

12º CONGRESO CONFEDERAL

ACTUAR PARA AVANZAR

Pase lo que pase

CCOO

Madrid, 21, 22 y 23 de octubre de 2021

Propuesta de Ponencia

Propuesta de Ponencia 12º Congreso Confederal,
aprobada por el Consejo Confederal el 20 de octubre de 2020
Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Madrid, octubre 2020
Depósito Legal: M-29416-2020

ÍNDICE

PONENCIA 12 CONGRESO CONFEDERAL 5

Contexto en el que se celebrará el 12 Congreso Confederal y en el que se desarrollará la actividad del sindicato a lo largo del siguiente mandato 5

Prioridades del sindicato para el próximo período 14

PRIORIDAD UNO. Intervenir en la dialéctica que enfrenta los modelos de organización social. La disputa por la hegemonía cultural en la construcción de un nuevo modelo social y económico. Política de alianzas. 15

1. La batalla cultural por la problematización del trabajo y las condiciones materiales de vida. 15

2. Nuestro trabajo junto a la sociedad civil en la reivindicación laboral y sociopolítica. 18

3. La esfera internacional: de la reconfiguración de la globalización, al avance de la Unión Europea a partir del empuje sindical. 19

PRIORIDAD DOS. Recuperar, fortalecer y extender derechos. 22

1. Principales reivindicaciones sindicales para el próximo período. 22

1.1. Empleo de calidad y con derechos. La precariedad. Salud laboral. 23

1.2. Reindustrialización, diversificación e investigación científica, I+D+i. 26

1.3. Transición a la economía digital, transición energética y medio ambiente, formación. 28

1.4. Igualdad. 32

1.5. Redes de protección y pensiones. Garantía de rentas. 37

1.6. Políticas públicas. Salud pública. Servicios públicos. Vivienda. Fiscalidad. Demografía 41

2. Gestionar estos objetivos en los espacios naturales de intervención sindical. Diálogo social, negociación colectiva y el sindicato en la empresa. 49

2.1. El diálogo social (bipartito y tripartito) en el ámbito central y autonómico. 49

2.2. La negociación colectiva. 50

2.3. La intervención del sindicato en la empresa. 53

PRIORIDAD TRES. Extender y fortalecer la organización de trabajadoras y trabajadores para extender y fortalecer los derechos. A mayor organización mayores y mejores derechos. 55

1. Aproximación a los elementos que caracterizan el tejido productivo y el mercado laboral

español y dinámica de los cambios que se están operando en ellos. 55

2. Grado de implantación del sindicato. Comparación de nuestra presencia afiliativa, representativa y organizativa con la realidad del tejido productivo y el mercado laboral. 58

3. Prioridades en materia organizativa. 60

3.1. Extender la organización 60

3.2. Adecuar nuestras estructuras a los cambios operados en el tejido productivo y en el mercado laboral. 68

4. Alinear los recursos de los que dispone el sindicato con las estrategias reivindicativas y organizativas. 72

4.1. Dotarnos de una gestión económica, fiscal y financiera eficiente y transparente. 72

4.2. Poner a disposición de las organizaciones, los y las sindicalistas y de los afiliados y afiliadas los recursos que nos ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. 73

4.3. Garantizar una gestión transparente, segura y eficaz de los recursos disponibles y de las actuaciones que determinemos, atendiendo a los parámetros que establecen nuestro Código Ético y los requerimientos normativos que se nos hacen desde instancias nacionales y europeas. 75

4.4. Disponer nuestros locales sindicales de la mejor manera para ayudar en la consecución de estos objetivos. 78

Notas 79

PONENCIA 12 CONGRESO CONFEDERAL

1

Contexto en el que se celebrará el 12 Congreso Confederal y en el que se desarrollará la actividad del sindicato a lo largo del siguiente mandato

2

La revolución neoliberal de los 80 supuso un ataque desde el poder económico al funcionamiento de las instituciones de dirección colectiva y a los equilibrios sociales construidos tras la Segunda Guerra Mundial, que fueron artífices de la -posiblemente- etapa de crecimiento y desarrollo económico más importante y sostenida de la historia. Este ataque se produce en varios frentes que siguen hoy abiertos: promoción de la cultura del individualismo y fragmentación laboral, financiarización de la economía, globalización sin reglas y desprestigio de lo público. Precisamente, **el asedio al Estado de bienestar** y los organismos públicos de supervisión, así como el decaimiento del Estado como emprendedor explican una parte de nuestros problemas actuales.

