

5 CONGRESO

Federación de Servicios a la

Ciudadanía

Granada - 27, 28 y 29 de mayo de 2025

CCOO
servicios a la ciudadanía

PONENCIA
¡INDISPENSABLES ;)

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

fsc.ccoo.es

fsc.ccoo.es/5congreso

Madrid, junio de 2025

Índice

INTRODUCCIÓN	5
1. UNA MIRADA SINDICAL, DESDE FSC-CCOO, A LA COMPLEJIDAD DEL MUNDO QUE VIVIMOS	7
1.1. Situación geopolítica actual	7
1.2. Situación económica actual	9
1.3. Sindicato y sociedad	11
1.4. Retos sindicales de FSC-CCOO	13
2. EL PROYECTO FEDERAL: REPENSARNOS, PROYECTARNOS, SER PROTAGONISTAS	19
2.1. La confederalidad como seña de identidad de nuestro proyecto federal	19
2.2. FSC-CCOO: Un modelo único y singular	20
2.2.1. Federación de federaciones, rama en el territorio y territorio en la rama, con sectores funcionales	20
2.2.2. Modelo sectorial	22
2.3. Nuestra independencia, seña de identidad del proyecto FSC-CCOO	24
3. EJES ESTRATÉGICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO SOCIAL SOSTENIBLE	25
3.1. La defensa de lo público como eje de la construcción de un nuevo modelo social y económico	25
3.1.1. El Área Pública: un espacio necesario para la defensa de lo público	29
3.2. Ser líderes de las políticas estratégicas de Transporte y Logística	30
3.3. Las Telecomunicaciones y Medios de Comunicación, sector fundamental en la era de la digitalización	31
3.4. Los sectores que garantizan la estabilidad del Estado del Bienestar y construyen país	32
4. REVITALIZACIÓN DE NUESTRA POLÍTICA SINDICAL	35
4.1. Política institucional e internacional	35
4.2. Acción Sindical, Negociación Colectiva, Salud Laboral y Empleo	38
4.3. Política formativa	54
4.4. Las políticas de igualdad de género	62
4.5. Políticas LGTBI+ Políticas LGTBI+	64
4.6. Juventud, el basamento de la futura FSC-CCOO	66
5. POLÍTICA COMUNICATIVA: GANAR EL RELATO	69
5.1. Construcción del relato interno	70
5.2. Colectivización del relato externo	72
5.3. Nuevos espacios comunicativos	74

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA HOJA DE RUTA ORGANIZATIVO-FINANCIERA	75
6.1. Afiliación como base fundamental para el desarrollo del sindicato	76
6.2. Elecciones sindicales	77
6.3. Estrategias de extensión federal (vacíos de cobertura, realidades laborales emergentes, etc.)	79
6.4. Plan integral de Desarrollo Organizativo: hacia un gran pacto federal de recursos humanos y financieros	81
6.5. Política Financiera	82

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, Comisiones Obreras (CCOO) se erige como la organización más confiable y con mayor número de personas trabajadoras afiliadas en nuestro país. Sin embargo, conscientes de nuestra fortaleza, también comprendemos que nuestras metas pueden y deben ser más ambiciosas; con una sólida presencia en todos los sectores y regiones del país, participamos activamente en el diálogo social y la negociación colectiva con patronales y gobiernos; nuestra capacidad de interlocución es reconocida a nivel institucional y político, y nuestras actividades en el ámbito internacional son una extensión de nuestro compromiso en la conformación progresista de la sociedad y con los derechos laborales globales.

No obstante, aún hay un amplio margen de mejora en nuestra implantación y representatividad. Por ello, la extensión sindical se convierte en una prioridad ineludible, tanto a nivel confederal como a nivel federal, para aumentar nuestras cifras de afiliación y representación y, por ende, de influencia e intervención en la transformación de la sociedad.

Durante congresos pasados hemos demostrado un diagnóstico preciso y una clara identificación de los caminos a seguir. La extensión organizativa y sindical para prestar una mejor atención, asesoramiento y apoyo sindical es la clave para avanzar en afiliaciones y representatividad. Desde la participación en sus reivindicaciones y actuaciones nos acercaremos más a las personas trabajadoras y adaptándonos a las nuevas realidades productivas, que normalmente necesitan de más apoyo sindical por originarse muchas en la precarización y otras para regular la novedad, podremos dar un paso decisivo hacia el fortalecimiento de nuestra organización federal y confederalmente, respetando la pluralidad y las distintas sensibilidades.

Debemos ampliar nuestra presencia en los centros de trabajo, mejorar nuestros resultados en las elecciones sindicales y adaptarnos a las nuevas dinámicas laborales, incluyendo la digitalización como una oportunidad y un reto, asegurando que nuestras herramientas digitales y de comunicación se adapten a las demandas de un entorno laboral en constante cambio. Para ampliar nuestra presencia en los centros, nuestros pasos son claros:

- Incrementar la extensión sindical y organizativa abriendo caminos hacia empresas o administraciones sin representación.
- Adaptarnos a nuevas realidades productivas y asegurarnos de que nuestras acciones sean relevantes en un contexto tecnológico cambiante.
- Mejorar las herramientas digitales y la comunicación y establecer interacciones eficientes con las personas trabajadoras.
- Formación continua para asegurar que nuestras personas delegadas sean competentes ante los desafíos emergentes.
- Promoción de igualdad e inclusión para implementar estrategias que valoren la diversidad.
- Fortalecimiento de la colaboración interfederativa para crear sinergias con otras federaciones.
- Ampliación de influencia en sectores estratégicos, para lo que es imprescindible identificarlos y priorizarlos.

- Mejorar los resultados en las elecciones sindicales para aumentar el número de representantes efectivos.
- Alcanzar un relevo generacional en el sindicato, tanto en dirigentes, como en personas delegadas y afiliación.

El éxito de nuestra Federación depende de la participación y el compromiso de todos sus miembros. Cada persona afiliada juega un papel crucial en la construcción de un entorno laboral más justo y en la promoción de los derechos laborales. Es imprescindible un llamamiento a la acción a todos para involucrarse en las diferentes iniciativas, a compartir sus ideas y a trabajar juntos para alcanzar nuestros objetivos comunes.

Ahora bien, de poco servirá todo lo anterior si nos olvidamos de colocar en el centro de nuestro interés a las personas trabajadoras. Nos habremos equivocado de forma radical si nos dejamos llevar exclusivamente por intereses de crecimiento, si para ello debemos olvidar o arrinconar los intereses del conjunto de trabajadores y trabajadoras de nuestro ámbito de actuación. Un sindicato, es un instrumento de defensa de los intereses de nuestra afiliación y su utilidad y nuestro compromiso con todo aquello que decimos defender. Por lo tanto, no debemos olvidarlo en ningún momento, ni dejarlo enmascarado en sesudos diagnósticos o estrategias: Siempre, en el centro de nuestra actuación y de nuestro interés, estará la afiliación y las personas trabajadoras.

1. UNA MIRADA SINDICAL, DESDE FSC-CCOO, A LA COMPLEJIDAD DEL MUNDO QUE VIVIMOS

1.1. Situación geopolítica actual

El papel sindical en la transformación social. Un mundo en desorden

Tal y como recoge la propuesta de ponencia confederal, y que compartimos, “el modelo de capitalismo neoliberal ha comenzado a evidenciar una insostenibilidad alarmante en las últimas dos décadas, mostrando fragilidad en dimensiones económicas, sociales, medioambientales e institucionales. Esta vulnerabilidad se ha intensificado por eventos globales cruciales, como la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 que desestabilizó las cadenas de producción y exacerbó las tensiones geopolíticas. La invasión de Ucrania por Rusia y la crisis en Gaza han acelerado la crisis de un modelo de hiperglobalización financiera, provocando una reconfiguración profunda y urgente del sistema actual. Por tanto, nos enfrentamos a un escenario de policrisis, con múltiples crisis convergiendo y retroalimentándose, lo que genera un panorama incierto sobre su evolución futura”.

La complejidad de estos desafíos se intensifica aún más debido a tres grandes transformaciones en curso: la digital, la ecológica y la demográfica. Estos cambios, que han cobrado impulso significativo, están teniendo un impacto profundo en diversos aspectos de la vida económica, social y política. A pesar de que comparten características globales, sus efectos son variables y dependen de factores estructurales específicos de cada país, incluyendo dimensiones económicas, institucionales, sociales, geográficas y culturales.

En este contexto, propicio para el ascenso de posiciones extremistas, es vital que los actores sociales, especialmente los sindicatos como CCOO, aboguen por políticas que prioricen a las personas, la cohesión social y la igualdad, en lugar de medidas de austeridad que acaba perjudicando a las personas más vulnerables. La reforma de gobernanza económica de la UE, que enfatiza la austeridad, representa un riesgo para las inversiones necesarias para una transición justa y la generación de empleo. La Agenda Estratégica 2024-2029 debe integrar aspectos de política laboral, así como el Pacto Verde y Social, enfatizando la protección de los derechos laborales y una recuperación inclusiva.

La actual situación geopolítica requiere una respuesta coordinada y comprometida, capaz no sólo de afrontar desafíos inmediatos, sino de establecer un camino hacia un futuro más equitativo y sostenible. La implicación sindical es indispensable para asegurar que las transiciones sean justas y respeten los derechos de todas las personas trabajadoras.

Es decir, que nos encontramos en un mundo en desorden en el que la multilateralidad, frente a la polarización y el enfrentamiento en todos los ámbitos, es clave. Y el papel de las organizaciones sindicales, sociopolíticas y de clase, es fundamental. La crisis financiera de 2008 y la pandemia de la COVID-19 en 2020 han dejado una huella profunda en las estructuras sociales y económicas. A esto se suma el creciente riesgo de escalada bélica, con conflictos como los de El Sahel, Sudán, Yemen, Siria, Gaza y su extensión al Líbano e Irán, y la guerra en Ucrania, conflicto que ha evolucionado hacia una confrontación indirecta entre Rusia y la OTAN, en la que la OTAN y EEUU están adoptando un papel neocolonialista desde políticas

neoliberales arrastrando a la UE a alinearse con estas y relegando su capacidad de tener un rol propio y diferente.

Los persistentes conflictos en Oriente Medio y África fragmentan aún más el orden internacional. Intervenciones externas y guerras civiles han generado crisis humanitarias que desembocan en flujos masivos de personas refugiadas. Entre estos conflictos, destacan la ocupación colonial del Sahara Occidental y el conflicto entre Israel y Palestina. Estas crisis no sólo tienen repercusiones locales, sino que también impactan en el equilibrio global, creando un ciclo de inestabilidad que se siente en todas las regiones del mundo.

En este horizonte convulso, el ascenso de países emergentes como China, India, Brasil y Sudáfrica redefine las dinámicas de poder, desafiando el dominio sostenido de potencias históricas como Estados Unidos y sus aliados, fundamentalmente a través del comercio y apoyo en el desarrollo. Estos cambios han conducido a la formación de nuevas alianzas y estrategias geopolíticas que reflejan un mundo imbuido en transformación, donde los juegos de influencia cambian constantemente.

De forma contrapuesta a estos desarrollos, el aumento de políticas nacionalistas y proteccionistas contribuye a fragmentar el orden internacional y debilita el marco de cooperación global, vital para la estabilidad. La erosión de la confianza en foros multilaterales ha propiciado que la competencia entre grandes potencias desemboque, frecuentemente, en acciones unilaterales que complican las relaciones internacionales.

España navega en un entorno geopolítico complejo, influenciado por su pertenencia a la Unión Europea. La gestión de las relaciones con América Latina complica su posicionamiento en el globalizado mundo actual. Además, las relaciones con Marruecos y los desafíos de seguridad relacionados con el terrorismo internacional y la sostenibilidad son temas relevantes que demandan atención y acción concertada.

Además, las relaciones con Marruecos que utiliza a las personas migrantes y los desafíos de seguridad relacionados con el terrorismo.

Tecnología y seguridad global. Crisis climática e impactos geopolíticos

En el marco de la revolución digital, con la proliferación de tecnologías avanzadas, especialmente la inteligencia artificial, está revolucionando la seguridad global. Los ciberataques y la guerra informativa se han convertido en aspectos críticos de la contienda geopolítica moderna. A la par, el ascenso de movimientos políticos extremistas plantea un nuevo desafío que exige un esfuerzo colectivo para combatir el discurso de odio y preservar la democracia y los derechos humanos.

Simultáneamente, la crisis climática incide fuertemente en las dinámicas geopolíticas relativas a los recursos, generando crisis humanitarias que fuerzan el desplazamiento de millones de personas, que reciben el nombre de refugiados climáticos. Esta cuestión migratoria ha pasado a ser un eje central de las agendas políticas a nivel nacional, europeo y global, con un debate que se intensifica entre políticas de control de fronteras y enfoques que integren aspectos sociolaborales para garantizar derechos y dignidad.

El marco normativo europeo sobre migraciones, como el Pacto Europeo de Migración y Asilo, representa una oportunidad que, lamentablemente, se ha visto como perdida al no asegurar una gestión ordenada y segura de los flujos migratorios. Su enfoque en el control y la expulsión, en lugar de en la protección de derechos fundamentales, agranda la crisis humanitaria, agravada por la falta de solidaridad entre Estados.

Las empresas transnacionales siguen vulnerando derechos humanos y ambientales, eludiendo responsabilidades. Aunque ha habido avances en Europa, el cumplimiento de la debida diligencia en estas áreas sigue siendo insuficiente, y subraya la urgente necesidad de regulaciones más estrictas y un mayor compromiso ético por parte de las corporaciones.

1.2. Situación económica actual

La situación económica de España se encuentra en un punto crítico, marcado por la implementación de políticas públicas impulsadas por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). Este Plan afecta a sectores estratégicos de nuestro país, muchos de los cuales son representados por FSC-CCOO. Sectores como el Transporte y la Logística, las Administraciones, los Medios de Comunicación, el Mar, las Artes, Ocio, Cultura y Deporte, las Telecomunicaciones y el Ciclo Integral del Agua, principalmente. Este plan cuenta con el respaldo de los fondos europeos movilizados a partir de la crisis provocada por la COVID-19 y representa una política estratégica para la transformación de nuestro modelo productivo hacia un enfoque más innovador, sostenible, equitativo y resiliente.

A mitad del período previsto para la ejecución del PRTR, el balance es mixto, sobre todo por problemas de eficiencia en la gestión de estos fondos públicos. A pesar de que se ha comprometido casi el 90% de los fondos inicialmente asignados, sólo ha llegado a la economía real algo más de la mitad de esa cantidad. Este desfase se atribuye, en parte, a la insuficiencia de personal cualificado y especializado en las administraciones públicas, tanto a nivel central como territorial, lo que ha dificultado la adecuada gestión de los fondos europeos y la contratación pública. Esta situación fue anticipada y alertada por nuestro sindicato en la fase inicial de diseño del Plan, subrayando la necesidad de dotar a las administraciones de los recursos humanos necesarios para su correcta implementación.

La evaluación de los efectos de las medidas desplegadas sobre la estructura productiva aún es prematura. Sin embargo, las tendencias de los últimos años indican un crecimiento notable en actividades de alto valor añadido, como las profesionales, científicas y técnicas, así como las de Información y Comunicaciones. A pesar de su creciente importancia en términos de producción y ocupación, su peso dentro del total del empleo sigue siendo reducido, con una proporción significativa de nuevos empleos generados en el sector público. La demanda por estos servicios ha sido estimulada por los compromisos de inversión en digitalización y sostenibilidad incluidos en el PRTR; no obstante, las condiciones de contratación y trabajo no siempre han sido óptimas. La presencia sindical en muchas de estas empresas ha contribuido a mejorar las condiciones en las nuevas contrataciones. Este balance, mixto, se puede observar en los ámbitos de nuestra Federación afectados por esos fondos.

En los últimos tiempos, uno de los mayores desafíos para España es el aumento de la inflación, que alcanzó un alarmante 10,8% en julio de 2022 como consecuencia de los incrementos

de los precios de la energía, los alimentos y la vivienda, lo que ha comprometido seriamente el poder adquisitivo en el conjunto confederal y en la disputa sostenida por los sectores y territorios de FSC-CCOO en la negociación de los convenios colectivos firmados, cuya media de incremento se situó en ese mismo periodo en 3,20, a nivel confederal, y en el 3,13, a nivel de nuestra federación.

Las medidas de ajuste monetario y de los tipos de interés del Banco Central Europeo, así como las implementadas por el Gobierno español, recogiendo en parte las propuestas de CCOO, han logrado mitigar parcialmente el impacto de esta crisis. Entre estas últimas se destacan la reducción temporal del IVA sobre la electricidad y el establecimiento de un tope al precio del gas para la generación eléctrica, con el fin de proteger a las familias y mantener cierta estabilidad económica en el contexto actual.

A pesar de estos significativos desafíos, España también presenta fortalezas destacables que FSC-CCOO debe aprovechar en este contexto de cambio. Nuestro papel es contribuir a favorecer la construcción progresista de nuestro país y la protección y mejora del empleo y los derechos de la ciudadanía y las personas trabajadoras. El país cuenta con abundantes recursos energéticos renovables -como la energía eólica, solar e hidráulica- que le otorgan una ventaja competitiva en la transición hacia modelos energéticos más sostenibles. España se ha convertido en hogar de empresas líderes en la implementación de tecnologías renovables, respaldadas por una sólida red de instituciones pioneras en el ámbito de la energía y centros de investigación, desarrollo tecnológico y conocimiento dedicados a esta materia. La hoja de ruta institucional para llevar a cabo esta transición incluye el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima y la Ley de Cambio Climático y Transición Energética. Ambos están financiados en parte por los fondos europeos Next Generation. La notable reducción de emisiones en la generación energética y el incremento de la presencia de energías renovables han permitido que, en 2023, casi la mitad del consumo energético en España provenga de fuentes renovables.

La inclusión de la sostenibilidad en el horizonte económico de España se traduce en un compromiso del Gobierno para fortalecer la economía verde. Las políticas públicas han favorecido la transición hacia una economía más sostenible, en gran parte impulsadas por la necesidad de abordar los desafíos del cambio climático y, a su vez, fomentar la creación de empleo en nuevas industrias sostenibles. Según un informe de la Agencia Internacional de la Energía, el sector de las energías renovables en España ha generado más de 150.000 empleos en la última década, y se prevé que esta tendencia continúe en el futuro.

No obstante, es preocupante que la instalación de sistemas de producción de energía fotovoltaica se lleve a cabo, en ocasiones, a expensas de terrenos productivos que generan empleo local. Esta pérdida no solo afecta a la comunidad, sino que también impide que una parte de la producción se mantenga en la zona, lo que limitaría los beneficios y el desarrollo de estos lugares. Además, la energía producida se transfiere a áreas de mayor concentración y demanda energética, creando nuevos rentistas. Por lo tanto, es fundamental prestar especial atención y dar seguimiento a las iniciativas adoptadas, así como a las declaraciones de interés público que se realicen.

Finalmente, la situación económica actual en España refleja la interconexión entre factores globales y locales. La dinámica geopolítica, las decisiones económicas a nivel europeo y las políticas nacionales son determinantes en la vida laboral de la ciudadanía.

En este entorno señalado, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, por su naturaleza, espejo de confederalidad en nuestra Confederación, desempeña un papel esencial en la defensa de los derechos laborales. Aboga por políticas que aseguren condiciones laborales dignas y una recuperación económica equitativa, mientras que también promueve la formación en habilidades para el futuro y trabajo en las economías verdes y sostenibles, preparándose así para un mercado laboral en constante evolución hacia la sostenibilidad.

España afronta desafíos económicos profundos, pero también tiene la oportunidad de transformarlos para la creación de empleo. Y de este modo, asegura un futuro más resiliente y equitativo para la ciudadanía. Nuestra federación, debe jugar un papel protagonista, líneas de acción se desarrollarán en los siguientes ejes de esta ponencia.

Más aún, si tenemos en cuenta que quedan todavía casi tres años para culminar la actual Legislatura, que presenta factores de inestabilidad política relevantes para el desarrollo y la continuidad de las políticas impulsadas por el Gobierno de Coalición progresista. Entre otras cuestiones, por la fuerte y agresiva contestación al paradigma progresista de la derecha de nuestro país, que se verá amplificado por el previsible giro hacia la austeridad en la UE tras la celebración de las elecciones europeas en junio de 2024, con un Parlamento escorado a la derecha y una fuerte presencia de la ultraderecha. Debemos armar y colocar al sindicato en clave de vigilancia y dotarlo de herramientas para combatir las políticas que atenten contra los derechos adquiridos.

1.3. Sindicato y sociedad

La relevancia de FSC-CCOO en la construcción de un nuevo modelo social

Nos encontramos en un momento crítico en nuestra historia, marcado por la posibilidad de cambios profundos en el ciclo político. En este contexto, es vital desarrollar un ambicioso proyecto que contemple las necesidades y derechos de todos los sectores de la población. La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), en representación de más de 232.000 personas afiliadas, se posiciona como la primera organización de la Confederación Sindical, tanto a nivel estatal como territorial. Este papel relevante la emplaza a ser un motor para el desarrollo del proyecto confederal del que participamos con el objetivo de concretar, en este proceso congresual, las mejoras y el avance que necesita nuestro país, que tiene como clave de bóveda el nuevo Contrato Social que exige CCOO a nivel europeo y de nuestro país, ampliando y desarrollando más el que ha garantizado durante décadas el Estado de Bienestar en la UE.

FSC-CCOO tiene la responsabilidad de impulsar un cambio hacia un modelo productivo más sostenible. Este modelo debe ser capaz de equilibrar la dinamización de la productividad, la innovación y el conocimiento con la creación de empleos decentes y salarios dignos. La aspiración es alcanzar un bienestar social que respete al mismo tiempo nuestro entorno. Adicionalmente, se debe prestar atención al desarrollo de territorios con escasa industrialización ante procesos de reconversión.

El diálogo social y la participación sindical son fundamentales en la elaboración de políticas públicas. Debemos garantizar el derecho a la participación institucional y ahondar en el

principio de representatividad sindical. Esto implica la creación de espacios de trabajo donde se desarrolle el diálogo social, facilitando la coordinación de nuestra representación en organismos estatales, comunidades autónomas y municipios.

Es igualmente imperante establecer estrategias que defiendan nuestra representatividad frente a ataques en estos espacios, promoviendo la igualdad de género y la inclusión de colectivos vulnerables, como personas migrantes o LGTBI+. Reforzar nuestras relaciones institucionales nos ayudará a mantener y aumentar nuestra influencia en la legislación, asegurando que nuestros intereses y los de la clase trabajadora estén representados.

La actual desafección hacia la identidad de la clase trabajadora en España plantea un desafío significativo. Sólo un 10% de las personas se identifican como parte de esta clase, mientras que un 59% prefiere la etiqueta de clase media trabajadora (CIS 2024). Este fenómeno de autonegación, acompañado de un discurso antisindical que difunden algunos medios de comunicación, explica, en gran parte, la baja tasa de afiliación en España. Sólo el 14% de la población asalariada en nuestro país está afiliada a un sindicato, frente a la media del 30% de los países de la OCDE y el notable 66% de Suecia o el 49% en Bélgica.

Aunque dicha tasa de afiliación también se justifica o tiene origen en la universalidad de los marcos convencionales que los sindicatos negociamos, un beneficio colectivo y social, con lo cual debemos esforzarnos en explicar la necesidad afiliativa de las personas trabajadoras.

Pese a ello, CCOO ha logrado buenos resultados en elecciones sindicales, reafirmandose como el primer sindicato. Un notable 90% de las nuevas afiliaciones son mujeres, y esto tiene una doble explicación: una, que gran parte de las mujeres tienen, lamentablemente, malas condiciones laborales; y dos, que CCOO es para ellas un referente para la protección de sus derechos como trabajadoras.

En este contexto de evolución, el carácter sociopolítico ha estado presente siempre en las CCOO, pero dicho papel se ha potenciado significativamente en las últimas décadas. Carácter que nos distingue del corporativismo que en muchas ocasiones se encarna en pseudo sindicatos. Nuestra acción no solo se centra en la defensa de condiciones laborales, ha trascendido hacia la defensa de causas sociales más amplias. Los sindicatos sociopolíticos y de clase no sólo se ocupan de las negociaciones colectivas, por lo que nos hemos convertido en voces respetadas en debates socialmente críticos, abordando cuestiones de igualdad de género, diversidad, derechos humanos y ambientales. Promovemos un entorno laboral justo y equitativo, asegurando a todas las personas las mismas oportunidades, en la consecución de una sociedad justa, equitativa y solidaria

FSC-CCOO es una federación abanderada en la defensa de los derechos en su doble vertiente, laboral (de clase) y sociopolítica (de la ciudadanía). Más de 5.000 convenios de nuestro ámbito federal son un espacio propicio para la disputa ideológica de los derechos en esta nueva revolución industrial y tecnológica. Una revolución que es mucho más avanzada, sutil por los impactos inesperados que puede llegar a tener. En este contexto, el sindicato juega un papel fundamental como contrapoder, donde nuestras personas delegadas son esenciales por el conocimiento sobre la realidad de sus empresas y de los impactos que las transformaciones tecnológicas pueden llegar a tener en ellas y en las plantillas.

1.4. Retos sindicales de FSC-CCOO

Desafíos sociales y económicos y el compromiso con la Igualdad

Las políticas públicas implementadas en los últimos años, orientadas por las propuestas y el protagonismo de CCOO en el diálogo social y en la negociación colectiva, han contribuido a mitigar algunos impactos de la crisis provocada por la pandemia. Se han logrado avances en el mantenimiento del empleo y la mejora de su calidad, así como en el reforzamiento del escudo social para proteger a los segmentos más vulnerables.

Tres son los escenarios que van a marcar el futuro más próximo: la transición digital, la transición ecológica y la transición demográfica.

No es objeto de esta ponencia la definición y caracterización de dichas transiciones y, sí, nos corresponde analizar los efectos que van a tener en el conjunto de sectores que representamos, afrontando de forma planificada tanto los riesgos como las oportunidades.

Las transiciones aludidas afectan transversalmente al conjunto de la economía y van a suponer cambios sustanciales en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales. El primer elemento común que tenemos que prever es el de las nuevas cualificaciones que van a ser demandadas. Es necesario un esfuerzo suplementario que garantice la recualificación de las plantillas para afrontar los necesarios cambios en la realización de tareas. Para ello es imprescindible llevar esta cuestión de forma intensa a instrumentos como los planes sectoriales y a la negociación colectiva.

Nuestro papel es anticipar las consecuencias de los cambios y liderar una transición justa que evite o minimice los efectos más negativos de estas transformaciones, en especial sobre la población más vulnerable.

La experiencia nos está demostrando que las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías producen una mayor individualización de las relaciones laborales, con la consiguiente pérdida de capacidad de intervención sindical, en mayor medida para los sindicatos de clase. Intervención que se mueve en la dualidad de atender la fuerza de trabajo con una mayor especialización y cualificación (con una marcada tendencia a la individualización señalada o, en otros casos, a encauzar sus intereses a través de un sindicalismo corporativo o gremialista) y la defensa de la fuerza de trabajo que aporta menor valor añadido y, a pesar de ellos, en ambos, la precariedad laboral es la seña de identidad.

El sindicato debe garantizar su presencia, a través del diálogo social, en el marco normativo y en los planes estratégicos tanto de carácter sectorial como territorial.

