de estructuras, protagonistas a la hora de aunar servicio público con un transporte seguro y equitativo, desde el punto de vista de la movilidad sostenible y concretamente en las aglomeraciones urbanas, y acompañar, con propuestas, los cambios necesarios en el transporte de mercancías y personas en nuestro país para acompañar los cambios que sin ninguna duda se van a producir en lo inmediato.

La prioridad para los próximos años deberá ser garantizar las necesarias inversiones en aquellas infraestructuras de transporte que sean verdaderamente necesarias manteniendo su titularidad pública; reequilibrar el sistema de transporte a favor de los modos más sostenibles y la potenciación de una movilidad eficiente hacia los centros de trabajo, potenciando las inversiones en la Red Básica de Mercancías y promoviendo el desarrollo y su plena integración e interoperabilidad de y con las Redes Transeuropeas de Transporte y su conexión con una red de plataformas logísticas de ámbito nacional, actualizadas e inteligentes.

Es necesario avanzar en un cambio de modelo y para que se pueda producir se tienen que dar las condiciones necesarias para facilitar la interoperabilidad entre los diferentes modos de transporte.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 Hay que lograr mayor y mejor operatividad de unos medios de transporte que han de ser más  
2 respetuosos con el medio ambiente y más sostenibles social y económicamente.

3  
4 Consideramos que resulta imprescindible y básica una apuesta decidida y real por la intermodalidad,  
5 paliando el déficit que actualmente presenta España en el transporte de mercancías por ferrocarril  
6 frente a la realidad del entorno europeo, incluyendo el desarrollo de infraestructuras de interconexión  
7 con otros medios de transporte e ir avanzando en una mayor y mejor eficiencia de los vehículos y  
8 en la progresiva disminución de emisiones de gases de efecto invernadero y de partículas nocivas.  
9 El transporte público será un eje central de la actividad gubernamental y social durante los próximos  
10 años.

11  
12 La movilidad está intrínsecamente relacionada con el urbanismo, ya que el diseño de la ciudad  
13 configura el modo que sus habitantes deciden utilizar para moverse. La salud de las personas  
14 trabajadoras y la salud pública del conjunto de la ciudadanía deben convertirse en elementos  
15 centrales tanto para nuestra atención como para diseñar otro modelo de movilidad en nuestras  
16 ciudades y con él un nuevo modelo de urbanismo que consuma menos recursos económicos,  
17 energéticos y medioambientales. Debemos repensar el modelo de ciudad que queremos y con ello  
18 la incidencia en la salud de las personas, en el empleo, en la protección y mejora de la calidad del  
19 aire y de nuestro medioambiente.

### 20 **El agua como un bien público**

21  
22 En los próximos años debemos continuar con nuestra apuesta por el agua como derecho humano,  
23 como un bien al mismo nivel de la energía, si no más. Es un espacio estratégico de intervención por  
24 las enormes repercusiones que tiene en la vida de las personas y su importancia como elemento  
25 que vertebra el territorio y marca el desarrollo económico y social de la población en su conjunto.  
26 Debemos rechazar propuestas de trasvases o interconexión de cuencas que llevan aparejados  
27 problemas ambientales graves y diversos, o aquellas que pretenden tratar a los ríos como si fueran  
28 “canales” de agua y no como verdaderos corredores ecológicos que posibilitan la conservación y  
29 mejora de nuestra biodiversidad y por lo tanto son protagonistas indiscutibles en la protección de  
30 nuestros espacios naturales. Debemos exigir que se adopten las medidas necesarias para combatir  
31 ese alto grado de contaminación que tienen el 33% de nuestros cursos fluviales.

32  
33 De igual modo debemos no podemos consentir que aún existan municipios que no depuran sus  
34 aguas residuales y por ello somos objeto de llamadas de atención por parte de la Unión Europea.  
35 Debemos avanzar en el porcentaje de agua regenerada pues hoy por hoy es exiguo, solo se reutiliza el  
36 13%, y la explotación del agua subterránea en las áreas costeras (no solo por parte de la agricultura,  
37 sino también por el turismo) ha llevado a que, en la zona del Mediterráneo, desde Cataluña hasta  
38 Andalucía, y en Baleares y Canarias, los acuíferos corran un alto riesgo de salinización. Y a lo  
39 anterior sumémosle las perspectivas a futuro de escasez de agua y el avance de los fenómenos de  
40 desertificación como consecuencia del cambio climático.

41  
42 Por último, nuestra apuesta social y política ha de continuar siendo que todo lo relacionado con  
43 el ciclo integral del agua esté gestionado de manera directa desde lo público, y acompañar los  
44 procesos de reversión, siendo muy vigilantes en aquello de la PPP, participación público privada,  
45 teniendo siempre presente, como sindicato de clase que somos, que atenderemos y defenderemos  
46 los derechos y laborales, sociales y sindicales, la igualdad y la no discriminación de todas aquellas  
47

personas trabajadoras que desde el ámbito privado trabajan en empresas con concesiones otorgadas por aquellas entidades locales que así lo hayan decidido, o bien por necesidad de obtener liquidez inmediata, aun a costa de hipotecar su patrimonio o por motivos estrictamente ideológicos de entregar lo público, lo de todas y todos, a unos pocos para negocio.