3

La dictadura impidió que España participara en la etapa de construcción de un Estado de bienestar sólido en Europa y, como resultado, nuestros servicios públicos, la protección social y la calidad de nuestras instituciones no están terminados. Aunque es indudable el avance en su construcción durante la etapa democrática, el parón y la falta de consolidación es, asimismo, evidente debido a que el Estado ha transferido su responsabilidad protectora a la ciudadanía, haciendo dejación de la redistribución de la renta y la riqueza a través del sistema fiscal, y a que las empresas transfieren su responsabilidad a trabajadores y trabajadoras a través de la individualización de las relaciones laborales.

4

A pesar de todo, contamos con grandes fortalezas y una oportunidad histórica para construir una economía más productiva, inclusiva, sostenible y cooperativa que no podemos desaprovechar. Las nuevas generaciones nacidas en democracia son nuestro principal activo. Las mejor formadas de todos los tiempos y con una sensibilidad hacia la diversidad social, la igualdad y la solidaridad sin parangón. Adicionalmente, la cuarta revolución industrial (con la digitalización, robotización, *big data* e inteligencia artificial) y la transición hacia una economía verde abren un espacio de oportunidades que debemos aprovechar. Por primera vez en siglos podemos subirnos al tren del progreso a tiempo si dedicamos suficientes recursos a impulsar la investigación y la innovación y nos comprometemos con que la mejor política industrial es la que existe; si no habrá quien diseñe nuestro futuro y serán quienes principalmente se beneficien, quedando relegados al vagón de cola.

5

6 La revolución neoliberal aprovechó la difícil coyuntura de estancamiento económico e inflación en los setenta para imponer su **narrativa individualista** y fragmentar la sociedad en grupos de presión, donde el poder económico aseguraba su hegemonía. Su primer frente fue el cultural, alimentó la codicia popular privatizando los grandes parques de viviendas públicas en favor de sus inquilinos, convenciendo a una mayoría de que el importante bienestar generado tras la Segunda Guerra Mundial obedecía solo al esfuerzo individual y que, por el contrario, las instituciones públicas y los sindicatos obreros eran una rémora para el crecimiento y mecanismos para subvencionar a quienes no se esforzaban a costa de quienes sí lo hacen. Desempolvó ideas tóxicas, como que el egoísmo individual conduce al bienestar colectivo o que las empresas sólo deben buscar maximizar su beneficio independientemente de lo que le suceda a las personas trabajadoras, la comunidad donde se localizan o el medio ambiente.

7 La **batalla por imponer un lenguaje** ha sido una de sus principales trincheras: presión tributaria en vez de contribución fiscal, libertad individual en oposición a intervención pública, colaboración público-privado como pretexto para asaltar, privatizar o exigir recursos públicos para solucionar los errores privados, concepción de las crisis como impredecibles e inevitables, en lugar de consecuencia de la maximización del beneficio sin límites inherente al sistema, o el destierro de la clase social como unidad de análisis relevante de la desigualdad, la inequidad y la injusticia. Asimismo, el mérito y el esfuerzo son el nuevo subterfugio para justificar la avería del ascensor social. Pero la posición social en gran medida se hereda y el discurso del mérito se levanta como otra barrera más para defender el *status quo* y no discutir sus verdaderas causas: la herencia económica, la agenda relacional, el nepotismo, las puertas giratorias y la desigualdad en el acceso a la alta función pública. España es un ejemplo de que el ascensor social no funciona. Muchas personas jóvenes (universitarias, bachilleres, con FP) no consiguen un retorno suficiente al esfuerzo de titularse, fruto de un tejido empresarial subdesarrollado y de una regulación laboral que fomenta negocios basados en el recorte de las condiciones de trabajo.