Además, hay que exigir una administración moderna y con suficiente dotación de medios humanos, económicos y tecnológicos como mejor manera y garantía para que el proceso sea justo y proteja a la población trabajadora y al conjunto de ciudadanos.

En el ámbito de la transición digital justa, debemos profundizar en los instrumentos que nos proporciona el Acuerdo Marco sobre Digitalización. En concreto, debemos garantizar el acceso sindical a la información del algoritmo, algo fundamental para el desarrollo de la negociación colectiva en el futuro.

Respecto de la transición ecológica justa, afecta directamente a sectores como el industrial donde la presencia de nuestra Federación es significativa. La industria del papel ha venido dando pasos, en especial, en el campo energético, pero es necesario profundizar en una planificación más alineada con la protección del medio ambiente, la sostenibilidad y la economía circular.

Hay que sostener la apuesta por el transporte público y sostenible. En este sentido, desde la visión estratégica de intermodalidad que siempre hemos defendido, FSC-CCOO ha venido diseñando estrategias en esa dirección, subrayando el papel central que juega el modo ferroviario, para lograr una transición hacia un modelo más sostenible, siendo un transporte naturalmente alineado con la sostenibilidad. Complementariamente, hemos defendido que, tanto la opción del vehículo eléctrico y las fuentes de energía limpia, pueden ser, más allá de su versatilidad, una herramienta clave para la descarbonización, tanto en viajeros de corto recorrido como en mercancías.

Algunas ciudades han comenzado a descarbonizar el transporte urbano de personas y la distribución de mercancías, utilizando vehículos eléctricos de manera más limpia. Por otro lado, la garantía de la infraestructura necesaria de autopistas, autovías y carreteras ya construidas para un transporte sostenible, mediante puntos de carga de vehículos eléctricos u otras energías limpias, pueden ser, junto al transporte ferroviario, herramientas fundamentales para dar cobertura en determinadas rutas que contribuyan a vertebrar la España vaciada.

Impulso y liderazgo de FSC-CCOO en la transformación legislativa y laboral

FSC-CCOO ha sido impulsora de acuerdos clave, como los Acuerdos para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo suscritos en 2017 y 2018, Acuerdo para la regulación del teletrabajo en las administraciones públicas que modificaron el EBEP, Acuerdo de julio de 2021 que derivó en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el Acuerdo Marco para una Administración para el Siglo XXI de octubre de 2022, las leyes básicas de bomberos forestales y agentes forestales y medioambientales, Acuerdo Marco Estratégico 2024-2028 para la Recuperación, Transformación y Reposicionamiento de Correos, el nuevo Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias, o el acuerdo entre el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), Puertos del Estado y la Autoridad Portuaria de Ferrol-San Cibrao para la mejora de la conexión ferroportuaria.

Hemos aportado propuestas para el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el VAENC, el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, de Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Profesional de los progenitores y los cuidadores, Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, Ley 4/2023 para garantizar la Igualdad Real y Efectiva de las personas Trans y LGTBI+, el acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos CCOO y UGT en julio de 2023 sobre las prácticas no laborales, en el que seguimos exigiendo la aprobación del Estatuto de las prácticas no laborales y, la futura Ley de Movilidad Sostenible. Asimismo, hemos impulsado el desarrollo legislativo del Estatuto del Artista, participando activamente en la mejora de condiciones laborales para el personal técnico y artístico en los diferentes Real Decretos aprobados.

La transición hacia una Europa más justa no se está produciendo de manera equilibrada, generando una serie de brechas que están deteriorando servicios básicos que deben

garantizar la igualdad de oportunidades y que están poniendo en peligro el estado de bienestar, contribuyendo al riesgo de segmentación y exclusión social en nuestro país. En este sentido, como Federación de lo público, abogamos, por una parte, por la defensa de los servicios públicos como pilar básico en la construcción de un nuevo modelo social y económico; pero también, por seguir siendo líderes de las políticas estratégicas del Transporte y la Logística, actividad en plena expansión que abarca distintos sectores de nuestra Federación; de las Telecomunicaciones y Medios de Comunicación, sector fundamental en la era de la digitalización; de la Cultura y de los sectores que garantizan la estabilidad del Estado del Bienestar y construyen país, como lo son el Ciclo Integral del Agua, la Intervención Social y Servicios Sociales, el Mar, Exterior o la ONCE.

Lo uno, la defensa de los servicios públicos, y lo otro, los sectores estratégicos mencionados, son instrumentos esenciales para garantizar la autonomía estratégica de nuestro país en un entorno en el que la independencia productiva y económica es prioritaria, pero también para combatir la precariedad y desigualdad con la intervención sindical directa desde la negociación colectiva y la acción sindical en la Administraciones públicas y sector público, exigiendo la incorporación plena de la directiva 1999/70 sobre el abuso de los contratos temporales y, en los más de 5.000 convenios que abarcamos.

Compromiso con la Igualdad

España, como un Estado social y democrático de derecho, establece la igualdad como un principio fundamental. Los agentes sociales, encabezados por CCOO, tienen un mandato constitucional para contribuir a alcanzar ese principio entre las personas y FSC-CCOO se compromete a responder del mismo. Además, FSC-CCOO se define como sindicato feminista y debe actuar como tal.

Cada persona nace libre e igual en dignidad y derechos; sin embargo, esta declaración requiere matices. La libertad de elegir no siempre se traduce en la posibilidad real de actuar. Una persona puede tener la libertad de acceder a estudios universitarios, pero, si carece de las condiciones económicas necesarias, esa libertad se convierte en una mera ilusión.

La verdadera libertad para formar parte de una sociedad equitativa requiere de igualdad, y en un Estado social, esta responsabilidad recae en el propio Estado, a través de servicios públicos y políticas que corrijan las desigualdades. Por lo tanto, es urgente trabajar conjuntamente para crear un futuro en el que la igualdad no sea sólo una aspiración, sino una realidad efectiva para todas y todos.

Los convenios colectivos y los acuerdos empresariales de nuestro ámbito federal son cruciales para garantizar la igualdad de trato, así como para erradicar la discriminación hacia las personas LGTBI+ en los espacios laborales. En este esfuerzo, el diálogo social tripartito se ha convertido en una prioridad para promover la igualdad real de todas las personas LGTBI+ y garantizar sus derechos.

Adicionalmente, es fundamental abordar la problemática de las enfermedades profesionales, que causan seis veces más muertes que los accidentes laborales. Esta situación, a menudo invisible, demanda atención constante y la participación de las personas trabajadoras en empresas más desprotegidas, ya que la presencia sindical se ha demostrado efectiva en la reducción de siniestralidad y mejora de las condiciones de salud y seguridad laboral.

La lucha por la equidad salarial y el futuro de los servicios públicos en España

La lucha por la equidad salarial y la disputa de la jornada. Un aspecto relevante en la búsqueda de la equidad salarial es el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Las recientes subidas, orientadas al 60% del salario medio neto, son una cuestión de justicia social y, además, han tenido un impacto positivo en la economía. Estos aumentos han repercutido directamente en los salarios regulados por convenios colectivos, beneficiando principalmente a categorías laborales más precarizadas y por tanto a las personas trabajadoras más vulnerables salarialmente.

El objetivo que compartimos con el Gobierno de establecer una jornada laboral de 37,5 horas semanales en el ámbito privado y consolidar las 35 horas en el ámbito público, recogido así en el Acuerdo Marco para una administración del siglo XXI debe ser una prioridad, siendo un paso significativo hacia la mejora de las condiciones laborales de millones de personas trabajadoras y, como en el caso del salario, una 'consigna' a hacer efectiva por nuestras personas delegadas en los miles de convenios de nuestra Federación.

Reformas en la Función Pública y la negociación colectiva: hacia la sostenibilidad

La Función Pública desempeña un papel fundamental en la construcción de una sociedad equitativa y en la garantía de igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios públicos, así como los derechos sociales y laborales. En los últimos años, los acuerdos en la función pública han sido esenciales para mejorar las condiciones laborales y retributivas, así como para la mejora y recuperación de empleo público. El Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, promovido por FSC-CCOO, en coordinación con los sectores de las Administraciones y del Sector Público, ha sido clave para impulsar mejoras.

En un contexto geopolítico de significativos cambios, con un Gobierno en constante interinidad y una Legislatura convulsa como la actual, conviene centrar cuanto antes las condiciones básicas necesarias para exigir un nuevo acuerdo con el Gobierno que permita seguir avanzando en las mejoras salariales y laborales de los empleados y empleadas públicas y en la modernización necesaria de las Administraciones Públicas.

En este sentido los futuros acuerdos, siguiendo la senda del Acuerdo Marco pactado en octubre de 2019, en aspectos como la recuperación del poder adquisitivo, el restablecimiento de la cláusula de revisión salarial y de los recortes pendientes tras la aprobación de los Reales Decretos-Ley 8/2010 y 20/2011 así como en la mejora del empleo público, con nuevas Ofertas de Empleo Público, eliminando la tasa de reposición que cubran las necesidades reales, partiendo por una correcta ordenación de los recursos humanos, la cobertura de vacantes de todas las Administraciones Públicas. Asimismo, incluiremos, entre otras propuestas, la mejora de los haberes reguladores y las pensiones del régimen de clases pasivas, el acceso la jubilación parcial de la seguridad social en materias como el periodo de cómputo, los porcentajes según los años cotizados: la reducción de la edad de jubilación para personas con discapacidad o el complemento para la reducción de la brecha de género en las jubilaciones anticipadas, también para el personal de clases pasivas; equiparar las cuantías del pago de medicamentos en la situación de jubilación del personal adscrito al mutualismo administrativo a las del personal del régimen general; la reforma de la Ley de Justicia Gratuita y la equiparación de la Ley de la

Jurisdicción Contencioso-Administrativa a la Ley de la Jurisdicción Social para una regulación de las reclamaciones judiciales de derechos del personal funcionario en los mismos términos que los establecidos para el resto de los trabajadores y trabajadoras en materia de justicia gratuita, condenas en costas o conflictos colectivos; y la implantación obligatoria, negociada y a corto plazo en todas las administraciones públicas de la carrera profesional horizontal.

Es en ese marco en el que se hace imprescindible que exijamos, desde el diálogo social de las Administraciones Públicas -espacio en el que FSC-CCOO es la organización más representativa, el cumplimiento íntegro de los Acuerdos, el impulso de nuevos acuerdos, así como el desarrollo y culminación del Estatuto Básico del Empleado Público o la Ley de la Función Pública (LPFAGE). Un trámite no menor para nuestra organización que sólo puede abordar esta discusión desde la necesidad de lograr, tras décadas de pasividad por distintos gobiernos, un impulso democrático de modernización de la Administración General del Estado que mejore la vertebración social y territorial de nuestro país, la mejora de las condiciones laborales, salariales y de empleo público y su reconocimiento normativo como columna vertebral de unos servicios públicos universales, eficaces y eficientes.

Un trámite de esta magnitud no debe centrarse exclusivamente en satisfacer los requisitos de la Unión Europea para la modernización de las administraciones públicas y acceder a los fondos NextGeneration asignados a España, desatendiendo el diálogo social con las organizaciones sindicales. La modernización de la Función Pública, postergada durante mucho tiempo, requiere cumplir, entre otras cosas, con el desarrollo del Estatuto Básico del empleo público, la Ley de la Administración del Estado o las leyes de función pública de CCAA aún pendientes, después de 15 años de espera. FSC-CCOO debe evitar una simple sustitución táctica del marco jurídico anterior y promover un salto cualitativo hacia un nuevo ordenamiento que no genere vacíos de cobertura, especialmente en el ámbito de la administración local.

FSC-CCOO debe continuar impulsando una discusión integral, en el marco del diálogo social, sobre todos los aspectos que implica la modernización de la Función Pública, tanto en el ámbito legal, como en el laboral (EBEP, Ley de Función Pública, derechos y condiciones laborales de más de tres millones y medio de empleadas y de empleados públicos), con la ambición de que esto se traduzca en un acuerdo social, que sirva para tener una administración pública, moderna, con autonomía y estrategia de estado, para garantizar y consolidar unos servicios públicos que España necesita y la ciudadanía demanda.

La historia demuestra que este diálogo es esencial para regular nuestro sistema social y laboral, y vital para la consolidación del Estado social y democrático de derecho. La reforma laboral de 2021 hereda este compromiso, priorizando el contrato indefinido y limitando la contratación temporal para restaurar la estabilidad laboral. En este mismo sentido, es urgente reforzar la negociación colectiva, nuestro diálogo social en la Función Pública, un derecho fundamental protegido en el Estatuto Básico del Empleado Público, asegurando ofertas de empleo público que recuperen, establezcan y rejuvenezcan las plantillas, la eliminación de la tasa de reposición, así como la regulación y mejora de los derechos y condiciones laborales de los empleados y empleadas públicas de nuestro país. Es necesario lanzar un nuevo Acuerdo Marco para la Administración y el Sector Público Institucional.

Además de estos desafíos, los servicios públicos en España enfrentan serios retos. Desde 2012, ha habido una alarmante disminución en la inversión pública, con un dimensionamiento inapropiado de las plantillas y un aumento de las privatizaciones. Esta situación ha impactado no sólo en la calidad del empleo y, por ende, de los servicios públicos, sino también en la significativa pérdida de puestos de trabajo.

Es imperativo garantizar ofertas de empleo público ambiciosas eliminando la tasa de reposición, además de fortalecer los servicios públicos, las entidades gestoras de la Seguridad Social, los servicios de empleo, de los servicios sociales o todos aquellos otros esenciales para garantizar y mejorar la capacidad de los servicios públicos tanto a nivel estatal como autonómico utilizando en su caso el binomio presión-negociación para que seamos capaces de garantizar el aumento de las inversiones públicas en el desarrollo y modernización de las Administraciones y servicios públicos y asegurar la construcción progresista de nuestro país.

2. EL PROYECTO FEDERAL: REPENSARNOS, PROYECTARNOS, SER PROTAGONISTAS

2.1. La confederalidad como seña de identidad de nuestro proyecto federal

FSC-CCOO es la primera organización de la Confederación Sindical de CCOO y federa territorios y sectores estratégicos al servicio y en el marco de los objetivos confederales.

Hay que enfatizar cuatro ejes fundamentales que vertebran la política federal:

- La defensa de lo público como pilar básico en la construcción de un nuevo modelo social y económico.
- Posicionarnos como referentes de las políticas estratégicas de Transporte y Logística
- El impulso de las Telecomunicaciones y Medios de Comunicación, sector fundamental en la era de la digitalización.
- La promoción de la Cultura y de los sectores que garantizan la estabilidad del Estado del Bienestar y contribuyen a la construcción del país, como los servicios del Agua, la Intervención Social, la Atención a las Personas, el Servicio Exterior o la ONCE.

Con respecto al primer eje, los servicios públicos suponen un pilar básico de la democracia y una herramienta fundamental en la 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. FSC-CCOO tiene como seña de identidad fundacional la defensa de lo público, que tiene que ver con una visión global de modelo social y económico, donde el interés general prima sobre otros, y combate la errónea e interesada idea de que el Estado es subsidiario del mercado, que ya se ocupa de una prestación eficiente de servicios. Implica que el Estado (concebido en sentido amplio) a través de los instrumentos con los que cuenta (fiscalidad, regulación, provisión directa de servicios, etc.), es y debe ser el motor que acelere las transformaciones hacia un nuevo modelo social, económico y productivo que, con urgencia, necesita este país.

En ese marco se debe trabajar para recuperar para lo público la gestión de actividades y servicios que durante años se han ido trasladando a la iniciativa privada. Actividades que, en algunos casos, tienen la consideración de esenciales (abastecimiento de aguas, bomberos forestales, agentes forestales, emergencia 112, transporte público, atención a la dependencia, personas mayores, menores, discapacidad, etc.) y otras, auxiliares, pero también de gran importancia, como el mantenimiento de la infraestructura. Como segundo eje, la importancia de liderar una política clara en un sector estratégico como el Transporte. La preocupación por la transición justa con un transporte medioambientalmente sostenible, que fomente la intermodalidad y ponga en primer lugar condiciones laborales dignas para sus personas trabajadoras, y participar sindicalmente en la gestión de los cambios tecnológicos y la digitalización del sector, deben ser prioridades del sindicato. El desarrollo de los transportes es vital para el medioambiente y su impacto o el turismo y debemos estar atentos a cambios tecnológicos y de modelo de la forma de desplazamiento y comunicación.

Asimismo, el Transporte y la Logística plantean importantes retos a nivel sindical. Las condiciones laborales de los grandes operadores de transporte y operadores logísticos están

mejor reguladas y existe una clara presencia sindical, pero no pasa lo mismo con los últimos eslabones de la cadena de suministro, que está sufriendo mayores transformaciones y evolución, como la distribución urbana, plataformas digitales o falsos autónomos. Las actividades que no se desarrollan por medios propios del productor industrial o el comercio y son prestadas como actividad auxiliar, complementaria, externalizada o subcontratada a terceros, se integran en los correspondientes sectores de FSC-CCOO según se ejerzan por ferrocarril, por carretera, por mar o por aire.

Respecto al tercer eje estratégico, el sector de las Telecomunicaciones contribuye con éxito al proceso de transformación digital que afecta a todos los sectores económicos y, en especial, a la demanda de comunicaciones y contenidos que están transformando la vida cotidiana, como la comunicación por Internet, el 5G, la robótica, el comercio electrónico o el aprendizaje y el trabajo a distancia. Las telecomunicaciones son el principal facilitador de la interconexión inteligente de la economía y la sociedad.

El papel de los medios de comunicación y el protagonismo de la información definen y moldean las sociedades modernas. La incidencia de los grupos de comunicación en la forma en que percibimos nuestro entorno, y el modo en que los medios reflejan las pautas de convivencia, son una realidad que no debe ser obviada. Las innovaciones tecnológicas que se han producido en la transmisión de la información están suponiendo una 'revolución' sin precedentes en la estructura y contenidos de los medios de comunicación y en el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la información de la ciudadanía. En la sociedad de la información, los medios de comunicación, con la potencia de las Nuevas Tecnologías y la irrupción de la Inteligencia Artificial como generador de contenidos, son instrumentos y factores decisivos en el desarrollo social, cultural y también democrático por su influjo directo en la configuración de la opinión pública.

La Cultura y los sectores que garantizan la estabilidad del Estado del Bienestar y construyen país, como Aguas, Intervención Social y Atención a las Personas, Servicio Exterior o la ONCE, y son el cuarto eje estratégico que no podemos olvidar. Garantizar que sean servicios universales, con estándares mínimos de calidad y prestados desde lo público, tiene que ser uno de los focos de la acción sindical de FSC-CCOO, desde la defensa de los derechos de sus personas trabajadoras.

2.2. FSC-CCOO: Un modelo único y singular

2.2.1. Federación de federaciones, rama en el territorio y territorio en la rama, con sectores funcionales

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. Esa singularidad descansa en nuestra forma de organizarnos, para responder a esos principios y valores, como una Federación de federaciones, con sectores funcionales enfocados a la acción sindical, en la que las estructuras orgánicas conviven con las funcionales. 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, en el sector público y en los servicios estratégicos, que hacen sociedad y posibilitan derechos de ciudadanía.

Debemos mantener nuestro principio fundacional de ser una Federación de federaciones como mejor garantía de solidaridad interna y, para ello, es necesario un compromiso inquebrantable con aquellas organizaciones que necesitan más de la solidaridad de clase. Tenemos que asumir el compromiso de dotar de recursos a todos y cada uno de nuestros sectores y federaciones territoriales, atendiendo a su realidad, capacidades y necesidades, con independencia de quién genera el recurso, por medio de un incremento financiero real y partiendo de un análisis exhaustivo de la disponibilidad de recursos y de la viabilidad económica a corto y largo plazo.

Es imprescindible consolidar un modelo de federaciones territoriales/sectores capaces de abordar los espacios de acción sindical que se configuren en el proceso actual de cambio de la realidad productiva. Es la única forma para la integración territorial, federal y confederal y son indispensables los sindicatos intercomarcales o provinciales, expresión de la federalidad en su ámbito territorial y representación de las organizaciones territoriales FSC-CCOO.

Este modelo que, en nuestra Federación, descansa en la capacidad autoorganizativa de las federaciones territoriales, debe seguir siendo el eje central de nuestra propuesta organizativa, porque se sustenta en la cercanía y el conocimiento directo de la realidad en la que hay que operar, lo que las hace idóneas para desarrollar el sindicalismo de proximidad, eje fundamental en la configuración actual de nuestra organización.

La correcta planificación del trabajo conjunto entre sectores y federaciones territoriales es la clave del éxito y debe contemplar todos los recursos que cada una de ellas pueden poner a disposición de las necesidades federales en el ámbito territorial correspondiente, tanto para la cobertura sectorial como para los equipos federales de cada una de las organizaciones. La Federación estatal continuará siendo la garante en la gestión de los recursos, estando a disposición de las estructuras y organizaciones para la planificación del trabajo y recursos conjuntos. Las federaciones territoriales asumirán este papel en su ámbito correspondiente.

Los sectores y federaciones territoriales de FSC-CCOO tienen necesidades diferentes de relación y cooperación con las organizaciones confederales y uniones. No es igual una federación territorial pequeña que otra multiprovincial, e igual ocurre entre los sectores.

Igualmente, algunas federaciones territoriales son parte activa y principal de la vida sindical y orgánica de su Confederación o Unión -incluso a nivel presupuestario-, una singularidad y pluralidad que se basa en nuestra vocación de contribuir al conjunto confederal, no sólo estatalmente, sino en cada territorio, estando abiertos a nuevas fórmulas de colaboración e incluso de estructura, sin perder las competencias y la dirección política de nuestra Federación y sector correspondiente.

Nuestro modelo federal, único y singular, ha demostrado ser una fórmula de éxito durante los 15 años transcurridos desde su nacimiento. Ello no es obstáculo a que nos empecemos a hacer una reflexión profunda, que no hemos podido hacer en estos dos últimos mandatos, sobre las adaptaciones y ajustes que son necesarios para seguir respondiendo con eficacia al sindicalismo de proximidad que preconizamos a través de la negociación colectiva, la acción sindical y la extensión organizativa.

Por eso, este 5º Congreso emplaza a la organización a convocar una Conferencia a mitad de mandato, de modo que se puedan profundizar en las adaptaciones que requiere de nuestro modelo federal y sectorial para revitalizar nuestro proyecto en todas sus líneas.

2.2.2. Modelo sectorial

Nuestro modelo sectorial permite organizarnos y atender la acción sindical y negociación colectiva de forma más cercana a la cultura laboral de cada sector y combinarlo con nuestra implantación territorial y federal. Debemos de analizar, adaptar y extender nuestro modelo sectorial como herramienta de trabajo y mejora de la actividad sindical ante las nuevas realidades productivas.

Los sectores no tienen capacidad de autoorganización en el territorio; en algunos casos, son los propios sectores los que llevan toda la atención sindical y en otros, son las federaciones territoriales quienes atienden el día a día de las secciones sindicales, delegados y de delegadas y la afiliación. Por ello, la coordinación y el trabajo en equipo entre nuestras organizaciones federales y sectoriales se hacen imprescindibles.

La tarea fundamental en materia organizativa para el siguiente periodo es reforzar nuestra presencia en los centros de trabajo y, por lo tanto, dotar a nuestras secciones sindicales de los recursos suficientes y necesarios para el desarrollo de su actividad cotidiana e implementar, junto con sus sectores y organizaciones territoriales, planes concretos de crecimiento afiliativo y de extensión sindical en la empresa y con las personas trabajadoras de las empresas que puedan convivir en sus ámbitos. Todo con un único objetivo, llegar al mayor número de centros de trabajo posibles.

Para ello es necesario dotar de más recursos y autonomía a nuestras estructuras sindicales más pegadas al terreno. La cercanía y la proximidad es donde se sustenta el nexo entre la persona y la organización que la atiende, siendo los sectores territoriales, en unos casos, y las federaciones provinciales o comarcales, en otros. Hay que aprovechar la capacidad de capilaridad que tiene nuestra organización. Es la principal fortaleza de la que disponemos.

Para conseguir este objetivo no vale sólo con implementar los recursos y la capacidad de gestión de nuestras organizaciones en los diferentes niveles, hay que garantizar la democracia interna, con procesos participativos de las personas afiliadas en cada ámbito, generando organización a través de la participación y el compromiso, y evitar convertirlas en meras delegaciones de los niveles superiores.

Las federaciones territoriales son la garantía para el crecimiento allí donde la presencia sectorial es más precaria. En línea con lo establecido en el ámbito confederal, es necesario aprovechar la incorporación del modelo de desarrollo organizativo a nuestro diseño orgánico para establecer un plan federal específico para mejorar la participación y la organización de la afiliación a través de la potenciación de las estructuras en los ámbitos geográficos más cercanos (sindicatos provinciales/comarcales, secciones sindicales).

Las secciones sindicales son el eslabón primordial y prioritario, no sólo de la configuración del modelo sectorial, sino también de la esencia de CCOO.

La justificación y explicación del modelo sectorial se manifestaba en el primer Congreso de FSC-CCOO, donde se articulaban como estructuras de carácter funcional para la acción sindical y la negociación colectiva.

Los sectores, sólo existentes en nuestra Federación, son parte esencial de nuestra federalidad y herramientas esenciales de FSC-CCOO para la cobertura de la negociación colectiva y de la acción sindical.

Es imprescindible retomar la reflexión sobre nuestro modelo sectorial, de modo que podamos sacarle el mayor rendimiento a una herramienta esencial de la Federación (el modelo de sectores funcionales) que nos diferencia del resto de federaciones estatales y que, adaptado a la realidad productiva y negocial, puede dotarnos de una ventaja competitiva importante para atender los vacíos de cobertura y espacios fronterizos delicados en el tejido productivo.

El Congreso asume la responsabilidad de crear la Comisión de Reclasificación Sectorial, desactivada en su día, para que eleve el análisis pertinente a los órganos de dirección para que estos, a mitad de mandato, y convergiendo en la Conferencia orgánica indicada en el apartado anterior, puedan tomar las decisiones oportunas. A la vez, se hace muy necesaria la cooperación interfederativa y con las organizaciones territoriales. En cualquier proceso de unificación, supresión y/o modificación de sectores se procederá respetando la capacidad de decisión de los sectores implicados mediante proceso democrático y participativo. Elevándose las propuestas a los órganos de dirección Federales correspondientes. En este proceso se evaluará e incluirá para el debate las agrupaciones sectoriales, así como las agrupaciones profesionales, en aspectos como funcionamiento, proceso de constitución, toma de decisiones y su encaje estatutario.

La acción de gobierno federal debe estar muy pegada a nuestros sectores y se debe extender a los territorios para poder cubrir de una forma óptima las necesidades de los centros de trabajo. El binomio sectores-federaciones territoriales debe engrasarse para una mejor y óptima gestión.

La negociación colectiva es el instrumento fundamental, de gran valor cualitativo para el sindicato, para generar normas exigibles desde la autonomía colectiva, y también, la principal manera de fortalecimiento de la organización, si se vincula a una articulación sectorial y territorial de la negociación colectiva, ligada a la cercanía a las trabajadoras y los trabajadores afectados. En esa línea, cobra importancia mayúscula que las personas trabajadoras se sientan copartícipes en todas las fases de su gestación, desde su nacimiento (plataforma), en su desarrollo (negociación/movilización) y en su conclusión (acuerdo/ desacuerdo).