### **Biodiversidad**

Alrededor del 80% de la población española se concentra en 1.500 municipios, el 30% del territorio ¿Cómo atendemos a ese otro 20% que vive en el medio rural, teniendo en cuenta además que esas personas son esenciales para el mantenimiento de los procesos vitales?

La red de parques nacionales y el conjunto de espacios naturales protegidos, directamente vinculados a la red Natura 2000, pueden, con una buena planificación gestión que no busque la masificación y la visita por la visita, ayudar a mejorar ese medio rural del que tanto hablamos. Paralelamente, debemos aprovechar para promover un turismo más competitivo, sostenible y adaptado a los nuevos tiempos. Puede ser interesante desde el punto de vista del empleo y de la concienciación ambiental promover un turismo más allá del de sol y playa, como pueden ser el turismo rural, cultural y el ligado al descubrimiento de las enormes posibilidades que especies y espacios nos ofrecen. Debemos reclamar la aplicación de medidas correctoras para recuperar y mejorar ecosistemas dañados y debemos lograr que se integren los beneficios ecosistémicos en la agenda social cotidiana.

El sector forestal también puede jugar un papel importante. Bien es cierto que arrastra algunos problemas: individualismo y abandono de muchas propiedades forestales, la titularidad de los montes, la poca apertura de los mercados de productos forestales, la escasa inversión pública y privada o el desinterés de la sociedad por el monte. Un desinterés posiblemente provocado por el desconocimiento del potencial del sector, tanto desde un punto de vista económico como medioambiental y las posibilidades de creación de empleo y reactivación en zonas hoy deprimidas. Revitalizar el sector forestal puede constituir un elemento clave para recuperar y reactivar ese mundo rural en franco retroceso que ya hemos comentado más arriba. Y podemos ampliar lo anterior teniendo en cuenta la biodiversidad que atesora nuestro país.

En lo concerniente a mares y océanos, la FAO advierte de la sobre explotación que amenaza al 70% de los recursos pesqueros y esto tiene efectos negativos tanto en los recursos y la subsistencia de mucha gente como en el empleo que se genera.

España es el tercer país de la UE en cuanto a número de barcos de pesca, alrededor de 10.000. Embarcaciones que se dedican al arrastre, al cerco, al palangre y a las artes menores. En cuanto a producción, nuestro país ocupa el primer puesto europeo con una producción cercana al millón de toneladas. El sector de la pesca da trabajo a cerca de 30.000 personas en España.

Una solución que aúna sostenibilidad del recurso y empleo es la adaptación sin titubeos a los niveles que establece el Rendimiento Máximo Sostenible (RMS). También que la Política Pesquera se asiente en un conocimiento sólido y, para tal fin, se debe prever aumentar los recursos financieros asignados a la investigación y aceptar por las distintas partes los criterios científicos para ordenar los cupos y capturas, los periodos de descanso, especies sobre las que pescar y las que no... y por encima de todo no olvidemos que los océanos son fundamentales en la lucha contra el

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

cambio climático, ya que son los mayores reguladores naturales de carbono del planeta y que su calentamiento y la pérdida de oxígeno añadida pone en grave riesgo la pesca y a las personas que de ella viven.

Las administraciones son los primeros compradores de bienes y servicios de nuestro país. Disponemos de herramientas introducidas en las normas legales que nos permiten un ámbito de actuación en los contratos y licitaciones para promover el avance en la obtención de bienes social y ambientalmente responsables. Esta misma intervención podemos aplicarla en el interno de nuestra organización pues también compramos y nos abastecemos de numerosos recursos a través de una compra responsable y sostenible.

Nuestra actuación ha de pasar por impulsar la contratación pública ecológica y las compras verdes en todas las administraciones públicas, con el establecimiento de objetivos de obligado cumplimiento referidos a la incorporación de cláusulas ambientales y sociales en los pliegos de contratación y de porcentajes de volumen de compras públicas con criterios ecológicos.

El reforzamiento de las instituciones, de los gobiernos y de las administraciones, de los servicios públicos en su conjunto es determinante para afianzar un proceso de acompañamiento de la gente trabajadora que ve sus empleos en peligro, y con ello su forma de vida y es por ello que una transición justa hacia otro modelo más respetuoso con el medioambiente es hoy más importante que nunca. Es necesario crear espacios estables y continuados de diálogo y discusión y toma de decisiones que nos brinden la posibilidad de encontrar soluciones compartidas a la crisis económica, ambiental y social en la que estamos inmersos.

No estamos solos en el planeta y en la pelea por una sociedad sostenible y sana, equilibrada, necesitamos interrelacionar con otros agentes, establecer canales directos y permanentes de comunicación y discusión con otras organizaciones no gubernamentales de la sociedad civil, sobre todo con aquellas que buscan fines similares a los nuestros, como son ambientalistas, de consumo, de defensa de los servicios públicos, de desarrollo rural, de protección de la vida animal, de derecho a una vivienda digna, etc. para lograr hacer efectivos todos los cambios y adaptaciones a la realidad cambiante que se nos presenta en este nuevo periodo.