8 Las generaciones jóvenes son nuestro gran activo, esperanza y baza de la sociedad española y el movimiento sindical para terminar con un sistema fallido. Estas, junto a otros sectores sociales, son las que tienen que promover una nueva economía cooperativa y de los cuidados. Pero para que puedan hacerlo hay que terminar con sus vidas inestables, aplazadas y sitiadas por las crisis -la de 2008 y ahora la de 2020- que genera la cosmovisión neoliberal y sus políticas. Tenemos que acabar con la hiperflexibilidad en la contratación laboral y librarlas de rentistas y acaparadores de viviendas en manos muertas, que extraen los recursos que necesitan para realizar a tiempo su proyecto personal, emanciparse, mejorar su cualificación, para emprender y fundar las empresas del futuro, las que generan valor e invierten en I+D+i; las que crean empleo estable y pagan buenos salarios e impuestos justos; las que cuidan el medioambiente y la comunidad donde se ubican.

Por el contrario, la doctrina neoliberal ha promocionado un **modelo de empresa fragmentado** con el fin de continuar aumentando la rentabilidad y para hacer frente a la eficaz resistencia obrera. De la gran empresa integrada verticalmente, que homogeneizaba las condiciones del conjunto de la clase trabajadora se transita al modelo empresa red, o fábrica difusa, que reduce su tamaño, se descentraliza por el territorio, transforma los centros de trabajo, genera nuevas formas de cooperación/dependencia entre empresas, segmenta las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora y elude sus obligaciones fiscales y su responsabilidad social. Esta morfología empresarial desplegada a lo largo de décadas continúa profundizándose y sofisticándose en la actualidad, y sigue suponiendo un reto para el sindicalismo de clase. El sueño liberal es un mercado donde todas las personas seamos empresarias de nosotras mismas, con proveedoras en lugar de personas asalariadas y facturas en vez de nóminas, donde cada cual se capitalice su propia protección social y el centro de trabajo se volatilice gracias a la robotización y el teletrabajo. Un mundo donde todo el riesgo empresarial se transfiere a la persona trabajadora y éste solo puede negociar el reparto de la producción individualmente, desde una posición de debilidad. 9

No solo nos toca detener el avance hacia esa distopía, sino, además, las **crisis recurrentes** producto de la acumulación sin límites que está en el origen de la crisis financiera de 2008 y la pandemia actual. En efecto, la extensión permanente de la producción ha desequilibrado ecosistemas naturales, al igual que provocado el calentamiento global y el cambio climático. Esto ha propiciado que virus de origen animal dejen de estar contenidos y salten al ser humano. Su extensión, como la de todas las epidemias y pandemias, se ceba entre las personas menos favorecidas. Los factores propagadores en España han sido las políticas de austeridad en el sector sanitario y, en particular, en la prevención primaria, las malas condiciones de trabajo -de personas con trabajos de temporada y trabajadoras y trabajadores con bajos salarios-, el hacinamiento habitacional en algunos barrios y la concentración, también en ellos, de quienes no pueden teletrabajar, van hasta su puesto de trabajo en transporte público todos los días y hacen funcionar las ciudades y el país con sus empleos imprescindibles que no se han parado ni durante el estado de alarma. La mayoría de estas personas trabajadoras que se arriesgan por toda la ciudadanía son mujeres e inmigrantes que sufren discriminación y malas condiciones de trabajo y que la extrema derecha suele tomar como chivo expiatorio. 10

La **financiarización de la economía** ha sido uno de los fenómenos que más ha contribuido a la revolución neoliberal, a desestabilizar la economía y a concentrar el poder desafiando el pluralismo democrático. El sistema financiero ha crecido de una manera desproporcionada desde los años setenta con la excusa de gestionar mejor el riesgo y aumentar la rentabilidad del capital. Sin embargo, los grandes beneficios que persiguen a corto plazo estas entidades requieren de una alta volatilidad en los activos financieros, es decir, que su precio se infle y se hunda, aunque ninguno de estos movimientos guarde relación con la economía real. Este juego de apuestas no tiene grandes repercusiones cuando se circunscribe al casino de la 11

Bolsa, pero sí cuando afecta a un bien básico como la vivienda, como sabemos de primera mano en España.