Para garantizar esa participación es necesario disponer de pautas y procedimientos que garanticen cubrir esas etapas disponiendo de los recursos necesarios humanos y materiales (presenciales, telemáticos, etc.) que no sólo posibiliten dicha participación, sino que la incentiven. A la vez que situar espacios donde la participación de la afiliación sea un valor añadido para la construcción de propuestas y toma de decisiones colectivas a la vez que un aliciente para que el resto de las personas trabajadoras se afilien.

Es necesario dar una vuelta a la configuración de los convenios sectoriales estatales, autonómicos y provinciales y adaptarlos a la mejor fórmula posible desde el consenso entre sectores y federaciones territoriales.

La Federación estatal ejercerá un papel dinamizador en el desarrollo del modelo federal y sectorial, así como actuará de mediador para buscar soluciones de compromiso a los conflictos que puedan surgir entre federaciones territoriales y sectores estatales.

2.3. Nuestra independencia, seña de identidad del proyecto FSC-CCOO

La definición de principios de FSC-CCOO nos identifica como una Federación cuya independencia se expresa y garantiza por medio del más amplio ejercicio de la democracia y la participación de la afiliación en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de las personas afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de FSC-CCOO y el respeto a las decisiones tomadas por mayoría, son la base de esta independencia.

FSC-CCOO asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado, de los partidos políticos y de cualquier otro interés ajeno a sus fines.

3. EJES ESTRATÉGICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO SOCIAL SOSTENIBLE

3.1. La defensa de lo público como eje de la construcción de un nuevo modelo social y económico

Los servicios públicos representan un pilar esencial de la democracia. Así, en un contexto global cargado de incertidumbre, en el que se está disputando ideológicamente el nuevo orden mundial, las fuerzas progresistas, con CCOO como protagonista en primera línea, somos conscientes de la necesidad de redefinir el concepto de prosperidad compartida, que requiere un replanteamiento sobre la base de un nuevo Contrato Social que permita seguir avanzando en la sociedad de forma sostenible y progresista.

Ello sólo puede hacerse sobre unos servicios públicos sólidos como herramientas fundamentales para la cohesión territorial y social, así como para la redistribución equitativa de la riqueza en cualquier nación y pilares fundamentales del nuevo estado de bienestar. La defensa de lo público se erige como el eje central en la búsqueda de un nuevo modelo social y económico que garantice el bienestar de toda la ciudadanía.

Contra las políticas austericidas, por la inversión pública

Desde el año 2010 con un fuerte recrudescimiento a partir del 2012, hemos sido testigos de una preocupante disminución en la inversión pública en nuestro país con motivo de la crisis económica tomada como excusa por la derecha europea y española para adentrarnos en la oscura senda de la austeridad. Una forma de abordar las recesiones contrarias a la propuesta sindical de CCOO para salir de la crisis con políticas inversoras que eviten dejar atrás a la población trabajadora, especialmente la más vulnerable. Algo que, afortunadamente, han venido entendiendo, en mayor o menor medida -y siempre menos de lo que CCOO demandaba y demanda- los sucesivos Gobiernos de Coalición surgidos tras el cambio de ciclo político en 2019.

Esta situación acompañada, también como consecuencia de las mismas políticas austericidas a nivel europeo y nacional, de un dimensionamiento inadecuado de las plantillas y un incremento en las privatizaciones, ha resultado en la pérdida de miles de empleos en el sector público, una falta de renovación en las plantillas y una edad media cada vez más elevada.

A pesar de de estas políticas de recorte, la profesionalidad y dedicación de las empleadas y empleados públicos han compensado en gran medida este deterioro de los servicios públicos, en un esfuerzo que, a propuesta de FSC-CCOO, en el marco del Área Pública, fue reconocido por el Gobierno, tanto en los Acuerdos para la mejora del empleo público como en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, suscrito el 19 de octubre de 2021, en forma de mejoras salariales y de derechos:

- La subida salarial del 9,8 % en tres años (2022-2024)
- Jornada laboral de 35 horas semanales, eliminando las limitaciones previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018

- La estabilización del empleo público en las administraciones y todo el sector público, las ofertas de empleo público 2018-2020 y 2022-2024, así como, la autorización para tasas específicas adicionales.
- Derogación de los recortes introducidos en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Con efectos desde la entrada en vigor de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y, vigencia indefinida, se modifica el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, de la siguiente manera:
- Se suprime el apartado tres del artículo 8. Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales.
- Se suprime el artículo 9. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales.
- Se suprime el artículo 10. Reducción de créditos y permisos sindicales.
- Se suprime el artículo 16. Suspensión de pactos, acuerdos y convenios.
- Se suprime la disposición adicional segunda. Suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos y acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas.
- Se suprime la disposición adicional décima octava. Incapacidad temporal en la Administración del Estado.
- Se suprime la disposición final octava. Derechos sindicales en el ámbito del sector público.
- Se suprime la disposición derogatoria. Derogación normativa.

La confusa técnica legislativa o la falta de compromiso político del Gobierno con el acuerdo han provocado que la derogación del Real Decreto Ley 20/2012 no se haya producido expresamente, lo que impide recuperar de forma automática los recortes en materia de derechos sindicales y condiciones laborales, como permisos, que había en los convenios colectivos y acuerdos de mesa general de cada administración pública y sector público institucional y empresarial. Así, no se ha recuperado la interpretación de que el EBEP es una normativa mínima y básica para el conjunto de las administraciones, pero no un máximo o tope de la negociación colectiva de cada administración.

- Es necesario, y cuanto antes, tomar las iniciativas sindicales que permitan culminar los elementos pendientes del Acuerdo, en el seno de la Comisión de Seguimiento, entre ellos, los fundamentales:
- Apartado tercero: deben negociarse a nivel general -lo que implica cambios en materia de Seguridad Social- las propuestas para implementar la recuperación de la jubilación voluntaria recogida en el apartado dos del artículo 67 del TREBEP, a solicitud de la persona interesada, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones

establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable, además de exigir en las negociaciones de los presupuestos generales una reserva económica para ello.

- Apartado cuarto: el impulso y coordinación de actuaciones para que, a lo largo del año 2023 la clasificación profesional alcance su plena implantación en el conjunto de las administraciones públicas, teniendo en cuenta, igualmente, lo previsto en el artículo 77 del TREBEP en relación con el personal laboral y, así poder desarrollar el artículo 76 y 77, una vez culminada la disposición transitoria tercera en sus apartados 1 y 2 y lograr así plena implantación del modelo de clasificación profesional conforme al actual Marco Español de Cualificaciones Profesionales.
- Apartado quinto: la negociación de las modificaciones normativas para el pleno establecimiento y desarrollo de los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Apartado sexto: garantía de atención presencial de los servicios públicos y un plan específico de digitalización para las zonas de menor población o en riesgo de exclusión
- Apartado séptimo: creación de empleo NETO en las Administraciones Públicas, reducción de la temporalidad, rejuvenecimiento de las plantillas
- Apartado séptimo: digitalización, captación y retención del talento, promoción interna, formación y carrera profesional.

La necesidad de transformación de los servicios públicos y mejora del empleo

La necesaria transformación, modernización y digitalización de las administraciones públicas no debe estar basada en los esfuerzos de las personas trabajadoras, sino en una apuesta seria por parte de los Gobiernos en el refuerzo de los servicios públicos y en la mejora significativa en las condiciones laborales.

Una Administración pública eficaz debe disponer de servicios capaces de desarrollar las tareas requeridas para llevar a cabo los mecanismos de predistribución y redistribución de manera equitativa e independiente, asegurando el principio de igualdad de oportunidades. La ciudadanía demanda una administración cercana, ágil, de calidad, segura, y que ofrezca atención personalizada. Esta demanda también es una prioridad para FSC-CCOO, junto con la defensa de los derechos de sus mayores valedores: las empleadas y empleados públicos. Para lograr servicios públicos de calidad, es fundamental contar con plantillas estables y condiciones de trabajo dignas.

Asegurar la sostenibilidad de los servicios públicos es crucial y requiere una financiación estable y adecuada. Es prioritario prestar atención prioritaria a la sanidad, la enseñanza, los servicios sociales y atención a la dependencia, sin olvidar la importancia de otros servicios públicos esenciales como la justicia, el ciclo integral del agua, la protección y vigilancia del medio ambiente, la seguridad social, los servicios postales, los servicios ferroviarios, los servicios públicos de empleo, y la gestión asistencial y de prestaciones.

Recuperación de la gestión pública

En este contexto, es necesario trabajar para reintegrar a la gestión pública aquellas actividades y servicios que, a lo largo de los años, se han transferido al sector privado. Entre estas se encuentran actividades consideradas esenciales, como el ciclo integral del agua, el transporte público, servicios de bomberos tanto urbanos como forestales o servicios medioambientales, el salvamento marítimo, el servicio aduanero y el servicio de emergencias 112, la atención a la dependencia (menores, mayores y discapacidad) así como otras actividades auxiliares, pero igualmente importantes, como el mantenimiento de infraestructuras. Asimismo, debemos seguir apostando por la internalización de servicios básicos para la ciudadanía vinculados a la Administración Local (sociales, deportes, ocio y cultura, etc.), tradicionalmente ya de gestión privada pero donde prima la precariedad laboral de sus plantillas que repercute de manera negativa en la calidad de los servicios y la derogación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de las Administraciones Locales (LRSAL).

La importancia del Sector Público en la construcción de un país

Como FSC-CCOO debemos reflexionar, en términos de confederalidad, sobre la importancia del sector público en la construcción del país, puesto que es el músculo para desarrollar políticas de Estado (entendido este como Administración Central, Autonómica y Local), sin olvidar la importancia que tiene como fuente de recursos para las organizaciones sindicales de cara a ejercer con plenitud su función de defensa de las personas trabajadoras y de una sociedad más justa, libre y democrática.

FSC-CCOO representa a la mayoría de los empleados y empleadas públicas, los pertenecientes a la Administración General del Estado -excepto los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado-, la Administración Local y una buena parte de la Administración Autonómica, con sus entes, organismos o fundaciones públicas, además de la mayoría de las empresas públicas del país.

El sector público se reparte entre las seis federaciones, con un total de alrededor de 5.000 entes públicos dependientes de las tres administraciones, estatal, autonómica y local.

Es nuestro deber como federación profundizar en el mapa real (afiliativo, representativo, de centros y empresas, etc.) de la Federación en el ámbito de lo público, tanto de Función Pública como del Sector público empresarial con el fin de poder identificar nuestra ocupación del espacio que representamos, analizar los vacíos de cobertura y elaborar un plan de atención a dicho ámbito, con una combinación efectiva de la extensión afiliativa y organizativa sobre la base de la extensión de la negociación colectiva y la mejora de las condiciones laborales y salariales de las personas que trabajan en este sector.

Debemos definir estrategias para la creación de espacios de coordinación, cooperación y dirección en el ámbito de lo público, tanto a nivel estatal como, y especialmente, en el de las CCAA y la administración local. Estos espacios deben promoverse tanto dentro de nuestra federación, facilitando la interacción entre sectores y territorios, como en el plano interfederal, involucrando al Área Pública y a otras federaciones implicadas. Es fundamental fomentar, crear y articular espacios de negociación sobre temas comunes, con el fin de superar el statu

quo actual, que muestra signos de agotamiento y requiere ser trascendido para avanzar hacia nuevas metas.

3.1.1. El Área Pública: un espacio necesario para la defensa de lo público

Para acertar en las estrategias, debemos mejorar sustancialmente los modelos organizativos de lo público. Trabajar por buscar fórmulas de reconfiguración del Área Pública cada vez más orgánicas para decidir las políticas comunes respecto del espacio público compartido, tanto en lo relativo a la Función Pública, como al sector público dependiente de ella; fórmulas que caminen en una dirección de crear espacios que vayan dibujando una mayor confluencia política, organizativa y orgánica, teniendo en cuenta el peso específico de las federaciones que la componen.

Estos mecanismos deben facilitar la toma de decisiones, basándose siempre en el consenso de las federaciones afectadas y teniendo en cuenta el peso específico de cada una de las tres federaciones del Área Pública, con el objetivo de mejorar la agilidad y el funcionamiento del Área Pública estatal, pero también de las áreas públicas territoriales, que, lamentablemente, no han mostrado el mismo nivel de cooperación y eficacia.

Además, se hace necesario el refuerzo del Área Pública, con una aportación estable de recursos y personas, al servicio de esta y de las federaciones que la conforman, para afrontar el futuro vertiginoso que definirá el papel de lo público en el futuro. Poner a disposición del Área Pública un equipo técnico-sindical permanente, coordinado y gestionado por las tres federaciones implicadas y su coordinación rotatoria aportaría un trabajo con más alcance y facilitaría la extensión y profundización de la negociación colectiva en la mesa general estatal como en las mesas autonómicas.

También es imprescindible potenciar nuestra intervención sindical en el sector público de la administración central, autonómica y local. FSC-CCOO actuará para la reactivación del espacio interfederal (más allá del Área Pública). Si bien, es importante preservar la autonomía de las federaciones a la hora de fijar y elegir sus mecanismos de coordinación, de búsqueda de consensos y acuerdos, luego ratificados por el Consejo Confederal.

Es necesario coordinar nuestra actuación territorial en las correspondientes Áreas Públicas de cada Comunidad Autónoma. Importar buenas prácticas y experiencias positivas, romper dinámicas de enfrentamiento crónico entre federaciones y trabajar con planificación y proyectos consensuados.

Para ello, es importante convocar los plenarios del Área Pública Confederal, así como en los territorios, donde se debatan y aporten los planes de trabajo y las prioridades sindicales, impulsando de forma conjunta las reivindicaciones y acuerdos que se estimen en cada momento.

Mecanismos coordinativos y construcción de espacios comunes

Hay que activar mecanismos coordinativos para gestionar el espacio público, también el privado, compartidos entre todas las federaciones con el fin de poner en común y definir políticas generales que refuercen ese espacio desde una visión de cooperación y confederalidad, respetando, en todo caso, el ámbito representativo de cada organización.

En este sentido, aprovecharemos el debate congresual confederal para demandar una regulación de los mecanismos de cooperación entre federaciones y territorios desde una visión integral, tratando de ponerse como horizonte el lograr una mejor cobertura del espacio público -y privado- compartido, una mayor eficiencia de cada federación y del conjunto confederal, y una organización de dichos espacios acordes a las necesidades de su negociación colectiva y atención.

Es urgente que una federación como la nuestra reflexione sobre su nombre y sus apellidos, y su adecuada denominación para situarla en las mejores condiciones para su futuro representativo. En este sentido, 'el equipo de gobierno' que salga del 5º Congreso trasladará dicha reflexión a la conferencia orgánica a celebrar a mitad de mandato.

3.2. Ser líderes de las políticas estratégicas de Transporte y Logística

FSC-CCOO juega un papel clave en nuestra sociedad al representar a sectores estratégicos, que forman y formarán parte de FSC-CCOO más allá de las cooperaciones necesarias para su atención por tener, en su caso, una condición multisectorial e interfederal que, en ningún caso, va a cuestionar su pertenencia a nuestra federación.

Es importante liderar una política clara en un sector estratégico como el Transporte poniendo el foco en la preocupación por la transición justa con un transporte medioambientalmente sostenible, que fomente la intermodalidad y ponga en primer lugar condiciones laborales dignas para sus personas trabajadoras. Lo es también participar sindicalmente en la gestión de los cambios tecnológicos y la digitalización del sector, deben ser prioridades del sindicato. El desarrollo de los transportes es vital para el medioambiente y su impacto. Debemos estar atentos a los cambios tecnológicos y de modelo de la forma actual de desplazamiento y comunicación. Hay que abanderar la garantía del mantenimiento de los servicios públicos de movilidad y transporte en una apuesta decidida por la sostenibilidad, y la estabilidad y calidad del trabajo de las personas que se dedican a dichas actividades.

Asimismo, el Transporte y la Logística plantean importantes retos a nivel sindical. Las condiciones laborales de los grandes operadores de transporte y operadores logísticos están mejor reguladas y existe una clara presencia sindical, pero no pasa lo mismo con los últimos eslabones de la cadena de suministro que está sufriendo mayores transformaciones y evolución, como la distribución urbana, plataformas digitales y falsos autónomos. Las actividades que no se desarrollan por medios propios del productor industrial o el comercio y son prestados como actividad auxiliar, complementaria, externalizada o subcontratada a terceros, se integran indudablemente en los correspondientes sectores de FSC-CCOO según se realicen por ferrocarril, por carretera, por mar o por aire. Es crucial delinear el término "logística" dentro del sector de Carretera y Logística, ya que se trata de un área en expansión y evolución, que cada vez incorpora más funciones que antes pertenecían al cliente, consolidando la especialización del proveedor logístico como un valor añadido. El reto sindical radica en vigilar la aplicación de la regulación en estas nuevas formas y funciones, adaptando los ámbitos para evitar desajustes con la evolución de la actividad y contrarrestar la ambición empresarial que busca desregular en favor del beneficio. Es vital mantener un marco convencional que permita innovar sin perder de vista las necesidades del sector.

El aumento de la movilidad aérea gracias a las compañías de bajo coste ha permitido que más personas, especialmente jóvenes con recursos limitados, accedan a estos servicios. Sin embargo, este crecimiento ha conllevado una precarización laboral en el sector aéreo al igual que pasa con el resto de sectores del transporte, tanto en empresas existentes como en nuevas. FSC-CCOO debe esforzarse por garantizar acuerdos colectivos que mejoren la protección laboral y económica de las personas trabajadoras, asegurando que este crecimiento del transporte aéreo de pasajeros no repercuta negativamente en las condiciones laborales del sector.

3.3. Las Telecomunicaciones y Medios de Comunicación, sector fundamental en la era de la digitalización

El sector de las telecomunicaciones en nuestro país atraviesa una intensa crisis, marcada por cambios en la propiedad de las empresas y fusiones orientadas a maximizar beneficios. Dada la importancia del sector para la seguridad del Estado y la protección del estado social y democrático, nuestra federación debe adoptar una postura política clara, coordinada a nivel confederal y construida junto al sector. También es esencial desarrollar un plan para abordar la precariedad, la externalización y la falta de recursos humanos. Este congreso se compromete a elaborar un plan estratégico participativo que sitúe a las personas trabajadoras en el centro del debate.

Los medios de comunicación están experimentando una rápida transformación impulsada por la digitalización, la inteligencia artificial y los cambios tecnológicos. Las personas menores de 40 años tienden a abandonar los medios tradicionales y prefieren las redes sociales, que ofrecen un nuevo modelo de información y comunicación, a pesar de que en muchas ocasiones no está elaborado por profesionales.

Además, en nuestro país, la falta de regulación ha llevado a un oligopolio donde tres compañías controlan casi el 60% del mercado. Esto afecta directamente el derecho constitucional a recibir información veraz y precariza las condiciones laborales en el sector. Cada vez más, los generadores de opinión no son periodistas, sino una gran cantidad de personas dispersas que comparten información en las redes sin garantías de veracidad. Los medios tienen una función social y son un servicio público necesario para el derecho a la información y la comunicación, esenciales para la democracia. Por lo tanto, desde nuestra federación debemos promover las siguientes medidas:

- Priorizar la implementación de medios públicos que operen con transparencia y garanticen información de calidad, diversa y accesible, sin manipulaciones ni presiones políticas.
- Establecer una radiotelevisión pública con mecanismos de control democrático que refuercen el pluralismo, faciliten el acceso igualitario a la información y garanticen la libertad de prensa entre sus periodistas.
- Regular la participación de empresas estratégicas en los medios privados para asegurar su independencia y evitar la concentración.
- Proteger los medios independientes y aquellos resultantes de la autoorganización, lo que puede generar empleo y mejorar las condiciones laborales.

- Limitar y reequilibrar los gastos en publicidad institucional, distribuyendo ayudas según criterios de transparencia y equidad y en función de las condiciones laborales de las plantillas, penalizando a aquellos medios de comunicación que abusan de personas periodistas en prácticas o becadas e incumplen de manera sistemática los convenios colectivos de referencia.
- Mejorar la participación profesional en la gestión de empresas mediante fórmulas de cogestión que promuevan la profesionalización de los medios.
- Aprovechar el reciente Plan de Acción por la Democracia, que busca mejorar la calidad de la información gubernamental y la transparencia, y trabajar en una ley que garantice el derecho a recibir información plural, veraz y completa, así como condiciones dignas para los y las periodistas y demás servicios técnicos y creativos vinculados con la producción de información.

3.4. Los sectores que garantizan la estabilidad del Estado del Bienestar y construyen país

La Confederación acierta en su intención de aunar a todos los actores políticos, económicos y sociales para reivindicar un nuevo contrato social que exija el refuerzo del Estado del Bienestar a través de la mejora de los servicios y del sector público.

La prioridad de FSC-CCOO es lograr una administración cercana, ágil y bien dotada de recursos, que garantice a la ciudadanía el derecho a acceder a servicios públicos de calidad. Esto debe basarse en la proximidad, eficiencia, eficacia y transparencia y valorando adecuadamente el empleo público de gestión directa. La recuperación de derechos arrebatados es fundamental en este proceso.

La brecha digital funciona como un indicador de desigualdad en el acceso y conocimiento sobre las nuevas tecnologías. Esta brecha, acentuada en un contexto de desigualdad extrema, afecta a un segmento significativo de la clase trabajadora, similar al impacto del analfabetismo en épocas pasadas. Las causas de esta brecha son variadas: la falta de infraestructura, en particular, en zonas rurales, la falta de habilidades informáticas, la carencia de recursos tecnológicos y el desinterés por la sociedad de la información.

Es necesario destacar que la brecha digital tiene un sesgo de edad, territorial, de clase y de género. En este contexto, la digitalización y el teletrabajo en los servicios públicos deben garantizar el acceso a toda la ciudadanía, considerando que muchos carecen de medios y formación para hacerlo.

FSC-CCOO apuesta por las empresas, los empleos de calidad y la conservación de las infraestructuras que permiten la fabricación de dinero en efectivo. Para que España pueda conservar su soberanía monetaria, es necesario su mantenimiento dentro del sector público y su desarrollo estratégico. La disminución del uso del dinero en efectivo (público, seguro e inclusivo), por el mayor uso del dinero digital, multiplica el riesgo de exclusión de la población más vulnerable afectada por la brecha digital.

Objetivos clave en nuestro plan de acción

Para abordar la brecha digital, proponemos los siguientes objetivos:

- Garantizar el acceso: la igualdad de acceso a los servicios públicos debe ser un eje fundamental en nuestra agenda sindical y política.
- Digitalización responsable: la digitalización no debe ser una herramienta para reducir costes de personal. Todo proceso de digitalización debe ir acompañado de planes de empleo que diagnostiquen las necesidades de personal.
- Formación y recualificación: es esencial establecer un plan ambicioso de formación y recualificación para el personal público, evitando la segregación entre las actuales plantillas y los nuevos perfiles profesionales.
- Catálogo de derechos digitales: crear un catálogo de derechos digitales para las personas trabajadoras.

La Seguridad Pública

El debate sobre el aparato coercitivo del estado y la seguridad pública vincula a diferentes concepciones políticas. En los países democráticos, la política de seguridad es legislada por el parlamento garantizando derechos y libertades. Sin embargo, puede convertirse en un instrumento de control social para las élites. El corporativismo y el retroceso de los sindicatos de clase puede tener un impacto negativo en la seguridad pública, lo que requiere un análisis profundo. Nuestra federación aborda diferentes áreas de la seguridad pública lo que implica una gran responsabilidad como sindicato. No solo defendemos los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito, sino que también promovemos un servicio público de calidad que garantice los derechos que la democracia nos otorga. Por ello consideramos fundamental introducir este asunto en nuestra agenda. Además, es crucial evaluar nuestras alianzas estratégicas con AUME, SUP y AUGC, y considerar también posibles nuevas alianzas que garanticen la libertad sindical de las fuerzas y cuerpos de seguridad, unas condiciones laborales dignas y homogéneas y una concepción uniforme del Estado Social y de Derecho por parte de todas ellas. Por ello y dentro de lo señalado anteriormente debemos impulsar y continuar con algunas actuaciones: conjuntamente con otras secretarías como Mujer, Salud Laboral y especialmente formación, tan específica para estos colectivos y también cuestiones concretas de la negociación colectiva que son susceptibles de tener un enfoque global y que permitirían establecer estrategias de refuerzo en la acción sindical colectiva.

La Cultura y los sectores del Bienestar

En el refuerzo del Estado de Bienestar, FSC-CCOO tiene sectores clave que garantizan la estabilidad del Estado del Bienestar y construyen país como las empresas del Ciclo Integral del Agua, Acción e Intervención Social y Servicios a las personas, Servicio Exterior o la SSI de la ONCE. Estos servicios deben ser universales, cumplir con estándares mínimos de calidad y ser gestionados desde lo público. La recuperación del control sobre la negociación colectiva es primordial, permitiendo que las personas trabajadoras recuperen los salarios recortados durante los años de austeridad.

Los diferentes desarrollos legislativos en el marco del Estatuto del Artista, donde el sindicato ha participado activamente, están dotando al sector de una mayor cobertura en materia de prestaciones sociales, fiscales, formativas y, por supuesto, laborales. Sin embargo, hemos de seguir apostando por dar cobertura a importantes actividades que aún no cuentan con convenios colectivos estatales de referencia (danza, baile, circo, teatro, espectáculos...) y cuyas especificidades no pueden cubrir una legislación genérica estatal.

Del mismo modo, debemos tener voz en las políticas sociales que son ejes fundamentales de nuestro Estado del Bienestar, especialmente desde los sectores autonómicos y locales. En esta tarea, FSC-CCOO desempeñará un papel protagonista, defendiendo los derechos de cada una de las personas trabajadoras que conforman la base de nuestra sociedad, además, contribuye al tejido productivo del sector de servicios privados mediante miles de convenios, que representan la mitad de los existentes en toda la Confederación.

4. REVITALIZACIÓN DE NUESTRA POLÍTICA SINDICAL

4.1. Política institucional e internacional

Política institucional

La revitalización de nuestra política sindical en el contexto actual es esencial para garantizar la fortaleza y la legitimidad de nuestras organizaciones. El deterioro institucional y la creciente desconfianza de la ciudadanía hacia las instituciones políticas y sociales, exacerbada por discursos populistas, generan un clima de incertidumbre que pone en riesgo los derechos fundamentales de participación. Por ello, se torna crucial defender el derecho a la participación institucional y el principio de representatividad sindical. Las organizaciones sindicales desempeñan un papel constitucional de vital importancia, comparable al que ejercen los partidos políticos en la estructura de la participación social.

Ser el sindicato mayoritario de este país, tanto en términos de afiliación y de representación, constituye un activo valioso que debe ser reconocido y reflejado en nuestra participación institucional. Es imperativo defender los espacios de participación que se encuentran especialmente amenazados, con énfasis en asuntos de igualdad entre hombres y mujeres, personas migrantes y colectivos LGTBI+.

Tomando como referencia la reflexión de la ponencia confederal en los últimos congresos, es indispensable exigir una Ley de Participación Institucional que establezca un marco legal claro y que regule adecuadamente nuestra participación en diferentes instituciones. Esto es fundamental para salvaguardar nuestra actividad sindical.