La participación de nuestra organización en una transición justa hacia una sociedad medioambientalmente sostenible debe garantizarse para defender la situación del empleo y condiciones de trabajo a la vez que actuamos para que la transición energética no cree bolsas de exclusión social.



## FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PARA EL EMPLEO

Para FSC-CCOO, la formación es un derecho de las trabajadoras y trabajadores y una herramienta de acción sindical en las empresas.

La nueva situación en torno a la formación para el empleo derivada de la normativa vigente promovía la reconfiguración casi completa del mapa sectorial. Esto es, convirtiendo las comisiones paritarias de formación en nuevas Estructuras Paritarias Sectoriales (EPS). La problemática de los nuevos acuerdos que en cuanto a regulación y funcionamiento se deben tomar en el seno de estas nuevas EPS ha hecho inviable hasta el día de hoy la constitución de estas, hasta el punto de que solamente se ha constituido una EPS de las previstas y ha sido en el ámbito de FSC-CCOO.

Se hace por tanto necesario revertir los efectos de la reforma del sistema, y para ello, impulsar una reforma legislativa que desarrolle un modelo de formación capaz de cubrir las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, en torno a los siguientes objetivos:

- Garantizar una oferta de formación adecuada en la red de centros públicos.
- Garantizar la participación efectiva de las organizaciones sindicales y empresariales en los órganos de gobierno del subsistema de formación para el empleo.
- Garantizar que los fondos recaudados de las cuotas finalistas de formación de empresas y trabajadores y trabajadoras se inviertan en aquellas partidas presupuestarias para las que van destinadas, así como la reanualización de los fondos no gastados efectivamente en estas actuaciones.

En cuanto a la formación de empleadas y empleados públicos, continuamos con los acuerdos suscritos y que deben proporcionar formación de calidad en el ámbito de las administraciones públicas, prestando especial atención a los retos competenciales a los que se enfrentan las y los trabajadores públicos ante la digitalización y necesaria modernización de las administraciones públicas y garantizando la carrera administrativa y una mejor prestación de servicios de las trabajadoras y trabajadores del sector público.

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

- En la planificación, programación, control, evaluación y seguimiento de la formación en todos los niveles, tanto en oferta en régimen de concurrencia competitiva como la impartida por las empresas para su propio personal, bien a través de los instrumentos adecuados, bien mediante los distintos foros de diálogo social, o bien formando e informando a las RLTs sobre sus funciones y capacidad de maniobra en los planes formativos de sus empresas.
- En la participación en órganos institucionales y de gobernanza del sistema para controlar el desarrollo de las distintas convocatorias de formación que se produzcan.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

- En el control de los fondos destinados al efecto.

Reivindicamos que la formación para el empleo tanto en su modalidad presencial como en teleformación, sea impartida preferentemente durante la jornada de trabajo ordinaria. El teletrabajo nunca debe ser excusa para menoscabar los derechos en materia de formación de los trabajadores y las trabajadoras.

Orientando siempre hacia acciones formativas destinadas a favorecer la carrera profesional, la promoción interna y la incorporación de temáticas de carácter transversal que promuevan la formación y sensibilización en igualdad y desarrollo personal.

La formación es esencial y un instrumento sindical de primer orden en un momento de fuerte presión hacia la digitalización, la recualificación profesional y el desarrollo de las correspondientes habilidades digitales, es una exigencia frente a la tentación que puede instalarse de excluir a las actuales plantillas de los nuevos perfiles y oportunidades de desempeño y trabajo.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## FORMACIÓN SINDICAL

Como primera organización sindical, es nuestra obligación y nuestra responsabilidad preservar los derechos de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos en los que participamos a través de la negociación colectiva, en las empresas y en las administraciones públicas.

Por ello debemos asegurar una formación sindical suficiente y de calidad para nuestras delegadas y delegados, y para las personas que ocupan responsabilidades de dirección en cualquier nivel de nuestra organización.

De forma complementaria a los planes de formación de las organizaciones territoriales o de la CS de CCOO donde FSC-CCOO mantiene una activa participación, tenemos que ser capaces de desarrollar propuestas de formación sindical que se adapten a las diferentes realidades que conforman nuestra federación.

Garantizar una formación sindical básica a los delegados y delegadas acorde con sus necesidades es primordial. Una formación que les aporte seguridad y autonomía sindical en sus centros de trabajo, sabiendo que están arropados por una organización que los tutela y con la que pueden contar en cualquier momento.

Las personas jóvenes de nuestra organización deben ser una prioridad a la hora de participar en la formación sindical que debe ofrecerles las herramientas y habilidades necesarias para su desarrollo y evolución en la organización.

Seguiremos promoviendo el trabajo conjunto y transversal con áreas como Acción Sindical, Negociación Colectiva, Salud Laboral, Juventud y Mujeres, con propuestas de acciones formativas de interés para todas ellas y con la imprescindible perspectiva de género.