12 Para evitar que se repita el sobreendeudamiento que provocó la burbuja inmobiliaria, necesitamos un sistema bancario sin exclusión financiera y capaz de financiar la transformación de nuestro aparato productivo, para lo cual requerimos entidades con suficiente colchón de capital (la banca española, sin embargo, es la menos capitalizada de la Eurozona); una banca pública cuyo objetivo no sea maximizar el beneficio económico, sino la rentabilidad social y que asegure la transmisión eficaz de la política monetaria; bancos que no trasladen su riesgo a las familias (mediante garantías personales excesivas) o a las personas contribuyentes (elevando el riesgo sistémico con más concentración) y que concedan créditos basados también en intangibles productivos (patentes, software, diseño, apps, plataformas, etc.) y no exclusivamente en garantías físicas. Asimismo, necesitamos transformar los reguladores públicos del sector en agentes que, verdaderamente, defiendan el interés público, con normas más estrictas que eviten su captura, las puertas giratorias y servicios de estudios exclusivamente centrados en conocer los riesgos del sector financiero.

13 La **globalización sin reglas** es otro de los pilares de la revolución neoliberal. A la tradicional deslocalización de la producción o la sustitución de producción nacional por bienes importados para aprovechar la falta de derechos laborales, controles medioambientales o eludir impuestos, se ha sumado la era digital, de internet y las *big tech*, que añaden más desequilibrios por falta de transparencia, regulación y fiscalidad justa. La globalización está generando cambios mucho más profundos que el tranquilizador análisis de que *algunos se están quedando atrás*. Desgraciadamente, países occidentales enteros están sometidos al riesgo de perder su nivel de vida, salvo una élite que ya ha internacionalizado sus negocios, para la que los asuntos nacionales son un renglón más en su cuenta de resultados y cuya principal preocupación es cooperar con el resto de corporaciones internacionales para paralizar cualquier medida regulatoria que recorte sus beneficios.

14 La forma en cómo España entró en la Comunidad Económica Europea no facilitó un buen encaje en la globalización, a pesar de lo cual la Unión Europea sigue siendo nuestra mejor opción para tener éxito en un mundo como el actual de bloques y guerras comerciales. La integración de España en Europa no se produjo bajo un esquema sano de interdependencia sino de dependencia productiva. El resultado fue, no la reconversión, sino la desaparición de buena parte de la industria y su circunscripción a las fases de la cadena de producción de menos valor. Se privatizaron empresas públicas y se desregularon sectores y el mercado laboral con el fin de atraer inversión extranjera. Pronto España se convirtió en un país de buenos negocios y malas empresas, donde los centros de decisión se han ido trasladando progresivamente a ciudades extranjeras (Tokio, Pittsburgh,...), lo que complica la interlocución y la búsqueda de soluciones en momentos de crisis. Como resultado, el capital productivo se parece cada vez más al financiero en lo impersonal. Las vidas de miles de trabajadores y

trabajadoras quedan reducidas a un apunte contable en el ordenador de una sede empresarial al otro lado del planeta.

A pesar de todo, los **fondos habilitados por Europa** para la reconstrucción económica, 15
aunque insuficientes -pues para España vienen a compensar la aportación presupuestaria que hacía el Reino Unido-, son, por su concentración, una oportunidad junto a la redefinición que se está produciendo de la **política de competencia comunitaria** para hacer frente a los gigantes tecnológicos estadounidenses y chinos. Ambos procesos deberían conducir a un reparto territorial más equilibrado de la producción industrial y los centros de decisión, con el fin de detener la divergencia regional en los niveles de renta per cápita observada en los últimos años en la Unión Europea y provocada, entre otros factores, por las políticas de austeridad. Pero también porque la pandemia ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de especializarse en turismo y servicio de bajo valor que, en gran parte, determinó el proceso de integración en Europa. Aquí, por tanto, también hay una dejación y transferencia de responsabilidad, en este caso, de las instituciones europeas y países centrales a España, en tanto que se nos exige jugar con las cartas que se nos repartieron y si no dan juego la responsabilidad es solo nuestra.