En tanto se alcanza el objetivo de aprobar esta Ley, FSC-CCOO debe tener en el centro de sus estrategias la política institucional como una herramienta esencial para influir, condicionar y transformar la realidad a nivel nacional e internacional. Nuestra ocupación de ese espacio desde el diálogo social con el Gobierno y a través de la negociación colectiva (Acuerdos y Convenios colectivos), requiere un despliegue de actividad institucional e interlocución con el Gobierno, la patronal, los grupos parlamentarios y los movimientos sociales, tanto a nivel nacional como internacional que, bien combinado con la fuerza de la movilización, nos permitirán moldear la sociedad en la dirección que queremos.

Las relaciones institucionales deben ser un foco constante de trabajo. Continuar ejerciendo influencia en el procedimiento legislativo y mantener relaciones fluidas con los principales actores políticos será esencial para nuestra labor. En un nuevo contexto de equilibrios políticos, es crucial recomponer nuestra actividad institucional, reubicando nuestra estrategia federal ante los nuevos gobiernos y buscando ser influyentes en la apertura de líneas de interlocución con los ministerios pertinentes y con todos los grupos políticos. Por último, es vital reforzar nuestras líneas de actuación que se han plasmado en acuerdos derivados del diálogo social y con las Administraciones Públicas, consolidando así los avances en derechos y mejoras. A su vez, debemos recuperar y fortalecer contactos con organismos como la Inspección de Trabajo y entidades de mediación, posicionando a nuestra Federación como un referente. También es crucial influir a través de los Grupos Parlamentarios en los Presupuestos Generales del Estado, ya que es una parte integral de la negociación colectiva en el ámbito público y garantiza el Estado del Bienestar del que dependen nuestros sectores y sus personas trabajadoras,

pilares esenciales de la sociedad. Revitalizar la interlocución con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y sus homólogas autonómicas que permitan intercambio de propuestas e ideas como reversión de servicios públicos, criterios de empleo público, derechos de representación, etc. y la exploración como agente negociador que permita llenar el vacío de aquellas pequeñas entidades locales (ayuntamientos, consorcios, etc.) que están sin convenio colectivo.

Política Internacional

La ultraderecha y su impacto en el movimiento sindical

El ascenso de movimientos y formaciones políticas de extrema derecha en diversas partes del mundo exige un esfuerzo redoblado para construir estrategias que combatan el discurso de odio y los mensajes de ultraderecha, especialmente desde el mundo del trabajo.

En el contexto europeo, las recientes elecciones han configurado un Parlamento Europeo para el período 2024-2029 que incluye a 178 representantes de opciones de extrema derecha, lo que representa el 24,7% del total en la Eurocámara. Esta presencia de la ultraderecha en los gobiernos de algunos estados miembros les otorga la capacidad de influir en la política comunitaria. Existe, además, una amenaza real de que la cada vez menos clara distinción entre la derecha y la extrema derecha les permita consolidar un bloque cohesionado, capaz de definir su propia agenda de legislatura.

La Agenda Estratégica 2024-2029. Prioridades de Acción Sindical

Es fundamental que la Agenda Estratégica para 2024-2029 incluya todos los aspectos relacionados con la política laboral, el Pacto Verde y Social, así como el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Aunque este último no posee carácter vinculante, es esencial para abordar los profundos cambios en los procesos productivos que se avecinan, los cuales deberán ir acompañados de un desarrollo efectivo de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del pleno cumplimiento de la Carta Social Europea.

La actividad sindical internacional es un factor importante para defender nuestros ejes de acción sindical en los diferentes espacios europeos e internacionales de los cuales formamos parte. La Confederación Sindical Europea (CES) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) son los principales espacios que tiene la confederación de CCOO de participación. La CES se enfrenta a retos significativos en términos de cohesión y proyecto sindical compartido, con cambios de modelos laborales, con el auge de la extrema derecha en muchos países de Europa lo que ha provocado una nueva conformación del Parlamento Europeo. Es crucial seguir trabajando coordinadamente con la confederación y el resto de federaciones estatales, así como con otros sindicatos nacionales, internacionales y con las federaciones sindicales internacionales de las cuales formamos parte, para afianzar nuestro papel en Europa y en el mundo y que nuestras reivindicaciones sean tenidas, como hasta ahora. Solo así, podremos reforzar el papel que la CES hace para que continúe siendo actor esencial en la defensa de la democracia y de las condiciones laborales dignas.

En el marco federal nuestra acción se desarrolla en hasta 11 internacionales, como son UNIGlobal, Unieuropa, EPSU, ISP, ETF, ITF, FIA, FIM, FIP, EuroCOP e IndustriAll. Debemos seguir completando las sinergias y objetivos confederales en nuestros espacios de

representación, además de, continuar con nuestras propias estrategias como FSC-CCOO. Por nuestra diversidad sectorial y la implicación que las políticas internacionales tienen sobre nuestros sectores a través de las Directivas europeas y los convenios OIT. Desde la federación estatal junto a nuestros sectores debemos de incidir a través de nuestras internacionales en la mejora de derechos para la clase trabajadora. Nuestra FSC-CCOO es la que tiene mayor participación internacional y, que ha conseguido en los últimos congresos un mayor número de puestos de responsabilidad.

Continuaremos defendiendo la Carta Social Europea (CSE) como un auténtico instrumento de garantía de derechos sociales para la ciudadanía europea. El debate en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre si el derecho a la huelga forma parte del Convenio 87 sobre la libertad sindical, actualmente en la Corte Suprema Internacional, señala un cambio de actitud hacia el reconocimiento del derecho al ejercicio de la huelga, lo que resalta la necesidad de defender y ampliar este derecho fundamental.

Fortaleciendo instituciones multilaterales y haciendo frente a discursos de odio

Para que la acción sindical internacional sea efectiva, es imprescindible contar con instituciones multilaterales fuertes y reformadas. Nuestro compromiso con el multilateralismo se refleja en la activa participación en el Consejo Asesor Sindical (TUAC) de la OCDE, en Naciones Unidas y especialmente en la OIT, nuestro espacio natural de representación a nivel global. Este compromiso fortalece nuestra voz y permite que nuestras preocupaciones sean escuchadas en los foros internacionales.

Es esencial mantener un discurso proactivo y normalizador, que contrarreste el discurso criminalizador contra la migración, reforzando nuestra acción sindical para garantizar políticas constructivas y de protección humanitaria que gestione los flujos y que fomente los canales de migración legal y ordenada. También es crucial confrontar los discursos xenófobos de la extrema derecha y rechazar las políticas que limitan los derechos de las personas migrantes, promoviendo la inclusión y el respeto por la diversidad.

Promoviendo la diligencia empresarial y el desarrollo sostenible

La garantía de respeto empresarial por los derechos humanos y medioambientales a lo largo de las cadenas de producción es fundamental para asegurar trabajo decente. Invertir en iniciativas de Desarrollo Sostenible que vinculen la actividad sindical con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es igualmente necesario para mejorar condiciones laborales en diferentes regiones, contribuyendo así al bienestar de las comunidades.

Necesitamos abrir un debate interno sobre el criterio sindical y federal en los espacios de participación y, sobre todo, compartirlo con las federaciones territoriales y sectores involucrados. Asimismo, debemos identificar espacios de debate político sobre los principios que defendemos en Europa, tanto en las federaciones de rama como en la Confederación Europea de Sindicatos, ya que, aunque la competencia es confederal, afecta a FSC-CCOO y debería influir en las prioridades de actuación sindical a nivel europeo y mundial.

El 90% de la legislación española emana, de manera similar a lo que ocurre en el resto de los países miembros de la UE, de las instituciones europeas. Por lo tanto, establecer posturas firmes y consensuadas en materia de transporte, servicios públicos y en la defensa de derechos

y libertades, como la igualdad real entre hombres y mujeres o el derecho a la información, debe convertirse en una seña de identidad de FSC-CCOO.

4.2. Acción Sindical, Negociación Colectiva, Salud Laboral y Empleo

Vivimos en un contexto marcado por una creciente desigualdad social en la distribución de la renta y la riqueza, no sólo en nuestro país, sino a nivel internacional. Esta tendencia se ha acentuado debido a la pérdida de peso de los salarios en el Producto Interior Bruto (PIB), resultado de diversas crisis que hemos enfrentado en los últimos quince años. La reforma laboral implementada en 2012, bajo el mandato del Partido Popular, ha atacado de manera directa la negociación colectiva, tanto en su normativa como en su ideología.

La negociación colectiva se erige como un marco regulador fundamental de las condiciones laborales. Constituye la primera distribución de la renta entre el capital y el trabajo, lo que la convierte en un ámbito indispensable para la reducción de las desigualdades. A pesar de esto, distintas reformas laborales han buscado debilitar las garantías legales mínimas y socavar el papel de la negociación colectiva.

Tras tres crisis económicas casi consecutivas y los efectos negativos de la reforma laboral del año 2012 que provocaron un debilitamiento de la negociación colectiva, una fuerte reducción salarial y la pérdida de derechos adquiridos, nos encontramos en un momento de recuperación. La reforma laboral de 2021, negociada entre el Gobierno y los agentes sociales (CCOO y UGT, CEOE y CEPYME), ha sido un paso crucial para corregir las deficiencias surgidas y, nos abre la oportunidad de aprovechar para mejorar los contenidos de los convenios colectivos y reforzar la negociación colectiva. Esta nueva regulación mejora sustancialmente la contratación, garantiza de nuevo la ultraactividad de los convenios, que no decaiga la regulación convencional ante la falta de acuerdo en la renovación de convenios colectivos, además de reformular las relaciones entre convenios sectoriales y de empresa para evitar su uso como instrumentos de competencia por costes laborales, recuperando la prevalencia de los convenios sectoriales y promueve mejoras en los salarios y condiciones laborales.

La negociación colectiva debe estar caracterizada como un espacio de participación y de proximidad a las personas trabajadoras. El convenio colectivo debe sentirse como algo propio y, como consecuencia, la necesidad de luchar por él debería ser un objetivo común al conjunto de la población trabajadora. Hay que cuidar los distintos instrumentos para fomentar la participación, aunando en una sola estrategia los que ofrecen las tecnologías de la comunicación con las más clásicas, la asamblea de personas trabajadoras.

Al mismo tiempo, que se fomenta su participación en las diferentes fases: elaboración de la plataforma, desarrollo (información/negociación/movilización) y conclusión (acuerdo/desacuerdo) a fin de que la persona trabajadora haga suyo el convenio y se ponga en valor la negociación colectiva.

Hacer valer el papel del sindicato en la negociación colectiva nos debe servir para fortalecer el sindicato y mejorar nuestra legitimidad. El círculo virtuoso de una negociación colectiva cercana y participativa y un sindicato más fuerte y comprometido es el modelo que tenemos que extender a todos los ámbitos de negociación.

Articulación y modelo de negociación

El modelo de negociación colectiva de nuestro país es muy complejo y, seguramente, la regulación normativa no es tan clara como nos gustaría.

Asimismo, el hecho que sea la autonomía colectiva quien fije las normas de concurrencia entre convenios nos brinda una oportunidad para mejorar la articulación a través de la negociación, pero, sin olvidar, la dificultad de enfrentarnos en muchos casos a patronales con las que llegar a acuerdos se convierte en un camino largo y tortuoso, por ello hay que sindicalizar, empoderar la organización en los fundamentos de la acción sindical: reivindicación y exigencia, presión, movilización y acuerdo.

Una vez superado por vía legal el riesgo de que los convenios de empresa pudieran rebajar los salarios fijados en los sectoriales, lo lógico es que los convenios sectoriales estatales y la estructura sectorial territorial en sus distintos formatos han de proteger y regular las condiciones de trabajo de los elementos comunes y asegurar unos mínimos que impidan que se produzcan asimetrías, en forma de dumping laboral o competencia desleal por parte de algunas empresas, la vigilancia y corrección o denuncia de la ilegalidad es nuestra responsabilidad.

A partir de ahí, la historia, la tradición es determinante, hay convenios que son y han sido de carácter estatal no existiendo ámbitos provinciales y otros donde prima el ámbito provincial. Ambos son modelos válidos siempre que cumplamos con que el convenio tiene que ser sentido como algo propio por el conjunto de las personas trabajadoras. Es decir, lo que importa es la participación, una correcta información y, cuando toque, la movilización.

Para la racionalización de algunos sectores hay que propiciar la negociación colectiva en el ámbito autonómico. Pero todo ello sin olvidar que los objetivos fundamentales serán reforzar la proximidad de la negociación del convenio a las personas trabajadoras afectadas, asegurando su participación y la mejora de sus contenidos.

Aun así, hay una necesidad y una dificultad de realizar una revisión de los ámbitos funcionales. Tenemos detectados problemas de muy diferente índole en en distintos y amplios ámbitos, donde las personas trabajadoras no ven el cumplimiento de mínimos, ni reflejada su realidad en lo acordado en el convenio sectorial; justificando la situación como de vacío de cobertura o inaplicación de determinados convenios o la vinculación a otros de dudosa aplicación. Legalmente solo es de aplicación un convenio o ninguno (vacío de cobertura), pero dicha determinación a veces requiere de una actuación sindical y en último extremo, judicial. Como más adelante relatamos, debemos realizar una inmersión en nuestros ámbitos funcionales y proceder a su revisión conforme a la evolución real del mundo del trabajo acompañando nuestra acción sindical o jurídica para la reclamación de derechos.

La exclusiva competencia sindical en la negociación colectiva es necesaria, tal y como se ha consolidado en diversos ámbitos, el último en cuanto a su exclusiva competencia en los planes de igualdad. Los modelos de representación sindical directa, frente a las comisiones ad-hoc, tal y como aún persisten en cierta forma respecto a los art. 41 y 51 del ET, deben ser nuestro instrumento principal para llegar a donde la estructura empresarial, profundamente atomizada, no nos permite acceder de manera natural o amable. Este desafío nos exige garantizar estructuras y personal adecuados para atender la negociación colectiva y evitar frustrar las oportunidades que se presentan.

Márgenes y responsabilidades en la negociación

Nuestra intervención en la negociación colectiva se basa en tres márgenes condicionantes:

1. Transformación a través del diálogo social: nos consideramos agentes de transformación. El diálogo social, ya sea bipartito o tripartito, actúa como un elemento potenciador que guía y concreta avances en el ámbito de las condiciones laborales.
2. Participación de las personas trabajadoras: es esencial que las personas trabajadoras participen a través de sus representantes en la negociación de condiciones laborales.
3. Orientación y avances: este diálogo debe ser global y dinámico, ofreciendo respaldo a nuestras acciones y permitiendo renovar los objetivos de acuerdos como los AENC y los Acuerdos de Mejora del Empleo Público.

Hay que colocar la negociación colectiva como un elemento fundamental para establecer un marco democrático en las relaciones laborales es esencial. Este fortalecimiento incluye actualizar y revitalizar la articulación de la negociación colectiva, dando prevalencia a los convenios autonómicos sobre los estatales, y facilitando la homogeneidad en la negociación de derechos, dejando su espacio a los convenios sectoriales provinciales. El convenio de empresa debe servir para la mejora y la adaptación a las peculiaridades de la empresa.

Es fundamental mejorar los mecanismos de información y participación, con el fin de reforzar la atención sindical directa y garantizar que respondamos a las nuevas realidades del trabajo. Esto incluye la utilización de sistemas de mediación y los mecanismos existentes en los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos, asegurando que las partes implicadas mantengan su protagonismo, implicándolas y movilizándolas, si es necesario. Igualmente es fundamental estudiar medidas y mecanismos que garanticen la financiación tanto de la negociación colectiva como del asesoramiento en colectivos (expedientes de regulación de empleo temporal o extintivos) toda vez que son sostenidas por las cuotas de las personas afiliadas, con una afiliación escasa por otra parte, y que beneficia al conjunto de los trabajadores y trabajadoras afiliados o no, por ello se debe estudiar medidas como una ley de financiación del asesoramiento y negociación colectiva.

Retos de las nuevas realidades laborales

Los cambios que conllevan las transiciones en marcha, la implantación de la Inteligencia Artificial (IA) y la utilización de los algoritmos han de formar parte de la negociación colectiva para reducir los impactos potencialmente negativos en forma de mayores riesgos laborales y combatir un uso poco transparente de estas herramientas automatizadas. Hasta el momento la implementación de sistemas algorítmicos es principalmente una decisión unilateral de la empresa, con escasa participación en sus diseños de la representación legal de las personas trabajadoras, lo que puede conllevar una mayor desigualdad laboral y la pérdida de control sobre las condiciones de trabajo. También puede derivar en otro tipo de sesgos, entre ellos los de género, a los que debemos de prestar especial interés para evitar que, a través de estos mecanismos, se cronifiquen los prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género presentes en la sociedad. Establecer líneas claras en estas áreas es crucial para garantizar que el uso de la IA en el entorno laboral beneficie a todas las partes y respete los derechos y

la dignidad de las personas. Esto pasa por garantizar el cumplimiento de la normativa sobre el derecho a la información, participación y consulta desde el inicio, y en esto es clave el papel proactivo de la negociación colectiva.

La digitalización y la automatización han transformado el mundo laboral en tres áreas clave: la automatización de tareas, la creación de nuevos roles y la necesidad de adaptación de las personas trabajadoras.

La automatización de tareas ha llevado a la reducción de empleos en sectores de nuestra FSC-CCOO como en las Telecomunicaciones, Medios de Comunicación, Gráficas, Logística, donde la tecnología está reemplazando a la mano de obra humana en tareas repetitivas. Sin embargo, también se ha observado un aumento en la eficiencia y la competitividad empresarial, lo que debería estimular el crecimiento económico y la creación de nuevos empleos en áreas tecnológicas.

A pesar de la pérdida de ciertos puestos de trabajo, han surgido nuevos puestos de trabajo que requieren habilidades especializadas, tales como ingenieros de datos y especialistas en inteligencia artificial. Al mismo tiempo, otros sectores continúan demandando mano de obra humana, equilibrando la balanza laboral. La adaptación de las personas trabajadoras es fundamental ante estos cambios. Esto implica la necesidad de recualificación y formación continua para adquirir nuevas habilidades técnicas y blandas. La flexibilidad funcional en la empresa debe garantizar la estabilidad laboral.

Además, la digitalización de los procesos productivos requiere nuevos conocimientos y lleva a cambios en las condiciones de trabajo, como la mejora en la seguridad laboral pero también desigualdades en el acceso a oportunidades y formación. Los nuevos entornos laborales son más fragmentados y ofrecen tanto flexibilidad como precarización, mientras que la utilización de algoritmos en la administración pública busca optimizar procesos, aunque también plantea desafíos en términos de equidad y riesgo de sesgos.

Finalmente, el impacto de la Inteligencia Artificial está generando preocupaciones sobre la privacidad, discriminación y la necesidad de un marco normativo que garantice la protección de los derechos fundamentales. Dicha problemática resulta especialmente relevante en el sector artístico, en el que son conocidos numerosos casos de suplantaciones de imagen y/o de voz de artistas famosos sin su autorización previa y expresa, incluso para usos comerciales o publicitarios. Además, se plantea aquí el problema con la IA generativa, es decir, la que genera contenidos creativos, ya que pone en riesgo no sólo el empleo si no también los derechos de propiedad intelectual, que forman parte importante de las retribuciones del personal artístico. Y urge establecer una regulación al respecto.

Esta nueva realidad del mundo del trabajo nos presenta desafíos al mundo sindical. En primer lugar, la dispersión geográfica de las personas trabajadoras dificulta la organización y la movilización, nuestra fuerza siempre se basa en la proximidad de nuestras personas delegadas en los centros de trabajo, lo que complica la afiliación y la negociación colectiva.

Asimismo, la automatización en algunos sectores de FSC-CCOO puede estar asociada a la reducción de empleos, lo que puede debilitar la estructura sindical de representatividad. También,

la creciente flexibilidad laboral en muchos centros de trabajo puede influir negativamente para aumentar la afiliación en nuestras empresas y sectores productivos.

Las nuevas realidades del mundo del trabajo, como el teletrabajo, la economía de los Gig y la automatización requieren que nuestra organización adapte sus estrategias para seguir siendo relevantes y efectivos. Podemos proponer algunas estrategias que podrían ser útiles:

1. Organización de personas trabajadoras en la economía de los Gig: CCOO puede desarrollar modelos de organización que se adapten a las personas trabajadoras independientes y de plataformas digitales. Esto incluye la creación de redes de apoyo y la promoción de derechos laborales específicos para estos colectivos.
2. Fomento del teletrabajo y la flexibilidad laboral, donde la negociación de estos dos factores debe ser el papel principal de nuestra organización donde el teletrabajo y los derechos de las personas trabajadoras se mantengan, como el derecho a la desconexión, la compensación por gastos y la protección de datos personales.

La responsabilidad del sindicato abarca no solo la mejora de las condiciones laborales para quienes realizan teletrabajo, sino también la regulación de las garantías de comunicación, atención e intervención con estas personas trabajadoras. Esto incluye asegurar el acceso a los sistemas de comunicación de la empresa o exigir su implementación, así como facilitar la asistencia de las personas trabajadoras a eventos sindicales.

La presencia y el contacto directo son esenciales para fomentar el intercambio de experiencias y la solidaridad en el ámbito sindical, además de fortalecer la conexión con el puesto de trabajo. Es vital garantizar la estabilidad y el futuro de estas actividades, evitando la reducción del trabajo a simples tareas que podrían ser subcontratadas.

Una solución clave es la implementación de formatos de trabajo mixtos, que combinan actividades presenciales y a distancia, lo que también ayuda a mitigar problemas de salud mental derivados del aislamiento. En el ámbito de las Administraciones y Servicios Públicos, es fundamental que la digitalización y mejora de los servicios no se haga en detrimento de la atención presencial a la ciudadanía, un derecho esencial que debe ser respetado.

Además, es necesario realizar evaluaciones efectivas de los puestos desde los que se teletrabaja, para asegurar derechos laborales, adaptaciones adecuadas y equipamiento necesario. Esto requiere la colaboración y voluntad de todas las partes involucradas.

3. Capacitación y formación continua: ofrecer programas de formación y desarrollo profesional para ayudar a las personas trabajadoras a adaptarse a las nuevas tecnologías y demandas del mercado laboral. Esto puede incluir cursos sobre habilidades digitales, gestión del tiempo y liderazgo.
4. Defensa de la salud mental y el bienestar: promover políticas que aborden la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente en entornos de trabajo remoto, donde el aislamiento puede ser un problema. Esto puede incluir la negociación de beneficios de salud mental y programas de apoyo.

5. Establecer mecanismos de acercamiento de las personas jóvenes que comienzan en el mundo laboral y ser un atractivo para la defensa de sus derechos y, sobre todo, campañas comunicativas con un mensaje que sea atractivo y claro para las personas jóvenes a través de las redes sociales.
6. Promoción de la igualdad y la diversidad: trabajar para garantizar que las nuevas realidades laborales no perpetúen desigualdades, promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el trabajo.
7. Uso de esta nueva tecnología para todos los cuadros sindicales a través de flashes comunicativos. Esto puede incluir la creación de plataformas en línea para la comunicación, la formación y la participación en acciones colectivas.
8. Defensa de derechos laborales en el contexto digital: abogar por la protección de los derechos laborales en el entorno digital, incluyendo la privacidad de los datos, la vigilancia en el trabajo y la regulación de las plataformas digitales.
9. Trabajar en la modernización de las administraciones públicas y ver cómo se puede implementar sin que ello implique un perjuicio para el personal.

Los Gig Workers, también conocidos como autónomos, freelance o por encargo, son personas que realizan trabajos temporales o por proyecto en lugar de mantener un empleo tradicional a tiempo completo, en una sola empresa y con una sola empleadora.

Refuerzo de la negociación colectiva

El fortalecimiento de la acción sindical y la negociación colectiva debe ir de la mano de un plan de trabajo real que permita el desarrollo del Acuerdo del Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en nuestros casi 5.000 convenios, además de la dinamización, control y análisis de las Comisiones Paritarias Sectoriales estatales, autonómicas y provinciales de los Convenios Colectivos Sectoriales de todos los ámbitos.

Tras más de una década de pérdida de poder adquisitivo que ha superado un porcentaje de dos guarismos en la mayoría de los sectores, ha llegado el momento de afrontar una política reivindicativa mucho más incisiva. Aunque el objetivo mínimo de evitar la pérdida de poder adquisitivo se mantiene, no es suficiente. Todos los indicadores avalan la legitimidad de la exigencia de que los salarios crezcan por encima del IPC, los económicos, por el crecimiento de los beneficios de las empresas como por la contribución de las rentas salariales al crecimiento económico general, y los sociales, para combatir la pobreza y la desigualdad que se mantiene e, incluso, ha crecido en nuestro país.

La mejora de los salarios, aunque no es la única materia de un convenio, debe seguir siendo una prioridad en la negociación colectiva. En este sentido, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios es una reivindicación esencial del sindicato. Además, hemos de incentivar políticas de reducción de diferencias salariales para limitar la excesiva diferencia salarial en muchas empresas entre personas que ocupan consejos de administración y alta dirección con el conjunto de las plantillas y prestar atención singular en materia de género.

La subida del SMI ha sido un elemento de especial importancia para esta reivindicación de recuperación salarial y tiene que seguir siendo palanca para mejorar el aspecto salarial del conjunto de convenios, más concretamente en las categorías más bajas.

Hay que ampliar y enriquecer el contenido de los convenios colectivos, incorporando elementos que permiten mejorar la distribución de las rentas del trabajo, sin perjuicio del objetivo de mantener el poder adquisitivo, con medidas adicionales como el desarrollo de sistemas de previsión social complementaria a través de planes de pensiones de empleo, entidades de previsión social voluntaria o mutualidades de previsión social empresarial, y mejoras salariales añadidas derivadas de incrementos de productividad.

En estas instituciones de previsión social complementaria debemos desarrollar políticas de sostenibilidad, implicación y voto en las juntas de accionistas, que promuevan políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y de Inversión Sostenible y Responsable (ISR o ASG), buen gobierno, igualdad retributiva y distribución equilibrada del beneficio de las empresas. Lo anterior es compatible con la obtención de retornos financieros adecuados, no especulativos y el papel que las empresas deben jugar en la sociedad.

Por lo tanto, gobernar e influir en los espacios en los que está el sindicato, como las comisiones de control de los planes de pensiones, los consejos de administración o las juntas de accionistas, hasta conseguir la cogobernanza en las empresas y la administración, tiene que ser otro de los objetivos de nuestra acción sindical.

En todo ello, la acción de gobierno debe alinearse con las necesidades de los centros de trabajo, donde la comunicación entre sectores y federaciones territoriales es crucial para respetar y valorar la negociación sectorial como herramienta clave para la clase trabajadora.

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 sectores con déficit de recursos, como el Sector de Medios, Artes, Cultura, Ocio y Deporte, el de Papel, Gráficas y Fotografía, el de Carretera y Logística, el de las Telecomunicaciones, el Mar, el de las Empresas del Ciclo Integral del Agua, el de Acción e Intervención Social y atención a las personas, pero con muchos espacios de negociación colectiva a los que tendremos que prestar una atención especial. Es importante que la Federación Estatal y las Federaciones territoriales tengan capacidad para apoyar y participar en las mesas que soliciten sectores o que no estén cubiertas, con la puesta a disposición de un equipo de personas formadas y con experiencia en negociación colectiva, que atienda los espacios más deficitarios. Para eso es necesario hacer un mapa exhaustivo de las necesidades para saber dónde y cómo actuar.