Las organizaciones deben continuar con la aportación del 3% de su presupuesto y con ello garantizar los medios necesarios para la formación de nuestra afiliación y de nuestras delegadas y delegados. Tenemos que dar estabilidad a la formación mediante las herramientas necesarias, bien sean confederales (plataformas, espacios virtuales...) o propias si fuese necesario.

Mantener y desarrollar el sindicalismo de CCOO, sindicato de clase con un fuerte componente sociopolítico, necesita dotar a los cuadros de la organización y a sus equipos de dirección, de la formación ideológica y social necesaria para poder analizar y elaborar propuestas de intervención en el mundo que nos rodea. En este sentido, FSC-CCOO reafirmamos nuestra apuesta por la ESCUELA DEL TRABAJO confederal, complementando ésta con la escuela MIRADAS CON PERSPECTIVA, con el fin de seguir trabajando en la Federación con un espacio de formación sindical adecuado a la formación de cuadros dirigentes en todos los ámbitos federales.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## FSC-CCOO, UN MODELO ÚNICO Y SINGULAR EN CCOO

FSC-CCOO es un modelo único y singular de organización en el mundo confederal, una Federación que, dentro de la diversidad de CCOO, genera valores y modos de trabajo, estilos de dirección y elaboración de las propuestas políticas y sindicales, que crean una identidad federal singular, dotadas de las peculiaridades que nos convierten en una Federación de Federaciones, en las que las estructuras orgánicas conviven con las funcionales y la suma de todos los esfuerzos se convierte en capacidad sociopolítica real y acción sindical que interviene en el centro del aparato del Estado, en las administraciones y en los servicios estratégicos como el transporte, los medios de comunicación o las gestiones de servicios básicos como el agua, que hacen sociedad y posibilitan derechos de ciudadanía.

Consideramos un acierto político el modelo federal que descansa en la capacidad autoorganizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y mantenemos que debe ser el eje central de nuestra propuesta organizativa. Esta apuesta refuerza el mandato confederal de acercar el sindicato a los centros de trabajo, si son las federaciones de nacionalidad o comunidad autónoma las que tienen la cercanía y el conocimiento más directo sobre la realidad en la que hay que operar, serán estas las que pueden desarrollar el principio de sindicalismo de proximidad, eje fundamental en la configuración actual de nuestra organización.

Asimismo, reafirmamos la articulación de nuestra Federación mediante estructuras sectoriales con carácter funcional para la acción sindical y la negociación colectiva, como parte de nuestra forma de practicar el sindicalismo federal. El Primer Congreso de FSC-CCOO establecía entre sus señas de identidad que la necesidad de una intervención especializada en la acción sindical y la negociación colectiva es lo que justifica y explica la existencia de los sectores.

La experiencia en la andadura de FSC-CCOO nos debe confirmar la necesidad de dotarnos de estructuras funcionales especializadas en los diferentes sectores productivos para la acción sindical y la negociación colectiva de ámbito sectorial. Ahora bien, dicha ratificación no puede ser óbice para replantearnos si la clasificación sectorial y subsectorial actual es la más adecuada a la realidad actual del mundo del trabajo en nuestra Federación y/o la más eficiente en relación a la gestión de los recursos económicos y humanos. Fruto de estas apreciaciones y siguiendo el mandato del 3er. congreso Federal, se inició un debate que se extendió al conjunto de las organizaciones y que se sustanció en un Consejo Federal, con la aprobación de un documento que debe formar parte de esta ponencia, ya que recoge elementos de síntesis que deben servir para articular nuestra posición sobre reclasificación sectorial, que se reproducen a continuación.

1. Nuestro modelo sectorial puede ser mejorable, pero, a día de hoy, es válido y recoge las necesidades que se plantean en el desarrollo de la actividad propia de cada ámbito. No se tocará por tanto el mapa de sectores estatales actuales en el vigente marco congresual, salvo que esta modificación derive de un acuerdo previo entre aquellos sectores afectados.

En este marco, se establecen los siguientes criterios que deben orientar la constitución de sectores:

- Recursos de los que se dispone (procedencia y ubicación de los recursos humanos y económicos).
- La cobertura territorial que se determine en los procesos congresuales de las federaciones de nacionalidad o de comunidad autónoma.
- Estructura productiva y empresarial o la estructura organizativa de la administración.
- Marcos de negociación colectiva.
- Encuadramiento en las organizaciones europeas e internacionales de FSC-CCOO.
- Mapa de secciones sindicales.
- Nivel de afiliación existente.
- Ratios de afiliación en relación con la población que se atiende, para comprobar expectativas de crecimiento.
- Representatividad y mapa de elecciones sindicales.

No obstante, hay que avanzar en el objetivo de conseguir un funcionamiento más efectivo de los diferentes sectores actualmente existentes (especialmente en los territorios), potenciando la transversalidad y polivalencia de los cuadros sindicales, que permitan compensar las necesidades de los sectores con mayores dificultades para obtener recursos.