Adicionalmente, la **política monetaria del BCE,** aunque en efecto ha tenido un signo 16
completamente distinto al de la crisis anterior, sigue siendo también insuficiente. El resto de Uniones (EEUU, Reino Unido, Japón,...) están cancelando deuda pública mediante la emisión de moneda. Esto ayudaría a evitar en Europa el riesgo de deflación, conseguir la estabilidad de precios (que el BCE ha incumplido desde 2013, a pesar de ser su único objetivo y disponer de un poder ilimitado para alcanzarla: la capacidad de crear dinero de la nada) y evitar el sobre-endeudamiento de algunos países miembros -entre ellos España- que lastrarán sus posibilidades de desarrollo futuras. La monetización de deuda es posible dentro de los Tratados si el presupuesto comunitario emite deuda perpetua que el BCE compraría en el secundario. Bajo este esquema, el servicio de esa deuda se anularía mediante una transferencia interna entre el Banco Central y el presupuesto comunitario, con los países miembros accionistas del BCE como intermediarios.

Todos estos frentes abiertos por la revolución neoliberal han producido una progresiva 17
transferencia de rentas del trabajo a rentas del capital. Esta transferencia de rentas en España se ha materializado, entre otras, por la vía de aumentar las herramientas para poder devaluar los salarios, mantener un desempleo estructural elevado, la dualidad y precariedad laboral, recortar recursos de los servicios públicos, favorecer el acceso de la iniciativa privada a estos servicios y a través de una rebaja de las cargas fiscales a las rentas más altas. Para ello, se han utilizado las reformas laborales, en ocasiones de las pensiones impuestas unilateralmente, rebajas fiscales, recortes en el gasto público y no se ha dudado en recurrir a medidas autoritarias de restricción de libertades ciudadanas.

18 Por oposición, la capacidad de intervención sindical (negociación colectiva, diálogo social y sus resultados a través de los sucesivos AENC, acuerdos para la mejora del empleo público y sus condiciones de trabajo, acuerdos para incrementar el salario mínimo interprofesional, reformas de pensiones acordadas, acuerdo para crear el sistema de atención a la dependencia,..., como última manifestación los sucesivos acuerdos para defender el empleo a través de mecanismos de suspensión temporal de empleo en la crisis sanitaria) y política han construido redes de protección social que no existían en España o reforzado las que eran débiles (sanitaria, de servicios sociales y atención a la dependencia, de refuerzo del sistema de pensiones y extensión de redes, aún insuficientes de rentas mínimas, protección por desempleo,...). Estas redes han sido cuestionadas de forma aún más intensa, sin embargo, en los últimos años, aprovechando la sucesión de dos crisis económicas profundas.

19 La crisis financiera de 2008 y la Gran Recesión vinieron a profundizar esas tendencias, habida cuenta de las políticas adoptadas por las instituciones europeas y del grado de servilismo demostrado por quienes gobiernan en su aplicación. Sus consecuencias han sido devastadoras para la mayoría de la población, con una especial incidencia entre las personas jóvenes, que no han tenido perspectivas de empleo y se han visto empujadas a la emigración o a la precariedad; las mujeres a las que también les han afectado en mayor medida la precariedad y el desempleo y siguen sufriendo una relevante brecha salarial y, en consecuencia, de protección social; las personas inmigrantes que han tenido que optar, muchas de ellas, por retornar a sus países de origen. Estas personas, además, se han visto perjudicadas por una creciente debilidad y mala orientación de la capacidad redistributiva de lo público.

20 La profunda degradación de las condiciones de vida y de trabajo de amplísimas capas de la población, con la incertidumbre y desesperanza que generan; el recorte de libertades impuesto para contener la reacción contra la gestión de la crisis; la idea de corrupción institucional generalizada que dejaron los casos de corrupción económica y política, se han revelado como el mejor caldo de cultivo para que eclosionase una reacción "contra los poderes establecidos" que ha cobrado diversas expresiones.