Una reflexión aparte merece la situación de las empresas que contratan con las administraciones públicas, que en ocasiones ven mermada su capacidad negociadora y sus salarios. La situación viene motivada por las medidas tomadas en el periodo de austeridad, y que siguen vigentes, en relación a la Ley de desindexación y su traslado a la Ley de Contratos del Sector Público, que impide actualizar el precio de los contratos públicos en los sectores intensivos en mano

de obra durante su vigencia con independencia de que los convenios colectivos, o medidas legales como el incremento de SMI o, llegado el caso, la reducción de jornada hayan alterado el coste del contrato.

Por ello, desde CCOO hemos de impulsar las medidas legales oportunas para que, en aquellos casos en los que, por modificaciones legales o acuerdos derivados de los convenios colectivos, el precio del contrato sea insuficiente para hacer frente a los costes laborales se pueda revisar el mismo, con las suficientes garantías para las personas trabajadoras y para la correspondiente administración.

Las reducciones de jornada manteniendo el salario deben plantearse como un elemento más en el reparto y disputa de la productividad entre trabajo y capital en el marco de la negociación colectiva. Debe ser una forma complementaria de abordar y disputar la primera distribución de la renta. La reducción de la jornada laboral y el reparto del tiempo de trabajo (sin reducción salarial) en cualquiera de sus fórmulas son mecanismos clave para resolver la conjunción que se puede dar, de mayor productividad y menor necesidad de fuerza de trabajo, mejorando la calidad de la salud y de la vida de las personas trabajadoras, y contribuyendo a una mejor conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar.

La reducción de la jornada laboral en España debe contemplar también una revisión de la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo para que surta efecto en los sectores en los que se aplica esta normativa y que corresponden a nuestra Federación.

Hacia un nuevo Estatuto de las Personas Trabajadoras: prioridades para el futuro

La dinámica del trabajo está experimentando cambios significativos, lo que nos obliga a abordar la negociación de un Nuevo Estatuto de las Personas Trabajadoras que promueva el desarrollo del trabajo futuro. Antiguas formas de empleo como en el transporte y reparto de mercancías que ahora son adquiridas mediante el comercio electrónico han dado pie a la proliferación de falsos autónomos al amparo del art. 1.3 g) del Estatuto de los Trabajadores que precisa su derogación. La magnitud de estos cambios subraya la necesidad de establecer un nuevo marco regulatorio que aborde la totalidad de las relaciones laborales. Mientras nos embarcamos en esta nueva regulación, es urgente atender aspectos clave.

Entre las principales cuestiones que debemos afrontar se encuentran:

- **Protección contra el despido:** es esencial revisar la protección del despido en España y reformar el contrato a tiempo parcial. Alta rotación: es necesario plantear fórmulas que eviten la precarización prolongada durante los primeros años después de acceder a las diferentes profesiones que, además, abunda en el abandono temprano del puesto de trabajo ante las escasas expectativas de mejora y en el escaso nivel de especialización y de la calidad respecto a la experiencia profesional consolidación de logros y transformación de las administraciones públicas
- **Subida del salario mínimo:** la reciente subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la adaptación a la Directiva Europea sobre salarios mínimos tienen un impacto directo en la negociación colectiva.

- Plataformas digitales: necesitamos adaptar la Directiva Europea y el Acuerdo Marco sobre Digitalización a la realidad de las plataformas digitales para garantizar el acceso sindical a la información algorítmica de estas, para ello se requiere demandar al Gobierno la creación de un mecanismo público que supervise las tecnologías y herramientas digitales que se incorporan a los sectores para garantizar el respeto a leyes y normas que regulan las relaciones laborales. Podría ampliarse las funciones de la recién creada Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial.
- Participación de las personas trabajadoras: es vital fomentar la participación efectiva de las personas trabajadoras en la empresa, dando desarrollo efectivo a la previsión constitucional del art. 129.2 de la misma. El actual modelo, que permite la presencia sindical en los órganos de decisión de las empresas públicas, debe dar paso a una norma general que extienda la participación del factor trabajo en la toma de decisiones, de manera real y general, haciendo posible un modelo de democracia económica coherente con la previsión constitucional.

Construyendo un futuro laboral sostenible: transición justa y defensa del empleo

En cuanto al futuro del empleo y de cara a la nueva estrategia de transición justa a elaborar para los cinco próximos años, el sindicato tiene que definir los instrumentos que va a poner en marcha para abordar desde el diálogo social estas transiciones sectoriales.

Estas estrategias o planes sectoriales para la transición justa de los diferentes sectores deberían contener los siguientes elementos:

- Un diagnóstico de las normativas y de los condicionantes tecnológicos y geoestratégicos que puedan afectar a cada sector.
- Un análisis de los posibles efectos en el empleo a corto y medio plazo.
- Un plan de medidas para la transición justa de cada sector.

La nueva Ley de Empleo ha supuesto un importante avance en materia de empleo, y en particular de las políticas activas de empleo. La Ley responde a los déficits identificados durante muchos años e incorpora importantes mejoras que tienen por objeto garantizar unas políticas activas de empleo más eficaces y eficientes a favor del empleo de calidad.

Sin embargo, sigue habiendo cuestiones que pueden y deben ser mejoradas, como las garantías y controles a las entidades colaboradoras, o la dotación de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios al servicio público de empleo estatal, y autonómico, para que puedan cumplir con sus objetivos, funciones y tareas de manera satisfactoria y para que puedan trabajar por el pleno empleo. Además, es necesario que se cumpla con los desarrollos reglamentarios que marca la Ley y que se haga con la participación sindical. E incorporar las competencias sobre medidas activas de empleo a las Administraciones Locales.

Las políticas de empleo, cada una de las medidas y los propios servicios públicos de empleo, tienen pendiente valorar su eficacia para igualar las oportunidades de incorporación al mercado laboral de quienes se encuentran en situación de desempleo.

Compromisos para la defensa del empleo y la lucha efectiva contra la precariedad laboral

- Reivindicar el papel del empleo como la variable principal del desarrollo económico, otorgándole un papel político y prioritario que interactúe con las políticas económicas y sociales, para el logro del pleno empleo de calidad.
- Adoptar las medidas necesarias para reducir la necesidad de búsqueda de empleo en otros países, de personas jóvenes cuando finalizan sus estudios.
- Exigir el desarrollo reglamentario de los contratos formativos en alternancia (art. 11 ET), que absorba el sistema extralaboral y de becas de la formación dual del sistema educativo configurado en el RD 1529/2012, para potenciar el contrato formativo en alternancia con derechos laborales y garantías formativas, así como los desarrollos reglamentarios comprometidos en la ley de empleo.
- Demandar la tramitación para la aprobación del Estatuto de las Prácticas no Laborales, en base al acuerdo alcanzado con los sindicatos.
- Garantizar ofertas de empleo público ambiciosas para los próximos años, sin tasa de reposición, para dar estabilidad a las plantillas y permitirá afrontar la mejora de la calidad del empleo público y un correcto dimensionamiento y rejuvenecimiento de las plantillas.
- Reclamar una nueva ley del sistema de formación profesional para el empleo que actualice la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Reforzar las capacidades del sistema de formación profesional y de los servicios públicos de empleo mediante la mejora de la cualificación del personal técnico y docente, la modernización de sus infraestructuras, la dotación de herramientas técnicas y tecnológicas.
- Intervenir en el modelo de gestión de la formación y la participación en todos los ámbitos de decisión y control relacionados con la misma.
- Racionalizar el protagonismo de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo y reivindicar las garantías efectivas para participar en el control de estas.
- Dotar de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios a los servicios públicos de empleo autonómicos y al servicio público de empleo estatal.
- Reforzar el diálogo social en las políticas de empleo y formación. Garantizar la traslación de la directiva europea sobre abuso de la contratación temporal en las administraciones públicas con medidas disuasorias y, en su caso, sancionatorias como exige dicha directiva.

En este contexto, debemos obligarnos a analizar nuestro papel sobre la acción sindical en la ONCE y en el Grupo Social ONCE. Hemos detectado la continua dificultad de avanzar en nuestra capacidad representativa en la ONCE, así como las pérdidas afiliativas. Hemos constatado repetidamente la incidencia que juega UGT fundamentalmente en la ONCE matriz, donde obtienen, con complicidad de la Dirección, un diferencial en su favor, en el plano representativo, cercano a 1.000 delegados/as. Debemos por tanto cambiar nuestra postura de

resignación por una apuesta de abrir con UGT un proceso de articulación de unidad sindical en la ONCE que abarque también hacia las políticas que tienen que ver con las personas con discapacidad. No podemos permanecer como espectadores de asuntos tan trascendentes como lo es que la última Reforma Laboral, que combatía la precariedad y temporalidad, dejara fuera los contratos de fomento al empleo para personas con discapacidad, que siguen padeciendo temporalidad de hasta tres años consecutivos y vuelta a empezar. Hay que trabajar por conseguir la implementación de un seguimiento efectivo de las políticas laborales, y del control efectivo de jornada.

Informes de sostenibilidad, planes de movilidad, teletrabajo

Debemos desarrollar en las empresas Planes de Acción Medioambiental participando en su política de sostenibilidad: en los balances de sostenibilidad y en los cálculos de la huella de carbono (debemos aprender a interpretar los informes de sostenibilidad de las empresas y poner presión sobre ellas para que sus políticas no sean meros lavados de imagen). Pero es necesario también llevar la participación sindical en materia medioambiental a las PYME, desarrollando normativamente la figura de la persona delegada medioambiental.

La formación en materia medioambiental debe ser objeto de negociación colectiva e incluir la consolidación de los órganos de representación, comités y las personas delegadas de Sostenibilidad y Medioambiente (su estructura, funcionamiento, competencias, registro...).

Es esencial implantar planes de movilidad en las empresas, así como profundizar en el teletrabajo desde una perspectiva medioambiental y con control sindical, priorizando la salud mental de las personas trabajadoras.

Es conveniente impulsar un debate sobre la actividad y el impacto socioeconómico de las estaciones de esquí y las empresas que las rodean, entre otras actividades. El cambio climático está transformando su funcionamiento, lo que requiere que abordemos el cambio de modelo productivo y de servicios en este sector, liderando una transición ecológica y justa que vertebralice y fije la población. Por ello, urge abordar un plan estratégico alternativo a nivel estatal que asegure la viabilidad de las estaciones y el personal, así como en otras actividades similares y con la misma problemática.

Administración y sector público. Administración Local

El primer objetivo debe ser la recuperación del empleo. Los efectos de la tasa de reposición en el pasado han sido demoledores para el correcto funcionamiento de la administración, incluidos los servicios de carácter esencial. Acabar con la tasa de reposición tiene que ser un objetivo estratégico en este periodo.

Tampoco podemos consentir que los límites de incrementos retributivos a la masa salarial que se marcan en los Presupuestos Generales del Estado impidan la eliminación de brechas salariales por cuestión de género en las empresas y administraciones públicas. Es necesario anteponer el derecho fundamental a la igualdad frente al equilibrio presupuestario, efectuando las reformas legales necesarias al respecto que permitan partidas extraordinarias para la eliminación de estas brechas.

Por otro lado, es necesario retomar la negociación del EBEP y de las leyes de la función pública con el objeto de impedir la derogación de derechos conseguidos y consolidados como consecuencia de contingencias como las que se han dado en las diferentes crisis.

Hay que dedicar un apartado especial a la negociación colectiva en el ámbito del sector local. Si bien en la mayoría de las diputaciones y ayuntamientos de cierto tamaño hay acuerdos de personal funcionario y convenios colectivos con contenidos de calidad, no ocurre lo mismo en multitud de ayuntamientos de pequeño tamaño, donde el personal funcionario sólo tienen el EBEP y el personal laboral no tiene convenio propio y se les aplica convenios sectoriales de sectores de la producción cuya regulación no tiene nada que ver con la actividad que se realiza o, aún peor, se les aplica el Estatuto de los Trabajadores. La promoción de la negociación en estas entidades permite avanzar hacia acuerdos cuyos mínimos son sustancialmente mejores que los que se les venían aplicando. En multitud de contenidos como la jornada, licencias, IT, salud laboral, políticas sociales se producen avances notables, abriendo el camino hacia una convergencia de las condiciones de trabajo con las que tienen consolidadas en el resto de las administraciones en una buena parte de la plantilla y que el esfuerzo sindical merezca la pena para las personas trabajadoras.

La promoción de la negociación en estas entidades permite avanzar hacia acuerdos cuyos mínimos son sustancialmente mejores que los que se les venían aplicando. En multitud de contenidos como la jornada, licencias, IT, salud laboral, políticas sociales se producen avances notables, abriendo el camino hacia una convergencia de las condiciones de trabajo con las que tienen consolidadas en el resto de las administraciones en una buena parte de la plantilla y que el esfuerzo sindical merezca la pena para las personas trabajadoras.

Consolidación de logros y transformación de las administraciones públicas

Debemos recuperar la tensión negociadora y movilizadora para consolidar los logros alcanzados. La transformación, modernización y digitalización de las administraciones públicas debe comenzar con la mejora de las condiciones de trabajo y del empleo público.

Para lograrlo, es necesario asegurar ofertas de empleo público ambiciosas en los próximos años, eliminando la tasa de reposición. Sólo así podremos ofrecer estabilidad a las plantillas, mejorar la calidad del empleo y facilitar un necesario rejuvenecimiento laboral.

También es determinante reforzar los recursos humanos y técnicos de las entidades gestoras de la Seguridad Social, como el INSS, SEPE e IMSERSO, y mejorar la capacidad de los servicios públicos de empleo en las comunidades autónomas para optimizar la intermediación y la gestión de la empleabilidad.

Es esencial potenciar el ámbito federal de trabajo en el sector público, tanto en volumen como en contenido, así como en los espacios de negociación colectiva y desarrollo de acuerdos. Es necesario recuperar grupos de trabajo en los sectores públicos junto con las federaciones territoriales para mejorar la atención y elaboración de propuestas que aborden la diversidad de intereses presentes.

Seguridad Social, servicios sociales y protección por desempleo

Los acuerdos sucesivos en materia de Seguridad Social, servicios sociales y garantía de rentas alcanzados entre 2020 y 2024 han fortalecido y mejorado nuestros sistemas de pensiones y protección social. Los cambios jurisprudenciales que en materia de Seguridad Social y de incompatibilidad entre las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez con el trabajo, están siendo contestadas con mayor influencia y eficacia por la propia ONCE y el CERMI, que por quien tenemos el papel de Agentes Sociales. Avanzar en nuestra representatividad, conlleva superar de una vez el enfrentamiento con UTO-UGT para lo que necesariamente hemos de contar no sólo con el conjunto de FSC-CCOO, sino con la Confederación, pues no podemos dejar que el CERMI actúe en los cambios laborales y reformas como portavoz hegemónico de las personas con discapacidad.

Tras el importante acuerdo en materia de protección por desempleo, que ha mejorado sustancialmente el nivel asistencial, debemos seguir trabajando para evitar vacíos de cobertura en este ámbito. Ratificamos nuestra apuesta por el diálogo y la concertación social como mecanismos para definir políticas sociolaborales y sistemas de protección.

Es fundamental coordinar mejor los ámbitos de participación, diálogo y concertación social para asegurar que nuestras intervenciones sean efectivas en la formulación de políticas públicas que afectan al conjunto de trabajadoras y trabajadores que representamos.

Seguridad y Salud Laboral

La seguridad y salud laboral son áreas prioritarias en nuestra acción sindical que debemos seguir potenciando. Hablar de salud en el trabajo es hablar de un derecho fundamental; por ello, su protección debe ser una prioridad ineludible. Resulta fundamental conocer las distintas herramientas que están a nuestra disposición, especialmente con enfoque de género y edad, para desplegar un trabajo sindical riguroso. Es por esto que el impulso de acciones formativas adecuadas, así como, la participación activa en la identificación, planificación, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas serán estrategias claves para avanzar en materia de salud laboral. Asimismo, es necesario actualizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollar las políticas negociadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 para abordar las nuevas realidades del siglo XXI.

Hay que sumar, a la estrategia de actuar sobre los riesgos tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), una nueva línea de trabajo que aborde de forma adecuada las nuevas realidades, algunas ya detectadas, como el cáncer laboral, la salud mental, la ausencia de perspectiva de género y las ligadas a las transiciones digital, ecológica y demográfica. Es, en estos ámbitos de intervención, donde cobran mayor importancia los riesgos psicosociales y/o ergonómicos.

A los riesgos en seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales conocidos, debemos abordar otros nuevos que día a día se van detectando, tales como los relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, posibles riesgos biológicos del surgimiento y mutación de nuevos virus (COVID-19), impacto del uso de las nuevas tecnologías como la nanotecnología molecular, el impacto del cambio climático sobre la salud y el considerable aumento de enfermedades mentales agravadas por las deficiencias en la organización laboral y las carencias en la política preventiva.

Es preciso establecer medidas para reforzar los mecanismos de participación y control (en la salud laboral y la prevención), relacionados con los riesgos laborales, las enfermedades relacionadas con el trabajo y aquellas que vayan surgiendo aunque aún no estén catalogadas como enfermedades profesionales, en especial en los ámbitos de mayor nivel de desprotección. Promover la figura del delegado sectorial para garantizar unos mínimos en las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadoras puede ser un buen instrumento.

Otra medida puede ser la de la reparación del daño producido, herramienta que utilizamos con poca frecuencia y que podría ocasionar efectos muy beneficiosos, que se evitaría si funcionara la mejor herramienta que es la Vigilancia de la salud, siempre con perspectiva de género.

Finalmente, para completar este apartado, conviene mencionar la necesidad de mantener, reforzar y mejorar el asesoramiento y formación de la estructura sindical en todos aquellos factores relacionados con la salud Laboral, poniendo una especial atención para prevenir y erradicar los riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud mental de las personas trabajadoras

Los problemas de salud mental en nuestra sociedad se trasladan y se hacen cada vez más visibles en empresas y administraciones públicas de nuestro ámbito, la atención a la salud y cuidado psicológico es un síntoma grave, que afecta a la salud de las personas trabajadoras a su posible incidencia en las enfermedades profesionales y accidentes laborales, el hecho de que España sea el primer país de la UE en consumo de ansiolíticos, lo demuestra. Por eso, es imprescindible legislar de manera específica sobre los riesgos psicosociales y abordarlos bajo la premisa de hacer prevención en origen a través de intervenciones organizadas que modifiquen las condiciones de empleo y trabajo. Las federaciones territoriales promoverán la elaboración de planes para la protección de la salud mental en el entorno laboral impulsando acciones formativas para dotar de herramientas eficaces a nuestra representación sindical y poder prevenir y actuar ante las consecuencias derivadas de la exposición a factores de riesgo psicosociales en los lugares de trabajo.

Asimismo, se promoverá la incorporación, en la normativa de prevención de riesgos laborales, de obligaciones específicas relativas a los riesgos psicosociales, incluyendo mecanismos para su prevención, evaluación y control, así como para reparación del daño. A tal efecto, se dotará a la representación sindical de instrumentos eficaces que permitan una intervención real y continuada en la protección de la salud mental en el ámbito laboral.

Finalmente, para completar este apartado, conviene mencionar la necesidad de mantener, reforzar y mejorar el asesoramiento de la estructura sindical.

La inteligencia artificial (IA) y la Inteligencia Artificial Generativa (IAGen) tiene el potencial de mejorar la vida laboral y la productividad, pero, también, de generar impactos negativos. Para que esta herramienta tenga efectos positivos es necesaria la identificación de las actividades que pueden ser optimizadas mediante su uso, la modificación que de ellas se deriva en los roles y categorías profesionales existentes y la posible configuración de otros nuevos, siempre con la participación de la representación sindical. Desde la negociación colectiva es fundamental realizar propuestas y generar instrumentos que limiten la unilateralidad en el uso de la IA y la IAGen y reforzar, en esta materia, los derechos de información, participación y consulta

a través de una mejor identificación de los problemas y de una correcta concreción de las posibles soluciones.

La digitalización, la Inteligencia Artificial, la IAGen y la gestión algorítmica presentan nuevos riesgos que debemos gestionar, prestando atención a los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Es necesario incidir en la implementación de planes de prevención de la salud que incorporen el análisis de los puestos de trabajo, y el seguimiento de campañas informativas, vacunaciones, reconocimientos médicos etc. Debemos incidir en los coeficientes reductores de la edad de jubilación y/o la jubilación parcial, negociación de segunda actividad para los trabajos más penosos, reducción de la jornada laboral, adecuaciones de puestos no solo por enfermedad, también por edad, trabajos donde las medidas de prevención, salud laboral y actividad alternativa no son suficientes para evitar condiciones penosas, tóxicas, insalubres o peligrosas y acusan elevados índices de morbilidad o mortalidad. Es fundamental la adaptación progresiva de los puestos y la carga de trabajo según las circunstancias sociolaborales de cada trabajador o trabajadora que posibiliten llegar a la jubilación en las mejores condiciones físicas, psíquicas y anímicas.

A su vez, el borrador de proyecto de Real Decreto por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para determinar la procedencia del establecimiento de coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de seguridad social, en su disposición adicional primera contempla la creación de un grupo de trabajo para el estudio de la penosidad en el desempeño del trabajo por la edad. FSC-CCOO debería estar presente en esos grupos de trabajo.

Los datos indican que los centros de trabajo con presencia sindical tienen menor siniestralidad y mejores condiciones de seguridad. Por lo tanto, establecer la figura del delegado territorial o sectorial es esencial para garantizar el control de las condiciones de trabajo en empresas más pequeñas. Las enfermedades profesionales, que generan más muertes que los accidentes de trabajo, siguen siendo invisibles, lo cual es inadmisibile.

Es fundamental reforzar el asesoramiento en salud laboral dentro de nuestra estructura sindical, impulsando el trabajo de nuestros delegados y delegadas de prevención, prestando especial atención en la negociación de protocolos y guías de buenas prácticas para la acogida de personas trabajadoras con problemáticas vinculadas a la salud mental o a las adicciones. Hay que abordar el modelo de mutualismo empresarial, incidiendo en la presencia pública en su dirección para garantizar la participación de las personas trabajadoras.

Es preciso potenciar los instrumentos, ampliando los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y de los organismos técnicos de las Administraciones como el INSST, y una administración de justicia que aborde con más intensidad su acción en los delitos de riesgo y de daño a la salud de las personas trabajadoras.

Atención a las personas trabajadoras con discapacidad

Nuestra Federación también se caracteriza por ser una federación de lo social. Representamos a personas trabajadoras del ámbito de los servicios sociales, tanto desde la gestión directa de las administraciones públicas, como a través de las empresas y entidades sociales prestadoras de servicios. Igualmente tenemos representación y afiliación en la ONCE y del sector de Intervención Social.

Pero desde el sindicato, hemos delegado en las asociaciones de autoapoyo y en las administraciones, la organización y asesoramiento de personas trabajadoras con discapacidad en su faceta laboral. Ello deja a estas personas trabajadoras sin la acción sindical necesaria para afrontar las dobles dificultades de su inserción laboral, adaptación y condiciones salariales.

Por todo ello, hacemos la propuesta de poner en marcha a nivel territorial y/o con la colaboración de las Uniones territoriales un Servicio de Asesoramiento Sindical Integral para personas trabajadoras con discapacidad, con los objetivos de:

- Poner en marcha un servicio de atención y asesoramiento laboral e integral a personas trabajadoras con discapacidad en cada territorio o comunidad autónoma dentro de este mandato congresual.
- Mantener y aumentar la afiliación en las personas con discapacidad.
- Ofrecer espacios de encuentro y organización de las personas con discapacidad.

Se atenderá a personas con discapacidad física o intelectual, así como a sus familiares. Las materias de información y asesoramiento serían:

principales: canalizadas a las asesorías sindicales y jurídicas ordinarias, sobre aspectos laborales y sobre condiciones de trabajo, convenios colectivos de aplicación, situación de contratos, salarios e impagos, oposiciones y empleo público en turno de discapacidad, situaciones de incapacidad permanente y prestaciones.

integrales: legislación sobre derechos y prestaciones públicas a las personas con discapacidad, movilidad, vivienda, fiscalidad, formación para el empleo, acreditaciones profesionales, servicios sociales, entre otros.

Fortaleciendo el asesoramiento sindical

El Gabinete Técnico de FSC-CCOO está catalogado como servicio de asesoramiento jurídico en el mapa confederal y, como tal, formamos parte como FSC-CCOO del cogobierno de las Comisiones de Asesoramiento Territorial, que es la competente en los SSJJ Confederales de cada territorio. Las decisiones finales se realizan en la Comisión Confederal de Asesoramiento y en la permanente, en la que está FSC-CCOO.

Para concluir, el asesoramiento sindical y jurídico -ya sea individual o colectivo- es un pilar fundamental en la atención a nuestras personas afiliadas y personas trabajadoras no vinculadas al sindicato. Este mecanismo, que combina atención inicial y servicios jurídicos integrados, garantiza un procedimiento efectivo en nuestra acción sindical.

El asesoramiento técnico-sindical es crucial, actuando como el primer punto de contacto para las personas trabajadoras con el sindicato. Debemos mejorar y garantizar estos servicios, así como utilizar herramientas que favorezcan la protección de datos y la recogida de información.

El asesoramiento jurídico para la jurisdicción social y para la contencioso-administrativa presentan peculiaridades diferentes, para las que conviene articular en distintos ámbitos grupos de trabajo específicos, que permitan acumular, contrastar y difundir información jurídica y jurisprudencia.

El asesoramiento sindical -incluido el técnico- son una pieza más de la acción sindical, y la pieza angular para lograr la “Atención integral a las personas” es por eso que debe ser de base federal, junto a los servicios jurídicos, de base territorial, pero de gobernanza compartida con las federaciones, con una comunicación fluida y sencilla. Para lograrlo es fundamental situar a las personas –y sus problemas- en el centro de nuestra acción, y para ello debemos poner la organización en disposición de ayudarlas mediante una acogida y una orientación iniciales que permitan identificar sus necesidades y canalizarlas adecuadamente. Y es aquí donde la persona delegada de base, la persona que se encuentra en el centro de trabajo, tiene un papel fundamental de enlace entre la gente trabajadora y nuestro sindicato. Las asesorías tienen un apoyo fundamental en las secciones sindicales, equipos de extensión y delegadas y delegados que realizan las negociaciones en las distintas empresas, ya que son las personas conocedoras del funcionamiento y reglamentación de las mismas.

Es importante la formación, dotar de herramientas y medios técnicos y digitales a nuestro activo sindical, para actuar como filtro al asesoramiento técnico-sindical, y a su vez lograr la atención empática, integral y útil que genere los vínculos emocionales imprescindibles con la persona que se acerca a nuestra organización. La comunicación entre el asesoramiento técnico-sindical, los servicios jurídicos y las secciones sindicales equipos de extensión-delegadas/delegados, debe ser una pieza fundamental, que se retroalimente, agilizando los trámites, reduciendo los asuntos jurídicos y dándonos herramientas en la negociación colectiva y para avanzar en derechos, ya que debemos enfrentar desafíos considerables en un contexto marcado por la competencia sindical, la atomización del sistema productivo y la propagación de un discurso antisindical en ciertos sectores de la sociedad. Se hace necesario fortalecer, aún más, si cabe, el asesoramiento sindical y jurídico, especialmente ante la complejidad creciente de las relaciones laborales y la vulneración de derechos en algunos ámbitos.