2. Como desarrollo de la capacidad autoorganizativa de las Federaciones de comunidad autónoma y/o nacionalidad, estas organizaciones deben establecer en sus respectivos congresos el desarrollo sectorial en su ámbito, así como los criterios que ordenan el mismo. Con ese marco de referencia, podrán establecer en sus procesos congresuales, criterios orientativos para la constitución de sectores en su respectivo territorio, entre los cuales se podrá tener en cuenta el número de personas afiliadas, la negociación colectiva territorial y los recursos propios.
3. Articular un sistema de mediación ante conflictos en el ámbito de la acción sindical y la negociación colectiva que dirima las discrepancias que puedan surgir en estos temas entre territorios y sectores estatales (cuando sea necesario) y en la que sea FSC estatal en última instancia la que resuelva el conflicto planteado. Con eso objeto se establecerá un protocolo de mediación.

Es necesario mejorar la coordinación entre estructuras territoriales y sectoriales, de modo que el ejercicio de las responsabilidades propias de cada ámbito, federal o sectorial, no colisionen y, a la vez, se puedan establecer marcos de confianza y colaboración adecuados, eficaces y eficientes.

4. Propiciar la creación de un foro de participación sectorial que se reunirá al menos dos veces al año y en el que las diferentes estructuras sectoriales puedan tener espacio de debate y expresar su posición sobre aspectos concernientes a la negociación colectiva y la acción sindical del

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 conjunto de la federación. A este foro podrán incorporarse las estructuras territoriales en caso  
2 precedente.

3  
4 5. La Secretaría de Organización establecerá los mecanismos adecuados para solventar los  
5 conflictos entre fronterizos dentro de la Federación, cuyo objetivo será valorar y adscribir  
6 adecuadamente aquellas secciones sindicales sobre las cuales hubiera divergencias en  
7 cuanto a su vinculación a un determinado sector.

8  
9 6. Las secciones sindicales son estructuras orgánicas reguladas por lo establecido en el  
10 reglamento confederal de secciones sindicales. Reglamento que requiere una actualización  
11 y, de no producirse con celeridad al comienzo del próximo mandato congresual, debiera  
12 trabajarse por la Federación un reglamento propio en el que, además, se refleje la realidad  
13 federal y defina las denominadas secciones sindicales estatales, con el fin de establecer un  
14 correcto marco competencial entre nuestras estructuras.

15  
16 Respecto al encaje de las secciones sindicales dentro de los sectores, se atenderá a lo establecido  
17 en los documentos confederales y federales. Los sectores son estructuras funcionales cuyas  
18 competencias son la acción sindical y la negociación colectiva en un ámbito determinado, y las  
19 secciones sindicales realizarán su actividad en el marco de lo establecido por el sector, encajando  
20 su programa de trabajo dentro de las directrices establecidas por quien tiene la competencia en  
21 acción sindical y negociación colectiva.

22  
23 Las divergencias entre ambas estructuras en el caso de que no fueran resueltas en el ámbito sectorial  
24 correspondiente, serán solventadas por la dirección federal de acuerdo a los preceptos estatutarios.

25  
26 En el plano interno (como refuerzo de nuestra proyección al exterior) nuestros mecanismos de  
27 organización deben funcionar permanentemente de manera precisa: hemos demostrado que nuestro  
28 sistema organizativo, construido desde los centros de trabajo y los territorios, desarrollado a través  
29 de un sistema de participación y toma de decisiones sectorial y federal, es válido para garantizar la  
30 presencia de CCOO tanto en las empresas como en la sociedad, y que nuestra capacidad de influir  
31 en las decisiones finales sea reconocida y valorada. Pero no es suficiente, no debería ser suficiente  
32 para una organización que quiere ser cada vez más decisiva en la construcción de la sociedad del  
33 siglo XXI.

34  
35 El desarrollo de lo establecido en la propuesta de los estatutos para el XII congreso confederal nos va  
36 a llevar a, por primera vez, garantizar la presencia de una persona que coordine la actividad sindical  
37 en aquellos sindicatos provinciales, comarcales o insulares no constituidos; en nuestro ámbito, en  
38 el caso de que se haya acordado la existencia de estructuras sectoriales en uso de la capacidad  
39 autoorganizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, pero los mismos no estén  
40 constituidos, se podrá establecer para estos una figura análoga. En aquellos casos en los que o bien  
41 no se haya acordado la constitución de algún sector o dicha constitución esté sujeta al cumplimiento de  
42 determinados parámetros, se podrá nombrar un responsable sectorial o figura similar para dicho ámbito  
43 por el Consejo de la correspondiente federación de comunidad autónoma o nacionalidad a propuesta  
44 de su comisión ejecutiva, que tratará de consensuar dicha propuesta con el correspondiente sector  
45 estatal. Estos mecanismos debieran servir para potenciar la presencia de CCOO en aquellos espacios  
46 laborales que hasta ahora no hemos sido capaces de incorporar a nuestra organización de una manera  
47 colegiada y permanente, y permitir su desarrollo y crecimiento futuro.