21 En efecto, la dureza de la gestión de la crisis ha creado las condiciones para propiciar la revitalización del pensamiento excluyente y de las soluciones autoritarias. Tenemos ejemplos en todo el mundo. El ascenso de las formaciones de extrema derecha en Europa también ha llegado a España con notable fuerza social y electoral.

22 Pero, al mismo tiempo, ha propiciado la aparición de un movimiento, también con extensión internacional, que cuestiona los elementos esenciales en los que se sostiene el orden actual. Aquí pueden incluirse movimientos como el 15M y su expresión política o las impresionantes movilizaciones feministas y, en menor medida, en defensa del medio ambiente.

Cuando todavía la mayoría de la población no había recuperado los estándares de vida previos a la crisis de 2008 llegó la COVID-19 en forma de pandemia, generando una **crisis sanitaria** que obligó a adoptar medidas extremas como el confinamiento de la ciudadanía y las restricciones a la movilidad, con el consiguiente parón de la actividad económica en la mayoría de los países del mundo. La crisis sanitaria devenida en crisis económica ha tenido dos efectos sustancialmente distintos a la anterior: uno, ha dejado al descubierto el desastre que supusieron los recortes que se impusieron, en la gestión de la crisis financiera, en servicios públicos tan esenciales como la sanidad y la dependencia, elevando el nivel de conciencia de la ciudadanía en favor de unos servicios públicos de la calidad necesaria para hacer frente a estas eventualidades. Dos, gobiernos de distinto signo han tenido que aceptar que para hacer frente a una situación como la generada por la expansión del virus se necesitaba inyectar, desde los Estados y las estructuras supranacionales, ingentes recursos públicos para salvar a su ciudadanía, reactivar la actividad y promover una transformación de la economía a medio plazo situando la prioridad en la transición ecológica y la transformación digital. De esta forma se recuperan políticas que podríamos denominar neokeynesianas. 23

Parece bastante evidente que hay una fuerte disputa en el terreno de los valores que conforman los parámetros sobre los que se rige una sociedad. En nuestro país la coincidencia de la extensión de la pandemia con un Gobierno de coalición progresista no ha hecho otra cosa que exacerbar esta confrontación. A la banalización de la violencia machista; la relativización de la crisis ecológica; o el auge de la xenofobia... ahora con la crisis de la COVID hay que sumar la irrupción del negacionismo y la pretensión de anteponer la libertad individual frente a los intereses colectivos, aunque sea a costa de poner en riesgo la salud de todos. 24

Pero, como se ha dicho, la extensión del coronavirus también ha tenido un efecto opuesto y lo ha hecho porque ha puesto en cuestión el valor más preciado que todos y todas podemos compartir, que es el de la vida. 25

La capacidad del virus de acabar con nuestras vidas y que lo haya hecho sobre todo con la de las personas mayores y/o con patologías previas ha contribuido, de manera decisiva, a evidenciarnos individual y colectivamente nuestras vulnerabilidades. Este es el principal elemento que explica que gentes de todas las edades y extracciones sociales, independientemente de cuál fuese su opinión y expresión política anterior, hayan coincidido en valorar, como nunca antes, la sanidad pública y a sus trabajadores y trabajadoras, en reprochar la falta de recursos en la sanidad pero también en las residencias de mayores donde se ha llegado a cuestionar las condiciones en las que en la mayoría de ellas, pero sobre todo en las privadas, tenían hacinados a seres queridos; lo que ha llevado a cuestionar, en definitiva, que la vida de las personas fuese un negocio para algunos y a reivindicar la intervención del Estado como proveedor de unos servicios públicos de calidad que les proporcionen seguridad. 26

27 Estamos, por tanto, ante una nueva expresión del conflicto de clase que se dirime con plena crudeza en el terreno del debate de los modelos de organización de la sociedad, que es tanto como decir en el debate de las ideas y de cuales se convierten en hegemónicas.