4.3. Política formativa

El derecho a la formación en el ámbito laboral

La transición hacia un empleo más sostenible y equitativo constituye un desafío significativo para nuestra sociedad contemporánea. En este sentido, resulta imperativo que quienes actúan económica y sindicalmente estén adecuadamente preparados para enfrentar este reto, asegurando la creación de empleo decente con una perspectiva de género y atención a colectivos vulnerables.

Debemos priorizar la implementación de procesos de capacitación profesional que respondan eficazmente a las exigencias del mercado laboral actual. La adaptación de nuestros procesos de formación y capacitación a las nuevas realidades es esencial para enfrentar con éxito la

transición digital, ecológica, energética y demográfica. La falta de preparación no sólo afecta nuestra capacidad para responder a las demandas emergentes del mercado, sino que también limita nuestras oportunidades de desarrollo profesional.

Proyecciones sostienen que, de aquí a 2050, la mayoría de los empleos en España cambiarán significativamente debido a la digitalización y la transición energética. Esto hará que la obsolescencia de competencias se incremente, obligando a actualizar conocimientos de forma regular. Por lo tanto, la recualificación de personas adultas es tan importante como la educación de las personas jóvenes.

El papel de la Formación Profesional: contratos formativos en alternancia

La Formación Profesional y los contratos formativos en alternancia son vitales para nuestra estrategia laboral. Estos mecanismos permiten conciliar la actividad laboral retribuida con la formación teórica, facilitando así el acceso al empleo. Sin embargo, es urgente implantar cuanto antes y en único formato la formación profesional dual y que no se continúe con el método que existe actualmente en el que cada Comunidad Autónoma elige un modelo. Unas Comunidades Autónomas los contratan y les dan de alta en la Seguridad Social pagando a las personas trabajadoras lo que consideran, otra, siguen haciendo las prácticas de la formación profesional tal y como se hacía anteriormente. Por ello, es imprescindible establecer el sistema único de Formación Profesional Dual con el contrato de formación.

Además de fomentar la capacitación en sectores en crecimiento, es necesario poner en valor oficios tradicionales que son esenciales para un desarrollo sostenible. Igualmente, debemos abordar la baja representación femenina en campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), evidenciando la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades.

La Formación para el Empleo debe ser un instrumento para proporcionar habilitaciones profesionales, por ello, las políticas activas de inserción deben ofrecer la posibilidad de obtener permisos u otras habilitaciones que permitan una inserción laboral rápida y eficaz.

El derecho a la formación continua: formación como pilar de acceso y permanencia en el empleo

La formación continua es un pilar fundamental para el acceso y la permanencia en el empleo. En un contexto de rápidos cambios tecnológicos, es esencial que el sistema educativo ofrezca una formación relevante y adaptada. Garantizar el derecho a la formación a lo largo de la vida es una reivindicación inquebrantable de FSC-CCOO, que busca reducir brechas laborales y propiciar empleo de calidad, especialmente para la juventud.

Necesidad de reformar el sistema de formación

El sistema de formación para el empleo ha sido objeto de intenso debate en los últimos años, resaltando su ineficacia para enfrentar los retos actuales. Esta situación subraya la urgente necesidad de reformar la legislación relacionada con la Formación Profesional (FP) en el ámbito laboral. Cualquier nuevo modelo debe responder a las necesidades emergentes del país y de su población trabajadora.

Es preciso revisar y renovar la legislación actual en materia de FP, fomentando un diagnóstico compartido entre el gobierno y los agentes sociales para identificar necesidades formativas. Este análisis conjunto será crucial para articular un nuevo modelo que garantice la participación activa de los agentes sociales en los procesos de decisión.

Papel de CCOO: impulso de la participación activa

Es fundamental que CCOO impulse la participación activa en los procesos de formación y se enfoque en sectores prioritarios. La acción sindical debe alinearse con el reconocimiento de competencias profesionales de las personas trabajadoras, reclamando una nueva ley que reemplace la Ley 30/2015, que excluyó a las organizaciones sindicales de la ejecución y no cumplió con las expectativas de gobernanza.

Ante los desafíos del presente y del futuro, la necesidad de un nuevo modelo de Formación Profesional es primordial. Invertir en formación, coordinación y reconocimiento de competencias no sólo beneficiará a las personas trabajadoras, sino que también fortalecerá el tejido productivo de nuestra sociedad. Es tiempo de unir esfuerzos y tomar decisiones para establecer un sistema que garantice el derecho a la formación. Comisiones Obreras ha centrado sus esfuerzos en este ámbito durante más de 40 años, promoviendo la igualdad de condiciones y la no discriminación. En el contexto actual, marcado por cambios tecnológicos y digitales, el desafío de la formación continua se vuelve aún más crucial para el futuro de nuestra fuerza laboral.

Transformando la Formación para el trabajo. Hacia un modelo que responda a las necesidades para las personas trabajadoras

La aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y su posterior desarrollo reglamentario introdujeron cambios relevantes en el sistema de formación para el empleo. Entre los principios de la misma se incluye «la negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como la participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los trabajadores ocupados». Es evidente la necesidad de iniciar un proceso de negociación para establecer un nuevo modelo de formación continua adaptado a las necesidades actuales de las personas trabajadoras.

Derivado de los convenios colectivos estatales, se crean las comisiones paritarias de formación. Actualmente, nuestra federación cuenta con 24 comisiones paritarias y una estructura paritaria sectorial que es la única que existe en todo el sistema de formación para el empleo. Se debería mantener un debate interno en nuestra FSC-CCOO que defina cuál es el papel que queremos tener en el sistema.

En la formación en las empresas es vital detectar las necesidades formativas y realizar un seguimiento de las bonificaciones que reciben las empresas, ya que esto permitirá acercar la formación a todas las personas trabajadoras de la parte privada de FSC-CCOO.

Nuestra Federación es consciente de que, más que nunca, es fundamental que el derecho a la formación llegue a todas las personas trabajadoras, asegurando que nadie quede atrás.

Para llevar a cabo este seguimiento efectivo, todas las personas delegadas en las empresas y administraciones públicas deben recibir la formación necesaria. La cuota de formación destinada por las empresas no debe ser usada únicamente para beneficiar a un grupo selecto, sino que debe repartirse equitativamente, apoyando a aquellos en procesos de reciclaje y promoción laboral.

Las comisiones y la estructura paritaria de nuestra federación han realizado un trabajo extraordinario para desarrollar planes de referencia. Es esencial que las futuras convocatorias tomen en cuenta la opinión de los agentes sociales, ya que estas comisiones se originan de la negociación colectiva. Es en este ámbito donde debemos seguir disputando los espacios para que la formación se convierta en una piedra angular del desarrollo laboral.

Desde FSC-CCOO, nuestras propuestas son coherentes con lo que este sindicato ha defendido a lo largo de su historia, aunque consideramos necesario redoblar esfuerzos en varias áreas fundamentales:

- Falta de una oferta sectorial de calidad: la concentración del alumnado en especialidades más rentables para los proveedores de cursos afecta la diversidad de formación necesaria. Se debe garantizar la participación de las comisiones paritarias en la definición de las acciones formativas, ajustadas a las reales necesidades del mercado.
- Concentración de la financiación: observamos una tendencia a destinar la financiación de las convocatorias a grandes proveedores, lo que limita el acceso a una formación diversa y adecuada para todas las personas trabajadoras.
- Falta de control de la formación bonificada: la escasa formación de nuestro personal delegado está generando una falta de seguimiento y control de las formaciones que se imparten en las empresas.
- Campaña de difusión del Permiso Individual de Formación y del permiso de 20 horas de Formación: es fundamental aumentar la visibilidad y el conocimiento de estos permisos e incorporar a la negociación colectiva:
 - Concretado el disfrute del Permiso Individual de Formación.
 - Negociando y desarrollado el derecho de las 20 horas anuales de formación reguladas en el Art. 23 del ET.
- Impulso del diálogo social y la negociación colectiva: es necesario revitalizar el papel de nuestras comisiones paritarias, incrementando la financiación y reduciendo las trabas administrativas que enfrentan.
- Elaboración de una estrategia de formación para el empleo de CCOO: es crucial contar con un mapa de formación actualizado y adaptado a la realidad de los sectores, así como una coordinación interna que establezca criterios claros para todos los participantes en las reuniones de las paritarias.
- Mejora de las herramientas de detección de necesidades formativas: es esencial adecuar la oferta de formación a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras y del sistema productivo.

- Refuerzo en los Centros de Referencia Nacional: Es necesario ajustar la coordinación según los intereses de las comisiones paritarias, que son el resultado de la negociación colectiva, estableciendo mecanismos adaptados a cada centro.

Queda claro que en la formación en el trabajo hemos perdido pie y se hace urgente nuestra intervención. Abrir un espacio de debate para ver cómo afrontamos esta realidad es totalmente necesario y lo tendríamos que abordar con carácter de urgencia. El objetivo debería ser analizar la situación y ver qué posibilidades tenemos para garantizar el derecho a una formación de calidad, tanto a nivel territorial como sectorial, para nuestras personas afiliadas y, en general, para todas las personas trabajadoras.

Durante los cuatro años de vigencia de esta ponencia se expondrán y debatirán propuestas que garanticen la puesta en marcha del sistema que, según nuestra regulación interna, permita a FSC-CCOO crear el método más adecuado para atender estas demandas.

Preparación de oposiciones

La formación para el acceso al empleo, público o privado, debemos entenderla como parte de nuestra acción sindical porque es una ocasión única para crecer en afiliación que no podemos desatender, y a la que no podemos renunciar. Pero, además, también es una oportunidad para ser el referente de futuras personas trabajadoras.

La apuesta de FSC-CCOO para la preparación de oposiciones de carácter estatal debería ser encontrar fórmulas que permitan crear una red de profesorado especializado que nos habilite a que, con medios propios, podamos tejer las bases de un sistema de preparación con garantías para las personas afiliadas. Es imprescindible la colaboración y la ayuda de los sectores, con los que trabajaremos, para reunir a un grupo estable de personas docentes que sean cercanas a la organización, que trabajen lo más desinteresadamente posible y, que sean capaces de elaborar y adaptar materiales propios al servicio de la organización.

En la preparación de oposiciones en el ámbito autonómico o local, donde haya vacío de cobertura, se debería apostar por alcanzar acuerdos para preparar las oposiciones y adquirir materiales que beneficien a nuestra afiliación y, si es necesario, mejorar la red de empresas colaboradoras, para ofrecer una atención generalizada en todos los procesos y, mayor garantía de calidad y precio para la afiliación.

Hacia una formación sindical efectiva: propuestas y retos, estrategias y objetivos

La formación sindical en Comisiones Obreras se organiza a través de cuatro niveles, es competencia de la Confederación su organización y dotación presupuestaria. Los niveles cero y uno, que constituyen la formación básica de las personas delegadas, se llevan a cabo mediante las confederaciones de nacionalidad. El nivel dos es el que involucra a la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, en el que nos encargamos de proporcionar formación específica adaptada a los diferentes sectores de nuestro ámbito. También tenemos la responsabilidad de la capacitación de los cuadros sindicales y miembros de las estructuras de dirección, que corresponde al nivel tres y lo compartimos con la Confederación. Finalmente, el nivel cuatro corresponde a la Escuela del Trabajo y es la Ejecutiva Confederada la que impulsa su desarrollo y ejecución.

Es fundamental que la Federación de Servicios a la Ciudadanía elabore un plan de formación propio que complemente y se integre al plan general confederal. La estructura del Plan de Formación debe contemplar un itinerario formativo completo, facilitando el tránsito desde niveles iniciales a niveles superiores de capacitación. Este enfoque permitirá establecer una progresión lógica, creando puentes entre los distintos niveles de responsabilidad y asegurando un desarrollo formativo que potencie las competencias de los sindicalistas y representantes de la organización.

La formación sindical se erige como un elemento esencial para fortalecer la acción colectiva y reforzar la identidad de los valores y principios que nos guían. Es necesario atender los diferentes niveles de formación que le corresponde a nuestra federación, pero se hace imprescindible, por la especificidad de nuestra Federación, elaborar un plan de formación que abarque desde la formación de primeras personas delegadas, pasando por equipos de negociación de planes de igualdad, salud laboral, empleo, etc. Si queremos dar un salto para alcanzar la extensión sindical, la participación de la afiliación, la eficiencia y eficacia de los recursos materiales y de las personas. Debemos formarnos para ello, y aplicar dicha formación como identidad de nuestra forma de trabajo. Para todo ello, debemos implantar un itinerario formativo por niveles de responsabilidad y participación sindical, desde la afiliación de base, pasando por las personas delegadas, los miembros de las comisiones ejecutivas de sección, sector, federación territorial y estatal.

También se deben incorporar temas que requieren cierta especialización o conocimientos previos, como las IA, los procesos de digitalización, entre otros.

La formación debe ser interactiva, utilizando la formación digital o telemática de forma específica, pero no de forma principal. La presencialidad y el contacto directo es imprescindible, siendo una forma de encuentro, intercambio de experiencias y lazos de solidaridad entre el activo sindical.

Existe la necesidad de consolidar un plan coordinado de formación a nivel confederal y federal, con objetivos y actuaciones compartidas y adaptado a cada rama y sector. Que tenga un itinerario marcado para diferentes niveles y áreas de conocimiento. Este plan no sólo debe proporcionar un corpus de conocimientos, también debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a los desafíos sociales, económicos y políticos actuales.

Se iniciarán los trabajos cuanto antes para avanzar en un plan de formación sindical propio que abarque las diferentes realidades de nuestra organización y que contenga la especialización necesaria, posteriormente, una vez que se materialice el itinerario de FSC-CCOO, se realizarán las gestiones para que ese itinerario se incorpore al plan de formación confederal y se extienda a todas las personas delegadas a través de todos los territorios. Un aspecto crucial en este proceso es la necesidad de fomentar la coordinación entre todas las organizaciones confederadas, sin perjuicio de las competencias que tienen asignadas nuestras FSC-CCOO territoriales y la propia Federación estatal. Este trabajo colaborativo favorecerá el intercambio de recursos, materiales, pedagógicos y dinámicos, así como un uso eficiente de las tecnologías educativas. Sólo así podremos escalar y mejorar efectivamente la formación sindical.

La importancia de la formación integral

La formación sindical debe recibir una atención amplia y rigurosa. Es esencial no sólo para quienes forman parte del núcleo central del sindicato, sino también para aquellos delegados y delegadas de pequeñas empresas, así como para aquellas personas delegadas no afiliadas. La clave es construir una base ideológica sólida que posicione a los integrantes del sindicato como referentes de progreso y compromiso social, contribuyendo al bienestar de la clase trabajadora.

Es vital que la formación se dirija a todos los niveles del activo sindical, especialmente a los nuevos representantes que inician su trayectoria como personas delegadas de FSC-CCOO. Su actuación influye en la percepción colectiva del sindicato, por lo que es esencial asegurar su capacitación adecuada.

Evaluación y seguimiento

La formación sindical no debe ser un proceso improvisado. Debe alinearse con el Plan de Formación Sindical Confederal y realizarse bajo sistemas de evaluación que midan su impacto. Además, el compromiso de destinar un porcentaje del presupuesto anual a formación es crucial para garantizar recursos.

La formación sindical es una herramienta estratégica para fortalecer FSC-CCOO y proteger los derechos de las personas trabajadoras. Desarrollar un modelo formativo integral, coherente y adaptado a las realidades del entorno laboral es esencial. Este enfoque no sólo garantiza la preparación de nuestras personas delegadas, sino que fomenta una cultura de clase trabajadora, defensa de nuestros valores y lucha por una sociedad más justa.

Debe ser un proceso planificado y riguroso que abarque a todos los niveles de la organización, promoviendo la cohesión y la efectividad de nuestra intervención. Formar a nuestro activo sindical es una inversión en el futuro de nuestra organización.

Tenemos que promover formación con recursos propios y suficientes que complemente la que desarrollamos. Para ello debemos invertir en los recursos técnicos y materiales que posibiliten el desarrollo de la estrategia, mejorar la coordinación, garantizar que no se invaden los espacios de intervención formativa y que las sinergias del conjunto de FSC-CCOO respondan a una visión integral de la formación.

La formación sindical se convierte en una herramienta estratégica que tiene que garantizar que cualquier persona delegada pueda completar un itinerario formativo articulado, dando estabilidad a la programación, con el máximo rigor en la utilización de los recursos económicos y con una estructuración eficiente de las responsabilidades de cada organización, que garantice que cualquier persona delegada tenga las mismas oportunidades sin importar el sector o territorio del que provenga.

FSC-CCOO debe mantener el compromiso de destinar un 3% de su presupuesto federal anual para garantizar los medios propios necesarios que permitan la formación de personas delegadas y miembros de estructura y ampliarlo siempre que sea posible. Este compromiso, también es aplicable a todas las federaciones territoriales y sectores que deben comprometerse en su debate y desarrollo.

Formación para el empleo en las administraciones públicas

En el caso de la formación para el empleo en el ámbito de las administraciones públicas, se establece en el IV Acuerdo de Formación continua en las Administraciones Públicas (AFEDAP), que ésta debe responder a un análisis conjunto de las necesidades actuales y futuras entre ellas y la representación de sus empleados y empleadas, para cumplir sus fines de forma eficaz. Debemos aprovechar el potencial de nuestra participación como organización sindical más representativa en las Comisiones de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas que emanan del AFEDAP, utilizándose como herramienta fundamental para abordar la mejora constante de la formación y capacitación de los empleados y empleadas de las Administraciones Públicas. Es en estos espacios, donde debemos trabajar para fijar criterios y adoptar acuerdos no sólo en relación con la distribución, aplicación y gestión de los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación para el empleo de las Administraciones Públicas. Los planes de formación que se presentan ante las Comisiones de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas o, ante la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, deben incluir el grado de participación de los sindicatos en el diseño, planificación, programación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa. Es importante reforzar nuestro papel en cada ámbito de participación, comisiones de formación continua de ayuntamientos, departamentos de Consejerías de Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas, Ministerios, etc., de manera que éstas sirvan de punto de encuentro, coordinación y cooperación interadministrativa, y permitir así el intercambio de información sobre planes de formación de los diferentes promotores, así como la promoción de planes interadministrativos y otras iniciativas formativas.

Debemos abrir los canales de negociación necesarios con las Administraciones Públicas para normalizar la inscripción en el Registro de Personal o en los expedientes individuales los diplomas o certificados de los cursos de formación para el empleo que hayan sido aprobados por los participantes.

La AFEDAP indica que las Administraciones Públicas deben registrar los diplomas o certificados de cursos de formación para el empleo en el Registro de Personal o expedientes personales de las personas participantes. Además, las Administraciones Públicas se comprometen a que estos certificados sean considerados como méritos en procesos de provisión de puestos y promoción interna. Naturalmente, son los certificados de cursos aprobados en las comisiones de formación, en las que participamos, los que deben valorarse en estos procesos. Desde FSC-CCOO seguiremos insistiendo en la necesidad de participar y negociar en todos los ámbitos, territoriales y estatales, los planes de formación de las personas trabajadoras en las Administraciones Públicas, desarrollando así parte de nuestra acción sindical.

Pues es el Acuerdo el que establece que los certificados deben incluirse en los expedientes de las personas, por las propias administraciones. Desde la Federación Estatal se seguirá facilitando el soporte y el apoyo necesario a las compañeras y compañeros que representan a nuestra organización en las comisiones de formación definidas en cada administración, y facilitando las herramientas necesarias para que sea en su seno donde se determinen los planes de formación en el marco de la negociación colectiva.

4.4. Las políticas de igualdad de género

FSC-CCOO reafirma su compromiso con el desarrollo, impulso e innovación de las políticas de igualdad de género como eje transversal de su estrategia. La transformación feminista que atraviesa nuestra sociedad también debe impugnar la cultura organizativa del sindicato, promoviendo cambios estructurales que mejoren las condiciones sociales y laborales de todas las personas.

No podemos limitarnos a reaccionar ante situaciones aisladas. La escuela de mujeres puede ser una herramienta primordial para crear el espacio de debate y reflexión necesarios para la articulación de las políticas feministas dentro y fuera de la organización.

La organización se compromete a adoptar medidas para hacer efectivo el mandato ya existente de utilizar un lenguaje no sexista en todas sus actuaciones y soportes de comunicación, tanto interna como externa. En este sentido, son importantes las acciones formativas, así como las medidas de seguimiento de los distintos soportes emitidos por el sindicato, tanto escritos, verbales o visuales.

Para abordar de forma integral la discriminación histórica y presente que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo, es necesario tener en cuenta que no hablamos de un colectivo, sino de la mitad de la población, sujeta a los mismos derechos y deberes que el resto. La Federación se compromete a luchar contra toda discriminación por sexo, para lo cual habrá que incorporar desde el análisis de género los diversos factores de clase, origen, edad, momento vital y el resto de situaciones interseccionales que dan origen a la discriminación múltiple de las mujeres.

La Federación se compromete a aplicar la transversalidad de género en todas las actuaciones y políticas de la organización, y a implementar las acciones positivas que se consideren necesarias para corregir desigualdades entre mujeres y hombres en ámbitos y momentos concretos. No existen políticas neutras al género, no reconocerlo es contribuir al mantenimiento del patriarcado y el incremento de la violencia machista. FSC-CCOO tiene la obligación de exigir la equiparación legal absoluta de las Administraciones Públicas con el resto de las empresas privadas, tanto en relación con los planes de igualdad, como con la brecha salarial de género y la protección ante el acoso sexual y por razón de sexo. La Federación ha de exigir la plena inclusión del personal de las AAPP en toda la normativa estatal reguladora de la Igualdad

Aún queda mucho camino para acabar con las brechas salariales y laborales que caracterizan a muchos convenios. Pese a la tradición y experiencia acumulada en nuestro sindicato, en estos aspectos no hemos logrado eliminar las carencias a la hora de abordar la perspectiva de género y en el acceso al empleo.

Este reto exige pasar de los diagnósticos generales a la adopción de medidas específicas que, desde la negociación colectiva, contribuyen a eliminar las causas estructurales de la desigualdad. Para ello, FSC-CCOO se compromete a aplicar siempre que se pueda el enfoque de género en el análisis de las condiciones laborales recogidas en los convenios, prestando especial atención a aspectos como la tipología de jornada, los sistemas de acceso y formación, la distribución de complementos salariales o la participación en formación. Solo desde una intervención sostenida podremos reducir de forma efectiva la brecha salarial y avanzar hacia la igualdad real.

El ejercicio de los derechos laborales de conciliación sigue estando fuertemente feminizado, lo que perpetúa las dobles jornadas y sus efectos negativos sobre la salud, el salario y el acceso al empleo. FSC-CCOO trabajará activamente para que se desarrolle una estrategia integral de formación en igualdad, conciliación y corresponsabilidad, tanto en la organización como en los centros de trabajo, prestando especial atención a la sensibilización de la plantilla masculina. El sindicato intensificará el seguimiento ante posibles represalias empresariales y defenderá permisos igualitarios e intransferibles, como medida estructural para acabar con la penalización laboral de las mujeres.

Las mujeres de FSC-CCOO deben tener un lugar propio en la política de comunicación del sindicato. Generar referentes femeninos contribuye a aumentar la afiliación, pero además deben distinguirse, tanto desde la estructura estatal como en sus sectores y territorios: comunicar con transparencia, prontitud y certeza y pronunciarse públicamente en las situaciones que convierten a las mujeres en objetivo de violencia o de retroceso en derechos. En ese sentido, FSC-CCOO actuará en solidaridad con las organizaciones internacionales afines. Se debe tener especial consideración en los ámbitos de la política de comunicación, tanto desde la estructura estatal como en sus sectores y territorios. Hay que garantizar la comunicación.

Las acciones feministas deben ser transversales para que las mujeres tengan cada vez más presencia pública y se feminice también el contenido de la política. Mas allá de la comunicación, que seguirá visibilizando la perspectiva de género en fechas señaladas y conflictos concretos, FSC-CCOO seguirá reivindicando la incorporación del enfoque feminista en la política sindical, la negociación colectiva y la acción sindical cotidiana.

La Federación se compromete a aplicar la transversalidad de género en todas las actuaciones y políticas de la organización, y a implementar las acciones positivas que se consideren necesarias para corregir desigualdades entre mujeres y hombres en ámbitos y momentos concretos. No existen políticas neutras al género, no reconocerlo es contribuir al mantenimiento del patriarcado y el incremento de la violencia machista

Negociación coordinada de planes de igualdad

La negociación de los planes de igualdad es parte fundamental de nuestra esencia como Federación. Aunque esta tarea ha sido tradicionalmente asumida por las secretarías de mujeres, es imprescindible que toda la organización entienda que se trata de una herramienta clave de negociación colectiva para avanzar en igualdad y equidad. Se requiere una mayor implicación y coordinación entre acción sindical, negociación colectiva, organización y la secretaría de las mujeres para integrar plenamente los planes de igualdad en la acción sindical. Son un instrumento estratégico para hacer avanzar el feminismo y los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Necesitamos recursos sindicales que permitan abordar la negociación de los planes de igualdad con coherencia y eficacia, asegurando su cumplimiento y seguimiento posterior, también conviene establecer un plan de formación continua para la organización, no solo para las personas participantes en la comisión de seguimiento. Estos planes pueden servir también como vía de entrada para la acción sindical en empresas blancas, donde la firma y seguimiento de los planes de igualdad puede convertirse en una herramienta para abrir espacios de representación y garantizar su aplicación efectiva.

Es hora de evaluar hasta dónde hemos llegado negociando los planes de igualdad, en cuántos hemos participado y hasta qué punto se ha traducido en afiliaciones y en las EESS ese gran esfuerzo. Debemos ser lo más eficaces posible en el uso de nuestros recursos.

Es necesario reforzar el equipo técnico federal para dar soporte a la negociación de los planes de igualdad. Debemos establecer criterios de prioridad, lo que requerirá un análisis en profundidad, con el fin de detectar necesidades.

Con estos nuevos recursos, y creando un equipo especializado con representantes de todos los sectores y federaciones, podremos gestionar los planes de igualdad de forma coordinada. Esto permitirá establecer calendarios de visitas y asambleas conjuntas con el equipo de EESS, especialmente en empresas sin representación legal de las personas trabajadoras (RPLT), para que los esfuerzos en la negociación den los frutos esperados.

Prevención del acoso y erradicación de las violencias machistas

Debemos apostar de manera más contundente por la prevención de la violencia machista dentro de los entornos laborales y de nuestra propia organización. En este sentido, debemos aplicar los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, y reclamar su existencia y aplicación en aquellas empresas o instituciones que actualmente carezcan de ellos. La violencia de género va más allá de la identificación de un hecho concreto como delito.

Como organización democrática y feminista, debemos actualizar el plan de igualdad y el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la propia federación y disminuir el grado de tolerancia hacia los micromachismos cotidianos.

El Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo de CCOO es una herramienta confederal que se ha demostrado válida para sensibilizar e informar y dar respuesta a consultas concretas. Es un compromiso de todas y todos difundir su existencia, dar a conocer sus recursos y hacer uso de los mismos en la acción sindical para prevenir el acoso y las violencias machistas. Pero también este organismo sirve para concienciar a las empresas de su responsabilidad de evitar las actuaciones de acoso en sus centros y proteger a las víctimas de sus victimarios. Habrá que hacer un esfuerzo de difusión especial entre aquellos colectivos de trabajadoras que están en situaciones de mayor vulnerabilidad o indefensión frente al mismo.