Hemos hablado mucho, y fue un eje central en el anterior mandato, de la necesidad de establecer la figura del sindicalista de referencia, que, aunque no tenga relación directa con la Coordinación definida en los Estatutos Confederales para determinados ámbitos, esta es una gran oportunidad para compaginar allá donde mostramos más debilidad organizativa, el mapa de Coordinación con el mapeo de sindicalistas de referencia que den cobertura, coincida o no.

Las Federaciones territoriales deben avanzar en el crecimiento de FSC-CCOO en aquellos espacios donde la presencia sectorial sea insuficiente. Para ello, la Federación territorial garantizará su cobertura, dentro de un plan de desarrollo organizativo específico.

Las Federaciones territoriales son la organización federal en el espacio de la nacionalidad y o comunidad autónoma, forman parte indelegable de FSC-CCOO y practican la política acordada y aprobada en los órganos federales, con el correspondiente principio de autonomía y capacidad autoorganizativa, participando activamente en la intervención sindical y organizativa en sus correspondientes territorios, en aplicación del doble modelo confederal que reflejan los estatutos en el orden jerárquico existente.

La correcta planificación del trabajo conjunto entre Sectores y Territorios es la clave del éxito y debe contemplar todos los recursos que cada una de las organizaciones sectoriales y territoriales pueden poner a disposición de las necesidades federales en el ámbito territorial correspondiente, tanto para la cobertura sectorial, así como la posibilidad de compañeras y compañeros que integren los equipos federales de cada una de las organizaciones. La Federación estatal continuará siendo la garante en la gestión de los recursos con carácter general, estando a disposición de las estructuras y organizaciones para la planificación del trabajo y recursos conjuntos. De igual manera, las federaciones territoriales asumirán este mismo papel en su ámbito correspondiente.

Trabajar desde una planificación y un seguimiento de los objetivos fijados debe formar parte de nuestra esencia sindical, por lo que el uso de las herramientas informáticas ya disponibles y aquellas que se puedan ir creando, será de obligado cumplimiento para quienes formen parte de las estructuras tanto funcionales como orgánicas.

Garantizar la presencia de nuestro sindicato en los centros de trabajo se vuelve cada vez más complejo en prácticamente todos los sectores laborales: la dispersión geográfica, la aparición de nuevos modelos empresariales, y quizá de manera especial el teletrabajo, van a poner a prueba nuestra capacidad de adaptación para garantizar que nuestra identidad sindical se mantenga viva y CCOO siga siendo una organización pegada a la realidad laboral.

En el marco de esta pandemia nos hemos demostrado una capacidad muy alta de organización interna y un buen uso de las posibilidades tecnológicas para seguir de cerca la realidad laboral y cubrir todos los frentes que se estaban abriendo: ERTE, cierres de empresas, conciliación, teletrabajo... Debemos aprovechar ese impulso, garantizando que todas nuestras sedes disponen de un mínimo de medios para establecer conexiones audiovisuales, y por supuesto el uso de las mismas para la labor de seguimiento de nuestra acción sindical y nuestra afiliación.

El establecimiento de reuniones telemáticas, que sustituyan cuando sea necesario a las presenciales, por diversas casuísticas que lo motiven, es una práctica que se debe incorporar a la cotidianidad de las formas de trabajo sindical y ello requiere una vitalidad mayor de la que hasta el momento

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 hemos desplegado, con una profundización de la organización en tareas que son esenciales en la  
2 nueva etapa que estamos acometiendo, lo que de entrada supone un esfuerzo para que las bases  
3 de datos estén permanentemente depuradas, con correos electrónicos y números de teléfono móvil  
4 actualizados.

5  
6 Todo el activo sindical tiene que estar formado y actualizado para el empleo de las diversas opciones  
7 de conexión telemática que en cada momento vayan surgiendo (Zoom, Meet...), remontando la  
8 brecha digital existente y asegurando su eliminación, lo que implica un compromiso con la mejora  
9 de la capacidad tecnológica de nuestra afiliación y de las trabajadoras y trabajadores de nuestros  
10 ámbitos, ofreciendo de manera constante espacios de formación para saber acceder a dichas  
11 herramientas, así como la posibilidad del uso de medios si carecieran de ellos.