28 En un mundo en plena transformación, producto de las transiciones digitales y energéticas en marcha y en medio de una profunda crisis medioambiental, la disputa que define y caracteriza esta etapa, y que determinará las próximas décadas, es la que se da entre los valores que inspiran los modelos de sociedad que gobernarán esta transformación. Un modelo económico, social y laboral que permita ganar espacios de soberanía (económica, industrial, tecnológica, financiera...) y orientado a ofrecer seguridad, protección y bienestar a la mayoría social. Y un modelo que, aunque se lave la cara verde y digital, supone profundizar en el carácter semiperiférico y dependiente de España, así como en una creciente concentración de la renta y la riqueza, y un aumento de la desigualdad social. Algunos de los aspectos que caracterizan esta contradicción son:

29 - El fortalecimiento e impulso de las instituciones supranacionales de naturaleza multipolar para afrontar los retos globales de toda índole; o la continuidad hacia su creciente erosión e incapacidad y, por tanto, el avance hacia un mundo en conflicto y pugna por la hegemonía global.

30 - Una Unión Europea que progresa en su cohesión política, social, económica y fiscal a través de una mayor integración, y que adquiere un perfil propio y una mayor relevancia en el tablero global; o el estancamiento en una Europa de los mercaderes funcional únicamente para la movilidad del capital.

31 - Un Estado fuerte, con capacidad de intervenir, orientar y gobernar la economía (banca pública, participación en empresas, nacionalizaciones, inversiones en infraestructuras...), la transformación digital y la transición ecológica, así como de proveer a la ciudadanía de servicios públicos universales y de calidad poniendo en el centro los cuidados; o un Estado mínimo capturado por los intereses de una minoría, con unos servicios públicos carácter meramente asistencial y que deja la provisión de servicios y de bienes a la ciudadanía a la iniciativa privada para que disponga del mayor espacio posible de negocio.

32 - Un mundo más sostenible mediante un desarrollo social, económico, medioambiental, pacífico, con acceso a la justicia, una transición ecológica y transformación digital gobernadas con el objetivo de hacerlas justas e inclusivas, y que actúan como resortes para el impulso del cambio profundo del modelo económico, laboral y social de acuerdo con la agenda mundial que suponen los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas; o fenómenos dirigidos por el mercado y los intereses privados que únicamente revisten de verde y digital la inercia de largo plazo.

- Un marco laboral que reequilibra el poder de negociación entre las personas trabajadoras y la parte empresarial, y que ofrece oportunidades, estabilidad, seguridad y protección a las personas asalariadas, o la profundización en un modelo que avanza en discrecionalidad empresarial, la precariedad y la (re)mercantilización del trabajo, favoreciendo de esta forma un incremento de la desigualdad social. 33

- Más intervención pública, incluso mediante nacionalización, para acelerar la transición hacia una economía verde y digital, y asegurar que sea justa; o quedar como un país relegado por los ritmos e intereses que marquen los operadores privados opuestos a modelos descentralizados y de autoproducción y consumo, y donde ellos controlan las redes. 34

- El reconocimiento también legal y urgente de nuestra complejidad y diversidad como seres humanos también en el género y sexo, porque no hay ninguna batalla material que disputar antes que el reconocimiento de todas las personas; o mantenernos en esquemas donde se borra a algunas de ellas lo que conduce a sociedades en blanco y negro que acaban descolgadas del progreso. 35

36 Prioridades del sindicato para el próximo período

37 En un contexto como el esbozado el sindicato debe fijar sus prioridades en tres direcciones:

38 **UNA.** Intervenir en la dialéctica que confronta los modelos de organización social propiciando, junto a otras fuerzas sindicales, sociales y políticas, un cambio de modelo social y económico a través del cual se reconstruya un contrato social adecuado para los trabajadores y trabajadoras y las mayorías sociales del siglo XXI.

39 **DOS.** Centrarse en recuperar, fortalecer y extender derechos, haciendo especial hincapié en aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras con relaciones laborales precarizadas y por tanto más vulnerables.