4.5. Políticas LGTBI+ Políticas LGTBI+

Hay que incluir en la negociación colectiva y en la práctica de nuestra acción sindical, los términos acordados en el Marco del Diálogo Social tripartito para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Partiendo de que la plasmación de normativas, reglamentaciones y legislaciones responden a las necesidades que surgen de la realidad social, debemos observar la evolución en nuestro país en cuanto a dicha realidad de las personas LGTBI+. Como muestra, la reciente y concreta Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el desarrollo reglamentario de sus artículos 15 y 55.3, que, desde su aprobación, nos obliga a dar un salto cualitativo y cuantitativo en implementación de políticas LGTBI+ para las personas trabajadoras.

Para ello y, a pesar de que el desarrollo de dichas políticas debe ser una cuestión transversal que forme parte de la propia identidad de la Confederación, desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía recogemos el espíritu del documento de ponencias del 4º Congreso Federal en su apartado de políticas LGTBI+, así como la Resolución sobre el reconocimiento del compromiso con la defensa de las personas LGTBI+ trabajadoras aprobada en el Congreso Extraordinario, celebrado en julio de 2024.

Federación transincluyente y aliada

El debate sobre el posicionamiento que CCOO debe adoptar en cuanto a las personas LGTBI+ y el reflejo de este posicionamiento en nuestra propia estructura, no sólo lleva años dándose en el seno de la organización, sino que nos ha sobrepasado con la realidad social y legislativa actual. Se trata de un debate caduco que debe dar paso, de una vez por todas, a la materialización de expresiones como “conseguir que nuestra organización se reconozca como una organización transincluyente y aliada con las personas LGTBI+”.

CCOO ha trabajado activamente para erradicar la LGTBIfobia y las discriminaciones del colectivo en el ámbito laboral. Con este fin se debe diseñar un catálogo de cursos con perspectiva LGTBI+ en cuanto a sensibilización y nociones básicas, negociación colectiva, acción sindical, formación de formadores, políticas de empleo y cualquier otro enfoque necesario y que sirva para que las personas que conformamos la Federación podamos hacer sindicalismo atendiendo también las necesidades de personas LGTBI+ trabajadoras. La reciente aprobación de la Ley 4/2023 y la concreción de sus artículos 15 y 55.3 requiere de acciones para su desarrollo sindical. Una de las prioritarias debe estar enfocada a la formación de la estructura de la Federación, así como a fomentar la formación de personas delegadas, cuadros sindicales y afiliación.

A su vez, FSC-CCOO elaborará herramientas básicas para ayudar en la acción sindical, como una plataforma reivindicativa para las propuestas de empleo del colectivo, y muy especialmente para personas trans y colectivos LGTBI+ doblemente estigmatizados en el mundo laboral: comunidad gitana, migrantes, personas racializadas, personas con VIH, etc.

Voz del colectivo LGTBI+

Para avanzar en este objetivo, es indispensable escuchar la voz de las personas del colectivo LGTBI+, tal como se ha avanzado en las políticas de género. Esto implica una formación profunda para los cuadros sindicales que llegue a toda la estructura de la Federación, así como la creación de estructuras específicas LGTBI+ cuando sea necesario, donde se implementen las políticas de diversidad.

En este sentido, se impulsarán los espacios necesarios para el desarrollo de políticas LGTBI+ que contribuyan a llevar a los convenios colectivos y a los centros de trabajo la defensa de los derechos del colectivo LGTBI+ a nivel federal territorial y sectorial, estableciendo un plan de acción LGTBI+ que será desarrollado a lo largo del mandato en coordinación con las Secretarías de Acción Sindical y Negociación Colectiva. Se fomentará la participación y difusión de foros y proyectos sobre políticas LGTBI+; tanto a nivel nacional como internacional contando con los recursos oportunos para cada acción.

De manera específica, debemos centrar la atención en el área de la salud laboral por:

- Tanto la prevención como la protección contra las discriminaciones y agresiones hacia las personas LGTBI+ en el empleo centra gran parte de su foco en los riesgos psicosociales, ya que la mayor parte de esas discriminaciones y agresiones tienen su origen en prejuicios, fobias y odios hacia las personas LGTBI+ (y sus aliades) por el hecho de ser y sentir de maneras diversas a las entendidas como cisheteronormativas.
- La prevención de riesgos laborales, y muy especialmente la medicina para el trabajo para evitar cualquier tipo de discriminación, se debe plantear desde una visión individualista de la persona trabajadora, anulando generalizaciones que provoquen sesgos de carácter sexual, de identidad o de género.

Todos los textos y documentos que se generen desde la Federación deben hacerse con el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

De cara a la participación activa de las personas LGTBI+ en el sindicato e incluso a las nuevas afiliaciones, es fundamental que FSC-CCOO vaya mucho más allá de un mero rainbow washing de la organización. No es suficiente con hacer comunicados de apoyo en efemérides, como el mes del orgullo LGTBI+. La apuesta debe ser profunda y real; cualquier punto de la estructura de CCOO tiene que ser un espacio seguro para las personas del colectivo, y para ello se tienen que establecer accesos directos en todos los espacios de comunicación e información a los referentes LGTBI+ de la Federación en su conjunto.

Es, en definitiva, la lucha por el reconocimiento de derechos fundamentales, por la prevención de las discriminaciones y la actuación para su erradicación que requiere de un cambio de paradigma en el sistema cisheteronormativo binario establecido.

Pero, sobre todo, debe ser una lucha efectiva, solidaria y real que materialice el reconocimiento normativo y legal establecido extensamente ya desde hace años por nuestras instituciones y desde organismos internacionales como la OMS, OIT y ONU.

4.6. Juventud, el basamento de la futura FSC-CCOO

En el mismo sentido, es necesario establecer unas líneas de actuación desde la Federación en materia de juventud. Propuesta de algunos aspectos que debemos incluir:

La necesaria incorporación de personas jóvenes en las administraciones públicas debe tener una intervención sindical por nuestra parte en varias direcciones:

- Promocionando y facilitando el acceso, mediante campañas y acercamiento del sindicato a la juventud, haciéndolo atractivo y útil en sus reivindicaciones.
- Reivindicando apoyo económico en forma de becas.
- Atención singular a colectivos más tendentes a ser corporativos y a grupos altos, que no debe implicar dejarlos al margen de la utilidad y participación del sindical.
- Fomentar las fórmulas y programas de primeros empleos para personas jóvenes controlando los programas de empleo juvenil para evitar eventualidad y rotación en las administraciones públicas

- Nuevos perfiles profesionales que se deben incorporar a la Administración, y cuya formación la tienen preferentemente las personas jóvenes.

Hay que poner en marcha actividades de atención y acogida de las personas jóvenes que se acercan al sindicato, pese a que su vinculación a la empresa o sector sea corta y cambiante, hay que garantizar, a través de la negociación colectiva, la promoción de nuevas contrataciones de personas jóvenes, sobre todo en los sectores más envejecidos, teniendo las mismas condiciones laborales que el resto de personas trabajadoras, exceptuando la antigüedad.

FSC-CCOO debe ser una plataforma idónea para que las personas jóvenes descubran un gran abanico de oportunidades de empleo y formación, a la vez que de experiencias sindicales. Para ello, proponemos reforzar el trabajo de las secretarías de Juventud a nivel estatal de las federaciones territoriales y los sectores con apoyo técnicos y de gestión, para poner en marcha una Red de Centros de Atención Sindical para Jóvenes, desde donde poder difundir, elaborar materiales y atender y organizar a las personas jóvenes.

Todo ello compatible con la acción sindical, integración y participación de la afiliación joven en los centros de trabajo, secciones sindicales y sectores.

La precariedad del colectivo juvenil es la gran asignatura pendiente que tiene el país. El empleo, la salud, la vivienda, la conciliación o la igualdad son algunos de los pilares fundamentales para alcanzar una vida digna, pero las personas jóvenes se encuentran con más barreras para su consecución.

Impacto de las políticas sindicales y nuevas realidades del trabajo

Las políticas sindicales de estos años junto a un Gobierno progresista, como la subida del SMI o la derogación de la reforma laboral, han dado respiro a las nuevas generaciones, aunque insuficiente. Tenemos la tasa más alta de Europa de personas jóvenes sobrecualificadas y, por otro lado, nos encontramos con una elevada tasa de paro juvenil, al que hay que añadir un porcentaje alto de personas en práctica no laborales en fraude de ley.

El sindicato, desde Acción Sindical y la Negociación Colectiva, tiene que poner el foco en la aprobación urgente de un estatuto para las personas becarias, en el rejuvenecimiento de las plantillas y la de la administración pública, garantizando servicios públicos esenciales y de calidad, así como las futuras pensiones.

El contrato de relevo ligado a la jubilación parcial es, sin duda, una fórmula de inserción laboral en profesiones tradicionales que están siendo abandonadas.

Llegar más, llegar mejor

FSC-CCOO tiene que poner toda su maquinaria para llegar a la gente joven, hablando su lenguaje y utilizando las herramientas que se adaptan a sus formas de comunicación, siendo esto una de las peticiones de gran parte de nuestra afiliación. En los últimos años, las personas jóvenes han adoptado nuevas formas de comunicación que reflejan los avances tecnológicos y cambios sociales. Utilizar estos canales tiene que servir como vía para aumentar nuestra afiliación y organizar a la juventud trabajadora.

La formación sindical para jóvenes es imprescindible para promover la participación desde la base con los conocimientos necesarios. FSC-CCOO debe seguir abriendo espacios de participación, asambleas abiertas de debate, jornadas y escuelas de mentoría y formación donde las sindicalistas se formen en derechos laborales, la negociación colectiva, la acción sindical, la salud laboral y planes de igualdad entre otras para poder enfrentarse a responsabilidades sindicales a futuro y seguir creciendo como organización, incorporando a la gente joven a nuestros órganos de dirección y a los ámbitos de la representación sindical.

Gran parte de las personas jóvenes trabajadoras sufre consecuencias psicológicas, como la depresión o la ansiedad, vinculadas a un nivel bajo de satisfacción en el puesto de trabajo, un mayor nivel de precariedad o un porcentaje relativamente alto que desarrolla su actividad laboral en horarios a turnos o en horario nocturno. Hay que promover políticas sindicales sobre salud laboral para este colectivo.

Frente a la discriminación, más derechos

La violencia de género juvenil en el entorno laboral es un problema prevalente. A pesar de los avances en la sensibilización y lucha contra la desigualdad de género todavía existen muchos obstáculos en el lugar de trabajo, incluyendo la doble discriminación mujer-joven, el acoso y la violencia. Sindicato y empresas deben impulsar medidas para prevenir y abordar la violencia de género juvenil y el ciberacoso en el entorno laboral.

El espacio seguro también para las personas LGTBI+ es fundamental, no sólo en el ámbito laboral, sino en todas las áreas de la vida. Es relevante trabajar con herramientas para combatir estas desigualdades, pues está comprobado que, a pesar de ser más visibles, las personas jóvenes LGTBI+ también se enfrentan a mayores agresiones y rechazo.

España es uno de los países receptores de inmigración en Europa, y esto ha dado lugar a una sociedad más diversa, con nuevas oportunidades en todas las dimensiones de la realidad social. El aumento de personas migrantes en 2023 fue del 82% y más de 5.000 personas eran jóvenes o menores de 18 años. El sindicato debe estudiar y conocer la situación de los jóvenes migrantes. Trabajar para el acceso al empleo digno y de calidad, el acceso a los principales servicios públicos y del Estado de bienestar y la integración de las personas de origen extranjero en nuestra sociedad.

Compromisos internacionales

Dentro del ámbito internacional, es necesario continuar trabajando y participando en espacios de juventud, contribuyendo a promover una red de jóvenes dentro de FSC-CCOO y colaborando en la organización de iniciativas en España.

La ultraderecha coge aire en gran parte de la Unión Europea, somos las personas jóvenes quienes tenemos que incidir en la defensa de los servicios públicos, el Estado de Bienestar y los derechos laborales dentro y fuera de nuestras fronteras. El sindicato tiene que continuar trabajando, participando y manteniendo la representación de juventud de FSC-CCOO dentro de los espacios de ETF, UNI EUROPA y EPSU, seguir apostando por la creación de un espacio joven en los ámbitos de la EFJ y la IFJ.

5. POLÍTICA COMUNICATIVA: GANAR EL RELATO

La comunicación es la acción que permite visualizar la actividad del sindicato en cualquier ámbito, entre la afiliación y la ciudadanía. Es un derecho de las personas afiliadas y un deber para los órganos de Dirección, por lo que hemos de reforzarla como elemento clave para nuestra política sindical y la traslación del discurso político y social del sindicato a la afiliación y, a la sociedad, profesionalizándola, siendo muy conscientes de que somos la Federación de los medios de comunicación y de las personas que ejercen el periodismo.

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 generan desde la política sindical, actividad institucional y resto de actividades desde todos los ámbitos de la organización que, además, se convierten en la materia prima con la que se aspira a incidir en la conversación pública.

La afiliación se tiene que sentir vinculada al sindicato y eso se logra, en buena parte, a través de los canales de comunicación que se habilitan y de la información que se comparte. Nuestro discurso debe llegar no sólo al interno 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 diferentes ámbitos en los que tiene presencia.

La política de comunicación debe marcar tácticas y crear opinión, mostrar la actividad de la organización e intervenir de forma transversal en todas las acciones que en ella se desarrollan, en coordinación con las personas responsables sindicales de cada ámbito. La política de comunicación ha de servir de altavoz y tiene que ir encaminada a multiplicar nuestro acceso a más personas para desarrollar proyectos de captación, fidelización y recuperación afiliativa y mejorar la representación.

Apostamos por una comunicación transversal a todas las áreas, bidireccional, con mensajes claros y directos. 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.

La incidencia de los grupos de comunicación en la forma en la que percibimos nuestro entorno, y el modo en el que los medios reflejan actualidad y mensajes -por sus líneas editoriales-, repercute en la opinión pública. La organización tiene que lograr posicionarse como voz autorizada, referente, como organización sociopolítica que somos y como actor principal en la defensa de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Las innovaciones tecnológicas que se han producido en la transmisión de la información están suponiendo una revolución sin precedentes en la estructura y contenidos de los medios de comunicación y en el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la información de la ciudadanía; también en el modo de trabajo de las personas profesionales de los medios.

Tenemos que trabajar para diferenciar claramente la relación con los medios de comunicación de los que no lo son, fortalecer nuestras vías de comunicación, plantearles propuestas en ámbitos con los que a nosotros nos interese hablar, generar debate en el que tengamos un papel activo y contribuir en la lucha contra la desinformación, las mentiras o las malintencionalidades

que ponen en riesgo uno de los pilares de nuestro sistema que es el derecho constitucional de “comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión”.

Sin embargo, en el sentido de hacer más eficiente la labor comunicativa, no debe caerse en la tentación de responder a todas las informaciones tendenciosas, falsas o manipuladas. Es evidente que replicar a ciertos medios y pseudomedios les implica tener más presencia mediática y telemática. Por ello, tener claro dónde hay que estar en este ámbito no sólo invisibiliza los trolls informativos, sino que favorece el impacto de nuestra labor por permitir un trabajo más reposado y de calidad, sobre todo ante el limitado capital de recursos humanos con que contamos en CCOO.

A la inmediatez y el peligro de la difusión rápida de mensajes dañinos, se une el peligro de la irrupción de la Inteligencia Artificial (IA), como generadora de contenidos, cuando todavía hay una laguna legal y regulatoria importante.

Todos son instrumentos y factores decisivos en el desarrollo social, cultural, y también democrático, por su influencia directa en la configuración de la opinión pública. Hemos de aprender a manejarlos, a mirarlos de tú a tú, a sacar partido de todas estas herramientas, no a ser víctimas de ellas.

La estrategia debe pasar por situar la actividad federal en el centro de la comunicación, como elemento de visualización y de proyección pública de nuestro trabajo, análisis y acciones, apostando por la creatividad, la inversión económica en comunicación, revisando y dando coherencia a la comunicación externa e interna, con el objetivo de ser los primeros en afiliación y representación.

La organización debe orientar la comunicación de su actividad en dos planos: el interno (afiliación, estructuras...) y el externo (ciudadanía) y, por lo tanto, se tiene que trabajar en una doble vertiente: una más estratégica (de construcción de relato) y otra más publicitaria (de colectivización de ese relato) y aportar también un equilibrio entre inmediatez necesaria y solidez intelectual.

5.1. Construcción del relato interno

Como organización con casi de 232.000 personas afiliadas, compuesta por federaciones territoriales y sectores con distintas singularidades, hemos de ser capaces de canalizar sus demandas y de trasladar nuestras propuestas e iniciativas. También de que conozca nuestra actividad, los acuerdos y las mejoras que les benefician en su ámbito profesional y personal.

Para ello, la página web es una herramienta muy válida, si bien tenemos que hacer un esfuerzo por que sea sencilla e intuitiva, con contenidos fáciles de encontrar y que sean interesantes para captar la atención de nuestra estructura interna, para su información, pero que, a su vez, pueda servir de gancho a nuevas afiliaciones.

La web debe incorporar contenidos con más frecuencia y hay que tratar de intensificar los contenidos propios de la actividad de la Ejecutiva de FSC-CCOO, e intensificar la presencia de la Secretaría General, además de los relativos a sectores y territorios.

Para mejorar la comunicación interna, hemos de reforzar la coordinación entre secretarías, de cara a fomentar las acciones y proyectos que se llevan a cabo tanto entre la estructura como entre la afiliación. En este objetivo cabe potenciar las acciones en áreas como Mujeres, Juventud -ambas con protagonismo estatutario en la Federación- o Formación.

En esa misma línea, se enmarca también el objetivo de reforzar la comunicación con los sectores integrados en la Federación, con una doble dirección, por un lado, que nos tengan al tanto de sus iniciativas y acciones y, por otro, que podamos contribuir en el refuerzo de la difusión en tiempo adecuado, y no como respuesta a sus publicaciones en redes o en medios. Con este objetivo, cabe plantear, al igual que en las redacciones periodísticas, realizar reuniones periódicas entre las personas responsables de Comunicación de FSC-CCOO y sus sectores, para analizar y preparar acciones informativas con reglas comunes, sin que ello coarte la autonomía de cada sector.

Comunicar requiere también de plantear una estrategia con unos objetivos y un contenido concreto. Para que sea lo más eficaz posible, la formación es indispensable.

En la actualidad, es un hecho que la mayoría de las personas que se dedican al trabajo sindical en FSC-CCOO no tienen formación en Comunicación, ni tampoco son nativas digitales. Si tenemos en cuenta que, en los próximos cinco años, 200.000 personas afiliadas van a jubilarse, el objetivo debe ser captar la atención de personas trabajadoras jóvenes y de mediana edad y los soportes que manejan, ya de forma casi exclusiva, son las redes sociales y/o plataformas digitales.

Por eso es crucial que, desde la Secretaría de Comunicación, se calendarice un programa de sesiones formativas para compañeras y compañeros de FSC-CCOO encargados de realizar la información al exterior y un programa de sesiones informativas (presenciales, online o por canales telemáticos) para lograr convencer desde las secretarías generales hasta secciones sindicales y RLPT, sobre la importancia de una buena comunicación al exterior, en general, y a las personas trabajadoras, en particular.

Así, otro de los retos ha de ser mejorar las destrezas comunicativas, a través de una capacitación específica en comunicación (cómo comunicar a nuestros enlaces y cómo hacerlo de cara al externo), dirigida principalmente a quienes puedan ostentar, en un momento concreto o puntual, la responsabilidad de la Portavocía de la Federación, federaciones territoriales o sectores.

En esa formación se aprovechará también para dar pautas básicas de cómo funcionan los medios de comunicación (que, mayoritariamente, son empresas privadas, con líneas editoriales claras y con el objetivo del rédito económico), para ser conscientes de por qué las informaciones que se publican no son independientes ni objetivas, y que en muchos casos son noticias «dirigidas» con objetivos particulares de agentes privados.

Somos la Federación de las personas que ejercen el periodismo y hemos de estar formadas para afrontar los nuevos retos de la profesión, principalmente la irrupción de la Inteligencia Artificial (los medios deben tener protocolo específico y advertir a la audiencia cuando esta recibe informaciones o imágenes con uso de la IA). Ahí, la representación de las personas trabajadoras también va a requerir de un papel vigilante en las empresas y tiene que estar preparada para dar respuesta a las posibles dudas que planteen las plantillas.

Como organización, tratamos de dar a conocer nuestra actividad, pero sería interesante conocer la opinión de la afiliación sobre los aspectos que más interesan o que más les preocupan y no tienen el feedback que demandan. La fórmula de la encuesta, a través de un formulario, en colaboración con los sectores y territorios, es una estrategia a intensificar.

También es de utilidad habilitar un apartado específico o incorporarlo a uno ya existente (por ejemplo, 'Tu Sindicato'), que contemple datos útiles de la organización, y que se puedan dar a conocer, como número de personas afiliadas, y desglose por sexo, edad, sectores. Si somos una Federación potente, hay que aspirar a que eso cale, y los datos son grandes aliados en ese objetivo. La actualización de esos datos no es necesario que sea al día, puede ser trimestral o semestral.

Nuestra intervención en redes sociales debe ser rigurosa y precisa, hemos de ser capaces de adaptar el mensaje al lenguaje y las fórmulas de cada una de ellas, porque el perfil de las personas usuarias no es el mismo. Los envíos que se hagan o las comunicaciones a la afiliación, han de incluir los enlaces a los perfiles en redes que tiene FSC-CCOO para vincularles a estos canales y multiplicar el efecto de difusión.

Deberemos adaptar todas nuestras formas de comunicación a los nuevos códigos y canales 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.

Es necesario seguir trabajando, y avanzar en un imprescindible ejercicio de pedagogía, en el uso del lenguaje igualitario, neutro, no sexista en nuestros mensajes, así como en la erradicación de expresiones, términos y frases LGTBfóbicas. También en todo el contenido gráfico, imágenes, uso de colores o diseños.

Seguiremos trabajando en aquellas acciones que tienen un buen seguimiento y consideramos útiles para transmitir información, principalmente en el ámbito interno. Vías de difusión que sirven para mantener contacto con la afiliación, como el Tribuna Digital, o el canal informativo de Telegram, y en aquellas actuaciones que permitan mostrar nuestra actividad: la actividad de la mayor organización de este país.

5.2. Colectivización del relato externo

Lo que no se comunica, no existe. Es el ABC de cualquier equipo de comunicación y resume en pocas palabras la necesidad de trasladar a la sociedad, y de hacerlo dando protagonismo y valor, no sólo nuestras acciones, sino el sentido de nuestras acciones. Generar un vínculo con la ciudadanía, que esta se sienta representada y que ello redunde en una relación de confianza y fidelidad a través de su afiliación. Esa es la clave en lo externo.

Para conseguirlo, no sólo debemos de dotarnos de herramientas útiles en ese objetivo, sino de estrategias que debiliten o anulen los mensajes ofensivos lanzados por canales que organizaciones y grupos conservadores o liberales dominan y en los que la veracidad, el rigor y los datos contrastados son papel mojado.

Otra línea de trabajo comunicativa tiene que ser potenciar las herramientas con las que contamos y avanzar en el desarrollo de estrategias que nos acerquen más a nuestro objetivo:

hacer visible la actividad de FSC-CCOO. La comunicación federal es la suma de la de todos sus sectores y federaciones territoriales, por lo que hay que dar cobertura a toda la actividad de las personas delegadas, las secciones sindicales y los órganos de dirección.

Hay que aspirar a reforzar la imagen corporativa a través de la modernización de los mensajes para poner la comunicación al servicio de la proyección de la actividad sindical de FSC-CCOO, convirtiendo en información todo lo que sea política sindical, incluidas las propuestas y las reflexiones que realicemos en los diversos ámbitos de negociación.

Asimismo, hay que aprovechar lo que más atrae a los usuarios en las distintas redes sociales, con especial hincapié en lo audiovisual (vídeos cortos, reels, animaciones gráficas), con mayor inversión tanto en recursos humanos, como técnicos; y mejorar nuestra presencia en los medios de comunicación, desde el análisis de nuestra relación con ellos.

Tenemos que posicionarnos como generadores de opinión utilizando cuantos canales tengamos a nuestra disposición para entrar en la agenda de los medios, a través de comunicados y notas de prensa, artículos de opinión, entrevistas pactadas, e incluso aprovechar la presencia en los territorios para difundir nuestros mensajes.

Hemos de intensificar nuestra presencia propia en medios como Federación, no sólo con reenvíos, también con material nuestro propio (notas de prensa, pequeños vídeos colgados en redes, infografías y cartelas). Al tiempo, hay que tratar de dar mayor visibilización y presencia a la Secretaría General en asuntos que nos competen directamente.

Las métricas del uso de redes son muy útiles para abordar nuevas campañas. Tenemos que seguir fomentando su uso para que el discurso de la organización cale en la sociedad.

Una vía para multiplicar nuestro mensaje, y encontrar nuevos cauces de difusión, es aprovechar nuestra presencia en territorios para difundir (comparecencias, atención a medios, pequeñas entrevistas) nuestras acciones y mensajes. Es más fácil lograr la atención en los territorios que en Madrid, donde se concentra todo y los medios sólo acuden a una persona de referencia en cada organización.

Apostamos por garantizar la igualdad, también en representación mediática. Si los medios solicitan una persona interlocutora, tratemos de buscar mujeres que ejerzan la portavocía en esas áreas/materias.

Somos la Federación de las personas que ejercen el periodismo y de los medios de comunicación. Tenemos que seguir apostando por ostentar un papel pionero en la visibilización de los mensajes, y hacerlo con profesionales, que puedan aportar su experiencia, y mejorar así la implementación de las distintas campañas, y su impacto, desde el criterio profesional y el sindical.

Debemos mejorar los tiempos de las campañas de comunicación estatal, desarrollarlas en todas las lenguas oficiales y hacer posible que se puedan extender por empresas y territorios con eficiencia. Los medios digitales son rápidos y muy visuales, pero no podemos renunciar al contacto directo con las personas.

Se puede estudiar la elaboración de un plan de medios que refleje los objetivos que tenemos como organización, los sectores poblacionales a los que queremos llegar y los medios que son más eficientes en función del objetivo. Puede dotarnos de una radiografía válida y una serie de herramientas útiles para conseguirlos.

Los mensajes claros, concretos, contrastados, y certeros en el tiempo servirán a la Federación para posicionar nuestro mensaje. Serán fundamentales para hacer frente a ataques procedentes de posicionamientos ultraliberales o discursos de odio que tratan de imponernos quienes no quieren que la clase trabajadora avance. Como FSC-CCOO, y como sindicato de clase, hemos de ser directos y, si es necesario, incómodos, ante quienes pretenden mantener brechas salariales, sociales o de género.

5.3. Nuevos espacios comunicativos

Como organización, la Federación de Servicios a la Ciudadanía ha entrado, con perfiles propios, en Instagram y TikTok a través de pequeños vídeos y reels que contribuyen a difundir el valor de los delegados y delegadas sindicales y de la RLT.

Esta estrategia está permitiendo posicionar a la organización, y que se la identifique, especialmente entre el sector de las personas más jóvenes, pero conviene tratar de buscar más representantes, ampliar el perfil de interlocutores con nuestros usuarios y usuarias, para evitar el riesgo de saturación que puede suponer que siempre protagonice esos vídeos una misma cara y una misma voz, y eso derive en desinterés por nuestras publicaciones.