12 Llevar a efecto el desarrollo en lo concreto de estas iniciativas, supone:

- 13  
14  
15 ■ Una vez finalizado el proceso congresual, se construirá, en base a las resoluciones  
16 organizativas de cada uno de los territorios, el mapa de toda la Federación estatal, al que  
17 se incorporarán todas aquellas personas que han sido nombradas como coordinadoras en  
18 los diferentes ámbitos no constituidos. El mapa se concluirá con la incorporación de todas  
19 las secretarías generales de las secciones sindicales constituidas y formará la radiografía  
20 perfecta de nuestra organización, desde el nivel IV hasta la última sección sindical.
- 21  
22 ■ Se diseñará un plan de formación en tecnología audiovisual y sistemas de comunicación on  
23 line, al que de manera permanente accederán todas aquellas personas que conformen el  
24 mapa anteriormente expuesto.
- 25  
26 ■ Cada Federación territorial elaborará un plan de trabajo de manera conjunta con los sectores  
27 de su territorio, tomando en consideración la planificación previa del trabajo y recursos con  
28 los sectores estatales, en el que se ponga el acento en los espacios que sectorialmente son  
29 deficitarios en cuanto a afiliación y representación y se fijen objetivos de extensión y desarrollo  
30 organizativo. En dicho plan se hará constar la capacidad propia de cada uno de los territorios  
31 para acometerlo, así como la necesidad de recursos o déficit de los mismos.
- 32  
33 ■ La Federación estatal analizará el plan anteriormente trazado con cada una de las  
34 organizaciones, territoriales y sectoriales, en la búsqueda de alternativas para aquellos  
35 ámbitos deficitarios que se consideren estratégicamente oportunos, para su atención por el  
36 conjunto e interno de la organización, preferiblemente y con carácter previo a las Comisiones  
37 de Extensión Sindical mancomunadas.
- 38  
39 ■ Desde las organizaciones territoriales se procederá a la depuración de los datos de afiliación  
40 en cuanto a su ubicación sectorial y los datos correspondientes a correo electrónico y teléfono  
41 para mantener actualizada de manera permanente la capacidad de comunicación con el  
42 conjunto de la afiliación.
- 43  
44  
45  
46  
47



## ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son una actividad permanente, transversal, que debe concernir a toda la estructura de la organización.

Trabajar con planificación y de manera estructurada sirve para mejorar los resultados y afianzar a nuestra organización como primera fuerza sindical. Deben realizarse planes específicos, con objetivos evaluables periódicamente para poder ir corrigiendo las deficiencias que se vayan viendo.

El final del periodo de concentración de EESS de diciembre de 2020 ha coincidido prácticamente con la crisis sanitaria, por lo que no se ha podido realizar una buena evaluación de este periodo. Sin embargo, es necesario poner en común las experiencias positivas y negativas de los territorios y sectores, de forma que teniendo en cuenta las diferencias sectoriales y territoriales sirvan para establecer criterios y líneas de actuaciones comunes.

El esfuerzo realizado por la confederación y la federación de apoyar a las federaciones territoriales con contratación de personal de desarrollo organizativo dedicado a hacer EESS ha sido positivo, por lo que, en la medida de las posibilidades deberíamos continuar con ese apoyo.

En el pasado periodo de concentración de EESS no hubo una mejora global de resultados de los otros sindicatos, manteniéndose en un porcentaje similar al del anterior periodo de concentración. Sí se produjo la aparición de nuevos sindicatos corporativos, principalmente en las administraciones públicas. Se dieron por dos vías, por un lado, vinculados al personal interino y por otro, a través de policías y de Instituciones Penitenciarias, de sindicatos apoyados por VOX.

Respecto a los sindicatos de personal interino, es importante hacer un seguimiento de si se están convocando las plazas y la gente que aprueba, con el fin de poner en valor nuestro trabajo. Con los sindicatos de ultraderecha, debemos evitar que se extiendan a otros ámbitos, tanto de administración pública, como de empresas privadas.

En todos los casos, el trabajo de analizar y reducir el sindicalismo corporativo no es solo de las personas responsables de EESS, sino que debe ser un trabajo realizado coordinadamente por diferentes responsabilidades y estructuras sindicales.

Debemos seguir incorporando en las candidaturas a mujeres y personas jóvenes. Asimismo, si es posible, deben reflejar la diversidad de la empresa y de la afiliación.

Continuamos con el objetivo de disminuir el número de personas delegadas no afiliadas y ex afiliadas. Difícilmente podemos aumentar la afiliación si no somos capaces de transmitir la importancia de afiliarse a las personas que concurren en nuestras candidaturas.

El periodo de crisis sanitaria, a través de la negociación de los ERTE y de las consultas recibidas se ha podido acceder a empresas blancas o en las que no tenemos representación, trabajaremos para realizar EESS y presentar candidatura en estas empresas (en algunas de ellas ya se han realizado con resultados positivos para nuestra organización).

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## AFILIACIÓN

1  
2  
3  
4 El principal objetivo debe ser continuar con el aumento afiliativo de estos últimos años, por lo que  
5 debe ser una tarea prioritaria de toda la organización.  
6

7 Hay sectores en los que la baja afiliativa es continua, sería necesario realizar estudios para analizar  
8 cuál es la causa y buscar soluciones.  
9

10 La realización de campañas específicas enfocadas a personas jóvenes y mujeres ha dado buenos  
11 resultados, aumentando la afiliación especialmente en personas jóvenes. Deberemos seguir  
12 realizando campañas similares, analizando si es posible ampliarla a diferentes colectivos con bajas  
13 tasas de afiliación.  
14

15 La preparación de oposiciones ha supuesto un aumento de afiliación, principalmente de personas  
16 paradas, debemos tener las herramientas necesarias para fidelizar su afiliación una vez aprobada  
17 la oposición.  
18