Hay que profundizar en la elaboración de pequeñas píldoras informativas o campañas gráficas propias, principalmente en X y en Facebook, en alguna ocasión también en Instagram. Hay que evaluar si es más efectivo realizar notas, vídeos, reels o podcast en canales específicos, que pretender abarcar todo el espectro de formatos en todo momento. Permitirá ser más eficientes con los recursos humanos y materiales con los que contamos y posicionar mejor nuestros mensajes en sectores concretos.

La Federación, valiéndose del equipo de Comunicación, debe dar respuesta a la necesidad de formación sobre el uso de la Inteligencia Artificial (IA), sus potencialidades en el espacio comunicativo. Conocerla, y utilizarla de manera responsable, permitirá implementar los objetivos de canalización de nuestro mensaje.

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA HOJA DE RUTA ORGANIZATIVO-FINANCIERA

La relación del sindicato con la gente trabajadora forma parte sustancial del debate organizativo, que debe pivotar en cómo afectan tales avances, en un mundo cambiante, al modo en el que se organiza y relaciona la empresa, la clase trabajadora y la sociedad.

De esta reflexión se deriva una máxima: el sindicato tiene que basar su organización y su acción en términos de adaptación y dinamismo para poder alinearse de la mejor manera posible a los cambios que operan en el mundo y la sociedad.

Tenemos retos que nos obligan a abordar los nuevos sectores productivos, los cambios en la composición de la clase trabajadora, las mutaciones en la forma de organizar la empresa, que muchas veces son transversales y extremadamente diferentes de las viejas organizaciones verticales. Se consolidan empleos cuyas características principales son, entre otras, un nivel de conocimiento y cualificación medios-altos, pero con una elevada atomización empresarial y con un amplio potencial de sindicalización. Incorporar herramientas y formas de relacionar al sindicato con esos espacios productivos diferentes, a la vez que organizarnos y relacionarnos dentro de nuestras estructuras también de manera diferente, serán las claves para afrontar estos nuevos retos.

En este contexto es más imprescindible que nunca incorporar a la juventud trabajadora y la población migrante al activo del sindicato, para paliar el previsible efecto de la jubilación del baby boom, principal cuota del sindicato. FSC-CCOO, como herramienta autoorganizativa, tiene que abrirse y buscar a nuevos sectores de población trabajadora.

En la hoja de ruta organizativa-financiera, tenemos que ser capaces de convertir nuestras fortalezas en músculo organizativo ganando en afiliación y representación y convirtiendo ambas en militancia y compromiso activo con CCOO.

Para ello es imprescindible no olvidar tres marcos fundamentales en la hoja organizativa de FSC-CCOO: la negociación colectiva como motor organizativo (las personas trabajadoras se acercan al sindicato para mejorar sus condiciones laborales a través de su convenio colectivo); el sindicato que acoge y organiza (itinerario que mejore la manera de interrelacionarnos, de manera individual, con las personas que se acercan a nuestras sedes o locales sindicales en las empresas, llevando a cabo una atención sindical proactiva como motor de extensión sindical) y el sindicato en el terreno (reforzando nuestra presencia en los centros de trabajo).

Como refuerzo de la organización, no debemos olvidarnos de la cultura del dato. El almacenamiento, análisis y explotación de datos que hacen empresas y organizaciones tiene utilidad para obtener ventajas competitivas en el mercado o para optimizar su relación con clientes presentes o futuros. En nuestro caso, debemos darle uso como una herramienta más para reforzar la organización y ser capaces de alinear de manera efectiva nuestra acción sindical con los intereses de la gente a la que pretendemos organizar.

El dato ayuda a tomar decisiones informadas y no perder el contacto con las personas, por tanto, quien lo maneja eficazmente obtiene una posición ventajosa frente a quien no lo haga. En

todas las actuaciones de la organización podemos obtener datos que sirvan a la organización a entender qué está pasando: asesoría sindical, asesoría jurídica, visitas a empresas, afiliación, campañas específicas, procesos de negociación, redes sociales, etc.

6.1. Afiliación como base fundamental para el desarrollo del sindicato

Somos, en términos confederales, el sindicato en el que más personas trabajadoras confían en este país, tenemos presencia en todos los sectores de la producción y los servicios, tenemos una gran capacidad de interlocución con patronales y gobiernos, contamos con una fuerte presencia social y reconocimiento político e institucional y desplegamos una importante actividad internacional.

Aun así, hemos de trabajar para incrementar nuestra afiliación y ampliar nuestra representación, conscientes de la dificultad, motivada por la competencia sindical, atomización del sistema productivo o generación de opinión antisindical interesada. Hay sectores con continua baja afiliativa y será necesario profundizar en el análisis de la causa y buscar soluciones.

La realización de campañas específicas enfocadas a personas jóvenes y mujeres ha dado buenos resultados. Debemos seguir realizando campañas similares, evaluando si es posible ampliarla a colectivos con bajas tasas de afiliación. Entre ellas campañas específicas para personas afiliadas que pasan a ser pensionistas o jubiladas, de manera que mantengan su afiliación y participación en la actividad sindical, fundamentadas en el envejecimiento activo y participativo. Especial mención dentro de las campañas afiliativas de personas trabajadoras migrantes para poder detectar la respuesta sindical que requieren (orientación laboral, formación, apoyo de los servicios jurídicos, otros servicios, etc.).

La formación sindical, como acción estratégica de FSC-CCOO dirigida al fortalecimiento organizativo del sindicato, ayuda a hacer más eficaz nuestra intervención en los centros de trabajo y en la sociedad y cohesiona nuestro activo.

Nuestros representantes sindicales son quienes construyen organización en su acción cotidiana, son la cara de CCOO para millones de personas trabajadoras que se forman una opinión sobre nuestro sindicato en base a la actuación de esta representación. La mejor comunicación, la mejor campaña de afiliación que puede desplegar nuestra organización, es tener el mejor activo sindical, y eso pasa por la formación sindical.

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

Hay que dotar de valor el hecho de estar afiliado. Reforzar los mecanismos de comunicación con la afiliación, acercarle los servicios de la organización, reforzar ámbitos como el área de descuentos donde, como sindicato de clase, debemos priorizar los acuerdos con empresas responsables social y laboralmente. En definitiva, convertir el área de Descuentos a la Afiliación en un complemento que dé valor añadido a la cuota de las personas afiliadas potenciando, además, la página web de Servicios a la Afiliación, con campañas como la de 'Tu cuota te da más'.

Se propone diseñar un plan de bienvenida a la nueva afiliación. Teniendo en cuenta que una mayoría se produce en las Secciones Sindicales, locales de CCOO y, en menor medida, por Internet, es conveniente hacerles llegar información sobre convenio de aplicación, días de permisos por enfermedad, contacto de las personas delegadas o permanentes sindicales a quién se pueden dirigir, servicios del sindicato, y que sepan para qué sirve la afiliación y nuestro funcionamiento.

Ahora bien, es aconsejable reforzar los sistemas de control e información internos de las altas y bajas de la afiliación, tanto de personas delegadas como de personas afiliadas, para tener constancia de quién recibe dicha información. La interconexión entre nuestras bases de datos ha de ser lo suficientemente ágil y eficaz para discernir las comunicaciones internas y externas, y para trasladar a las personas responsables de Comunicación de cada uno de los sectores, o responsables de Afiliación, de las fluctuaciones de altas y bajas.

Una de las grandes preocupaciones es la alta rotación, por lo que hay que seguir trabajando en coordinación con la Confederación. Hay que conseguir un mecanismo para su permanencia y sería de ayuda poner en marcha un plan de trabajo a corto y largo plazo.

La afiliación está completamente relacionada con el peso y fortaleza del sindicato y con el resultado electoral. Incrementar el número de personas que se acerca al sindicato, afiliadas y fidelizarlas es tarea de todas las personas que componemos FSC-CCOO.

Además, no podemos olvidarnos de la vertiente financiera: la autofinanciación de la organización es el pilar donde se sustenta la voluntad política de permanecer independientes a cualquier poder político y económico ajeno al sindicato y a ello contribuyen los ingresos por cuotas de nuestra afiliación.

Desde la Secretaría Federal correspondiente se debe hacer informe afiliativo mensual, de modo que la organización disponga de un mapa afiliativo dinámico en el que se reflejen los aspectos cuantitativos (crecimientos, decrecimientos) y cualitativos de la afiliación (colectivos, ámbitos territoriales, sectores, condición laboral, género, edad, puestos, cuota, etc.) con los que poder orientar las estrategias con la necesaria coordinación en políticas afiliativas comunes tanto con la Confederación, como con los territorios y sectores.

Se facilitará la posibilidad de dar de alta fichas de afiliación utilizando cuentas bancarias europeas y pasaportes como documentación válida. En la sociedad globalizada en la que vivimos, y como parte del sector aéreo y servicios turísticos de CCOO, consideramos que esta mejora es crucial para facilitar la afiliación. Nuestro sector está altamente globalizado, y muchos de nuestros compañeros/as no poseen ni nacionalidad ni cuenta bancaria española. Al mantener las actuales restricciones, estamos privando a numerosas personas trabajadoras de la oportunidad de participar como afiliados/as en las CCOO.

6.2. Elecciones sindicales

Las elecciones sindicales son una actividad permanente, transversal, que debe concernir a toda la estructura de la organización. Urge analizar las claves por las que FSC-CCOO está aminorando su posición como sindicato de referencia.

Tenemos que empezar a diseñar y trabajar nuevas estrategias de cara al futuro. Hacerlo con planificación y de manera estructurada sirve para mejorar los resultados y resituar a FSC-CCOO como primera fuerza sindical. Deben realizarse planes específicos, con objetivos evaluables periódicamente para poder ir corrigiendo las deficiencias. Es necesario poner en común las experiencias positivas y negativas de los territorios y sectores.

El esfuerzo de la Confederación y FSC-CCOO en apoyar a las federaciones territoriales y sectores con contratación de personal de desarrollo organizativo dedicado a hacer EESS debería continuarse. En todo caso, el trabajo posicionarnos y diferenciarnos frente al sindicalismo corporativo no es sólo de las personas responsables de EESS, sino que debe ser un trabajo coordinado por diferentes responsabilidades y estructuras sindicales.

Debemos seguir incorporando en las candidaturas a mujeres y personas jóvenes, con el objeto de equiparar los porcentajes de delegaciones con afiliación. Asimismo, si es posible, debe procurarse la incorporación de representación con capacidad de ser referencia sindical para los colectivos con especiales dificultades.

Hemos de trabajar para que las candidaturas estén conformadas por personas afiliadas, por lo que hay que trabajar la afiliación de las personas delegadas, especialmente en los comités, con planes específicos de afiliación.

Toda la actividad sindical está estrechamente relacionada con el incremento afiliativo y el aumento de la representación, pero hay dos cuestiones imprescindibles para que las personas trabajadoras nos sientan como una herramienta útil: la acción sindical junto a la negociación colectiva y la formación. Es indispensable la presencia del sindicato en los centros de trabajo, para ello hay que hacer visitas permanentes para ser referentes de las personas trabajadoras, conociendo de primera mano los problemas que nos plantean y buscar las propuestas adecuadas; es complicado liderar los conflictos que puedan surgir sin la presencia continuada en los centros. Para ganar las elecciones sindicales no hay que ir a los centros, sino estar en los centros.

FSC-CCOO garantizará que todos los materiales de apoyo necesarios para organizar eficientemente la estrategia electoral estarán a disposición de las Federaciones territoriales previo al inicio de sus procesos de concentración de elecciones. A su vez, se habilitarán los mecanismos necesarios para llevar a cabo la formación sindical necesaria para abordar en las mejores condiciones posibles los procesos electorales.

La estrategia electoral para el próximo período para resituar a FSC-CCOO como primera fuerza sindical pasa por:

- Analizar dónde se gana y dónde se pierde para poder compartir estrategias y planes de trabajo específicos.
- Acometer todas las renovaciones pendientes garantizando las candidaturas y los resultados, sobre todo en el periodo de renovación, acudiendo a todas las constituciones de mesa.
- Celebración de plenarios para poder hacer seguimiento de los procesos electorales.

- Extensión en centros de trabajo donde no hay representación de CCOO.
- Comunicación con centros de trabajo donde se ha dado atención sindical en procesos de Expedientes de Regulación de Empleo o negociación de planes de igualdad.
- Contactar con personas afiliadas atendidas en CCOO que pertenecen a centros sin RLPT o sin representación de CCOO.
- Información rápida de los acuerdos y mejoras en los centros de trabajo y en la App.
- Potenciar la integración de mujeres y jóvenes en las candidaturas.
- Implementar la herramienta de planificación de elecciones sindicales, para evitar los vacíos de cobertura.

Como propuestas específicas para mejorar la representación en el Sector Público planteamos:

- Visualizar la presencia de los miembros de CCOO en los centros de trabajo. Es clave recuperar para la extensión organizativa y afiliativa al enlace sindical, al responsable de centro, liberado total, parcialmente o no liberado, porque es el primer eslabón de contacto con las personas trabajadoras.
- Explicar los acuerdos del sindicato, sus contenidos y el seguimiento en cada ámbito de su implementación. Valgan como ejemplo la reforma laboral, pensiones, ERTE, o acuerdo de retribuciones.
- Celebrar asambleas periódicas y llenarlas de contenido y dando a conocer nuestra propuesta electoral.
- Hacer seguimiento al proceso electoral, desde los preavisos a la votación.
- Analizar el avance en representación de los sindicatos corporativos en el ámbito público y establecer estrategias de atracción de afiliación.
- Mantener la seriedad en las propuestas, lealtad con los acuerdos y la fuerza en la movilización por la defensa de las reivindicaciones de la clase trabajadora.

La Secretaría Federal correspondiente trasladará los análisis de los datos relativos a las elecciones a los sectores y territorios en la idea de coordinar acciones para lograr el crecimiento representativo que se persigue.

6.3. Estrategias de extensión federal (vacíos de cobertura, realidades laborales emergentes, etc.)

El mundo laboral va cambiando, surgen nuevas realidades laborales y nuevas formas de relaciones laborales. Estos cambios no permiten demoras en el debate sobre la reordenación del universo laboral. FSC-CCOO está colocada, por su amplísimo espectro de representación, en la centralidad del cambio y nuestros sectores son estratégicos.

Un objetivo estratégico es adecuar nuestras formas organizativas para ser más eficaces. Nuestras prioridades organizativas tienen que ser, por un lado, la implantación y desarrollo de Planes de Desarrollo Organizativo, que permitirán adecuar nuestras estructuras y nuestra

organización a los cambios de tejido productivo y el mercado laboral y, por otro, la extensión de la organización a todos los ámbitos de actuación sociopolítica y laboral de FSC-CCOO.

Debemos abordar un cambio de modelo de atención sindical, que nos permita acceder a estas nuevas realidades incluso las basadas en puestos de trabajo individualizados y aislados y dibujar una estrategia clara que permita luchar contra el debilitamiento de las empresas y administraciones que entre los derechos conquistados está la dotación legítima de recursos sindicales para actuación colectiva, universal y encomienda constitucional de las organizaciones sindicales mayoritarias.

Asimismo, debemos evaluar y adoptar las medidas oportunas para abordar la casuística de aquellas personas afiliadas que no estén organizadas en secciones sindicales.

Se han realizado experiencias de trabajo y/o firmas de convenios o acuerdos de condiciones laborales que debemos detenernos a valorar por lo que han significado tanto para las personas trabajadoras afectadas como para la rentabilidad sindical en aumento de afiliación y de representación (Amazon, Just Eat, RYANAIR, VTC, etc.).

Hay que generar espacios de reflexión para proponer, con vocación de implementar, la puesta en marcha de los procesos y/o planes necesarios para el crecimiento de nuestra Federación con objetivos transversalizados a todas las áreas y secretarías, así como a cada uno de los ámbitos federales y/o sectoriales, construyendo federalidad y confederalidad. Tenemos que ser capaces de implementar las actuaciones necesarias para blindar nuestro espacio intentando ampliarlo en los sectores fronterizos, y en nuevas realidades del trabajo.

Los recursos que son competencia de esta Federación deberían ser distribuidos para garantizar la necesaria cobertura de la acción sindical que desplegamos y para atender las necesidades de todas nuestras estructuras. La colaboración y la aportación de recursos, tanto económicos como humanos, debería ser la práctica habitual, especialmente en los ámbitos estatales, y, para ello, es necesario un debate profundo que nos lleve a un gran acuerdo entre las organizaciones concernidas y la Federación.

Se hace más que necesario invertir en tecnología y una buena base de datos que complemente el SIC; no existe ningún sistema en nuestra Federación con la suficiente protección de datos para poder implementar la necesaria colaboración entre Federación Estatal, territorios y sectores en todas las áreas.

Esto hay que hacerlo teniendo claro que el único sistema de tratamiento válido para el tratamiento y almacenamiento de los datos del conjunto de la afiliación de CCOO es el Sistema de Información Confederal por lo que será necesario coordinarse con la Confederación y alojarse en el Sistema de Información Confederal, en su caso.

Antes de finalizar el año 2025 hay que elaborar un mapa de sindicalismo de referencia federal para focalizar, con datos, dónde están las necesidades, qué se atiende y qué se necesita reforzar. Será la mejor herramienta para evitar injerencias en nuestros ámbitos de actuación reforzando nuestros límites federales. Este mapa lo completaremos con otro de atención sectorial de cada territorio, con el fin de conocer el nivel de capacidad autoorganizativa real del conjunto federal.

Ambas herramientas nos permitirán conocer con exactitud nuestras fortalezas y debilidades para la extensión sindical y conectar estos mapas de atención con la elaboración de mapas de trabajo que, unidos a planes de trabajo concretos, con objetivos y plazos concretos.

Pasado este primer escalón, en el primer semestre del año 2026, se diseñará un plan federal de refuerzo organizativo con los siguientes objetivos:

- Impulsar y potenciar los sindicatos provinciales/ comarcales.
- Impulsar la permeabilización territorial de los sectores con mayor nivel de precariedad de recursos.
- Promover la constitución de nuevas secciones sindicales.
- Fortalecer sindicalmente los espacios correspondientes a los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito estatal (en línea con lo establecido en el apartado de negociación colectiva).

Este plan se desarrollará a través de proyectos concretos, dando prioridad en primer lugar a los presentados de forma conjunta por acuerdo entre sector y territorio y, en segundo lugar, a los dirigidos al refuerzo de las estructuras de los sindicatos provinciales/comarcales.

FSC-CCOO destinará a la financiación de este plan recursos económicos suficientes, a través de mecanismos como líneas de financiación específicas para los planes concretos de desarrollo o asunción de déficits estructurales de determinadas organizaciones.

6.4. Plan integral de Desarrollo Organizativo: hacia un gran pacto federal de recursos humanos y financieros

El modelo de gestión y los recursos, tanto los económicos como los humanos o los tecnológicos, son el soporte necesario para conseguir los objetivos planteados en los diversos ejes de la ponencia congresual, que nos permitan mejorar la acción sindical, y la organización del sindicato en la empresa y en la sociedad.

Debemos mantener nuestro principio fundacional de ser una Federación de federaciones como mejor garantía de solidaridad interna, y, por ello, es necesario un compromiso con aquellos sectores que necesitan más de la solidaridad de clase, dotándolos de recursos.

En 2023 se inició un verdadero Plan de Desarrollo Organizativo Federal (PDO) que, tras su aprobación casi unánime por el Consejo Federal de diciembre de 2022, ha transparentado el destino de los recursos, con el compromiso de continuar trabajando en la misma línea.

Para 2025 y siguientes este Plan de Desarrollo Organizativo tiene vocación de continuidad, no obstante, debe ser sometido a análisis y evaluación de actuaciones financiadas con él, así como sus resultados y presupuesto anual.

Se debe definir bien en qué consiste el PDO de FSC-CCOO, reforzando nuestra Federación en base al concepto primigenio con el que nació el Desarrollo Organizativo Confederal, con el objetivo de alcanzar 'los casos donde la estructura federal no tenga capacidad suficiente para atender a las empresas de su ámbito'.

Con el objeto de definir un PDO adecuado a la realidad organizativa y financiera de las diferentes organizaciones, lo primero que debemos valorar es los recursos sindicales de los diferentes ámbitos, así como los recursos económicos incluidas las reservas de las diferentes organizaciones donde se destina el dinero procedente del PDO, para que dicho plan atienda a criterios de necesidad, cooperación y solidaridad. También resulta imprescindible, para sacar la máxima rentabilidad al PDO, dotarnos de diferentes mapas que permitan identificar los problemas para el mejor desarrollo del trabajo sindical y poder implementar soluciones. Hablamos de mapas como Negociación colectiva sectorial y de empresa, Elecciones Sindicales y Afiliación, Secciones Sindicales, Empresas públicas, Mapa sectorial y de otras fórmulas organizativas como Agrupaciones sectoriales (Agrupación de Periodistas, Bomberos Forestales, agentes forestales y medioambientales y Mapa de planes de Igualdad, Mapa de fronterizos y mapa de recursos sindicales

Realizado el análisis y evaluación del PDO de 2023 y 2024, hay que actualizar los contenidos y comprometer la continuidad durante todo el mandato adecuando el mismo a la realidad presupuestaria de nuestra federación y evitando que nuestra organización presupueste de manera ordinaria en déficit.

Es necesario valorar la dotación de un Plan de Desarrollo Organizativo de Atención a la ONCE que permita con dotación financiera y recursos abordar el fuerte desequilibrio en representación con respecto de la UGT en este ámbito, con su participación y activando refuerzos a las personas que en el mismo nos representan.

La utilización de los recursos sindicales debe optimizarse, priorizando el centro de trabajo y su vinculación a planes de trabajo y de atención y acción sindical con incidencia positiva en afiliación y representación. Atendida esta prioridad, debe realizarse el Mapa de Recursos de cada ámbito (según CUDS), donde los sectores o secciones sindicales con mayor número de recursos puedan destinar el resto al crecimiento y desarrollo sectorial y territorial. Una vez realizado ese mapa de recursos de cada ámbito (según CUDS) y con el objeto de optimizar los recursos sindicales con los criterios señalados, se debatirá y en su caso se acordará en el Consejo Federal, una bolsa de crédito sindical entre FSC-CCOO y las secciones sindicales estatales y sectores estatales. Con el objeto de garantizar la máxima transparencia y los principios de necesidad y solidaridad, la distribución de esa bolsa de crédito también será acordada en el Consejo Federal.

Se ha iniciado el trabajo para dotarnos de un Reglamento de Secciones Sindicales. Además, hemos enviado a cada ámbito (territorios y sectores) los respectivos Mapas de Secciones sindicales en los distintos ámbitos para el análisis y corrección de estos. Con el máximo de participación y consenso apostamos por dotarnos de un Reglamento de Secciones Sindicales, así como el desarrollo y la extensión de estas.

6.5. Política Financiera

Desde el 1º Congreso de FSC-CCOO, los valores que han recorrido y sostenido la actividad sindical federal han sido la eficacia, la transparencia y la solidaridad en la utilización de nuestros medios financieros y personales.

Una gestión responsable, coherente y eficaz de los ingresos y gastos en el conjunto de la organización, reflejada en el portal de transparencia, ha permitido llevar a cabo planes sostenidos de consolidación territorial y sectorial y que la mayoría de nuestras organizaciones territoriales consoliden ya con FSC-CCOO estatal.

Para seguir materializando estos objetivos federales es imprescindible garantizar un estado financiero saneado, que impida el desequilibrio estructural entre gastos e ingresos, al tiempo que garantiza que situaciones puntuales derivadas de circunstancias imprevistas o necesarias, no comprometan nuestro equilibrio financiero.

Este equilibrio se ha mantenido desde la base de situar a la afiliación como un objetivo básico e ineludible en nuestros planes de trabajo diarios. además de la representatividad en los centros de trabajo y de la legitimación social.

Pero la situación ha cambiado y la inversión de la tendencia creciente de la tasa de afiliación de los años 2016-2020, agravada por la incidencia de la COVID, está entrando en un estadio de consolidación estructural, un hecho que requiere de una amplia reflexión interna sobre sus causas y en mayor medida sobre su recuperación, que ya se efectúa en el apartado sobre afiliación y que deberá poner en marcha actuaciones combinadas también en materia financiera.

El mismo nivel de exigencia lo debemos aplicar a las políticas de gasto federal ya que, aunque los resultados de la gestión financiera en los períodos precedentes nos permiten situar a FSC-CCOO en una posición de solvencia financiera estable, será nuestra responsabilidad garantizar que esa tendencia se mantenga en los mandatos congresuales posteriores, más teniendo en cuenta el horizonte de inestabilidad política y social, que puede poner en riesgo un modelo sindical confederal y de clase como es el de CCOO.

La homogeneización y normalización de las partidas de gasto en todas las estructuras federales debe ser un objetivo prioritario federal, que deberemos empezar a implementar en el próximo mandato y mantener en el tiempo.

Es estratégico para nuestros objetivos disponer de un presupuesto federal integrado del conjunto de nuestras estructuras organizativas y funcionales, que permita acometer a través de principios como la solidaridad y el reequilibrio, la atención particular de realidades afectadas por la dispersión territorial, la insularidad, la especial competencia sindical, la debilidad estructural o la singularidad sectorial.

En este deberemos prestar especial atención, y el mayor compromiso posible a los criterios de eficacia y transparencia en el uso de nuestros recursos, así como al estricto cumplimiento de las normas de las que nos dotemos o resulten de obligada atención confederal.

El modelo de desarrollo organizativo impulsado inicialmente por la Confederación y ampliado desde la Comisión Ejecutiva federal, es el gran reto para el crecimiento federal y la consolidación de nuestro modelo de implantación territorial y amplitud sectorial, capaz de abordar los múltiples espacios de intervención de nuestra acción sindical.

La evaluación de sus resultados y la consolidación de un sistema de financiación colectivo y solidario estable, son materias por desarrollar en el próximo Plan de Acción federal, como muy bien se expone en el capítulo dedicado a este.

Líneas de acción para consolidar los ingresos de FSC-CCOO:

- Establecer planes de trabajo que contemplen objetivos de crecimiento afiliativo tasado y medidas de fidelización, con especial interés en el colectivo de personas delegadas no afiliadas, en colaboración con la Secretaría de Afiliación y EESS.
- Desarrollo de un plan estratégico de revisión y homogeneización financiera federal en el próximo mandato congresual que consiga una política financiera federal común que cubra las necesidades de la organización de la mejor forma posible.
- Como parte integrante del presupuesto federal anual, diseño junto con la Secretaría responsable de ello, del Plan federal de Desarrollo Organizativo dirigido a las necesidades territoriales y sectoriales de intervención sindical y que responda a criterios de objetivos específicos, seguimiento y evaluación de resultados.
- Análisis y valoración en el desarrollo y aplicación de la norma confederal de gastos e ingresos comunes y desarrollo del acuerdo Confederal en materia de asesoramiento sindical y jurídico, en las confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales, en el que se refleje con nitidez la correlación necesaria entre objetivos sindicales y los recursos puestos a disposición para tal fin por parte de la Federación estatal y las federaciones de nacionalidad o comunidad autónoma.
- Revisión y actualización del Manual de Procedimiento Federal en adaptación a las líneas de acción a desarrollar y reglamentos confederales.

¡INDISPENSABLES;)



servicios a la ciudadanía