19 Ahora bien, hemos de reforzar los sistemas de control e información internos de las altas y bajas de  
20 la afiliación, tanto de delegadas y delegados como de afiliadas y afiliados, para saber quién recibe  
21 dicha información. La fluctuación de los mismos es moneda de cambio habitual y debemos evitar  
22 las paradojas de enviar y hacer partícipes de aquellos que estuvieron en nuestra organización en  
23 épocas pasadas de nuestra estrategia y proyectos organizativos y de acción sindical.  
24

25 La interconexión entre nuestras bases de datos ha de ser lo suficientemente ágil y eficaz para  
26 discriminar qué información ha de ser externa y cuál interna, así como la actualización a los  
27 responsables de comunicación e información de cada uno de los sectores, o responsables de  
28 afiliación, de las fluctuaciones de altas y bajas en su propio sector o ámbito de responsabilidad.  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

## FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Desde el I Congreso de FSC-CCOO nos han movido tres valores básicos de funcionamiento: la eficacia, la transparencia y la solidaridad de nuestros medios financieros y personales. Estos tres principios han recorrido y sostenido la actividad sindical federal a lo largo de estos años. Una gestión eficaz y solidaria de los ingresos y gastos financieros, transparentada en el portal de transparencia de la web federal, durante este mandato, junto a una gestión eficaz, transparente y solidaria de las personas trabajadoras del conjunto federal (personal técnico, administración, etc.), más la implantación definitiva de las relaciones asociativas como nexo y compromiso entre las personas sindicalistas y la federación en sentido amplio deben, en este mandato, culminar en una gestión integral basada en los valores expresados y en una profesionalización de la gestión, que nos permita cumplir con la defensa de los intereses de clase que defendemos en CCOO.

Para conseguirlo debemos mantener las cuentas de la federación saneadas. Esto implica la necesidad de que los gastos no superen a los ingresos de la organización de forma estructural, requisito imprescindible para una buena economía. Si por alguna razón justificada se precisase en algún caso prever un déficit presupuestario, se necesitará del acuerdo del consejo federal de la organización superior, el compromiso de financiarlo y la evaluación de la capacidad futura de la organización para conseguir el equilibrio.

Nuestros esfuerzos deben ir en la línea de adaptarnos, con carácter permanente, a las exigencias confederales, de las leyes, normativas de las distintas administraciones y exigencias de la sociedad en la que desarrollamos nuestro papel y compromiso como sindicato de clase. En este compromiso, con todas las consecuencias, debemos estar todas las personas sindicalistas que nos implicamos en la vida de la Federación. Para dar garantía de cumplimiento, debemos regular distintos aspectos, que ahormen el compromiso y la actividad sindical de la Federación. Por ello y en consonancia con las propuestas confederales, en materia de Finanzas y Administración, proponemos:

- Aprobar el reglamento del comité de cumplimiento normativo que se justifica en que: el actual Código Penal extiende a las organizaciones sindicales la responsabilidad penal y exige que implanten y gestionen modelos de prevención del delito que se pueda cometer en su beneficio. La Federación ha desarrollado el trabajo de identificación de los potenciales riesgos penales de las secretarías y direcciones territoriales de la Federación incluidas en su CIF, este comité trabajará estrechamente con la estructura encargada de velar por el cumplimiento normativo confederal.
- Nombramiento de una persona responsable de protección de datos con autonomía de los órganos de dirección, en consonancia con la propuesta confederal.
- Creación de un comité ético de inversiones, encargado de velar por el cumplimiento de las normas en esta materia para entidades, como el sindicato, que no tienen ánimo de lucro.
- Revisión del manual de procedimiento federal en todos aquellos aspectos relacionados con los puntos anteriores y aquellos otros que los acuerdos y reglamentos confederales precise.
- Potenciación de la transparencia, en la federación y de nuestro portal de transparencia en la web federal.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47

1 En materia de relaciones asociativas, como forma de vinculación y compromiso de actividad con la  
2 federación, planteamos:

- 3
- 4 ■ Que todas las personas afiliadas que, bajo la modalidad de relación asociativa, aceptan el  
5 compromiso personal y sindical de colaborar con la federación, deben cumplir el código de  
6 conducta aprobado por el consejo confederal.
- 7

8 Tenemos que insistir en la optimización de los recursos sindicales y en el equilibrio financiero  
9 y en la culminación, en el primer año de mandato, del presupuesto federal integrado. Además,  
10 debemos estar vigilantes en el desarrollo de la norma de gastos comunes e ingresos comunes en  
11 las confederaciones nacionales y comunidades autónomas y del desarrollo del acuerdo del Consejo  
12 Confederal en materia de servicios jurídicos en el próximo mandato, en el que se reflejen con nitidez  
13 la correlación necesaria entre objetivos sindicales y los recursos puestos a disposición para tal fin  
14 por parte de la Federación estatal y las federaciones de nacionalidad o comunidad autónoma.

15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47





**servicios a la ciudadanía**



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