40 **TRES.** Extender y fortalecer la organización de trabajadoras y trabajadores para extender y fortalecer los derechos, adecuando nuestras estructuras a los cambios que se vienen produciendo en el sistema productivo y en el mercado de trabajo. **A mayor organización mayores y mejores derechos.**

PRIORIDAD UNO. Intervenir en la dialéctica que enfrenta los modelos de organización social. La disputa por la hegemonía cultural en la construcción de un nuevo modelo social y económico. Política de alianzas.

41

CCOO aspira a avanzar, junto a otros agentes sociales y sindicales, en un proceso de acumulación de fuerzas, tanto en el plano nacional como internacional, para alcanzar los objetivos que nos hemos fijado para este próximo ciclo. De forma ineludible, esto requerirá librar la batalla cultural por las ideas, valores y percepciones dominantes en la sociedad. 42

1. La batalla cultural por la problematización del trabajo y las condiciones materiales de vida. 43

Los valores asociados al proyecto neoliberal son hegemónicos en nuestra sociedad. Durante largo tiempo se ha ido extendiendo un marco de relaciones sociales dominado por el individualismo, el egoísmo, la desconfianza y la competencia despiadada en un contexto en el que se podía aspirar al progreso y la prosperidad. Las lógicas y el lenguaje del mundo de la gestión empresarial, de la economía y las finanzas, que tienen como ejes la maximización de la rentabilidad y la competitividad, han ido colonizando amplios espacios de interacción entre las personas y sus percepciones. 44

Durante aquellos tiempos de prosperidad levantados sobre un alud de hipotecas, préstamos y aspiraciones, el trabajo, las condiciones materiales de vida, y la democracia económica se fueron situando en la periferia de las problemáticas sociales y políticas, pese a la existencia de notables bolsas de precariedad laboral o las evidentes dificultades para construir una vida digna que sufrían importantes sectores sociales. Las cuestiones sobre las que el movimiento obrero había sido capaz de tejer una solidaridad general, alzar una conciencia compartida plasmada en ideas, valores y percepciones y sobre las que se constituyó como contrapoder, fueron retrocediendo y alejándose de las principales preocupaciones sociales. Esta era la materialización de la crisis cultural, y por tanto política, del movimiento obrero en general y sindical en particular, que venía fraguándose desde los inicios de la revolución neoliberal y las profundas transformaciones que se habían desplegado en el mundo del trabajo. 45

Como resultado de esta dinámica, los lazos de comunidad de nuestra sociedad -que son la base de la construcción de identidades comunes y de la protección y la seguridad colectiva- se han visto erosionados, cuando no rotos. 46

47 La crisis financiera de 2008, sus heridas aún sin cicatrizar, junto a las consecuencias económicas y sociales de la emergencia sanitaria, y las profundas transformaciones que se están desplegando en muy diversas dimensiones, han deteriorado el consenso cultural neoliberal. La posibilidad de progreso y prosperidad ha desaparecido para una gran parte de la sociedad que se encuentra insegura, estancada o directamente expulsada del bienestar y las redes de protección. Otra parte, no menor, todavía se mantiene en el reino de las oportunidades. Mientras, las élites de nuestro país se han emancipado de los compromisos y transacciones derivadas del contrato social. De esta forma, la cohesión social se ha visto herida como resultado de la creciente fragmentación y el aumento de la desigualdad.

48 Los amplios sectores sociales damnificados, los "perdedores" del neoliberalismo, afrontan el desorden global y la incertidumbre que genera el futuro de forma aislada, con miedo y con una profunda frustración y desconfianza hacia las instituciones. Frente al "sálvese quien pueda" que propone el proyecto neoliberal, reclaman seguridad y protección en un escenario en el que los paraguas colectivos son muy débiles. Este malestar y esta rabia acumulada es un terreno fértil para el surgimiento de opciones políticas y sociales de carácter excluyente, que ponen en cuestión fundamentos esenciales del Estado social y de derecho, como ya estamos observando.

49 Es necesario reconstruir un comunitarismo democrático que aspire a proteger y ofrecer seguridad. Para ello, debemos dar la batalla cultural por situar el trabajo, las condiciones materiales de vida y la democracia económica como centro de las preocupaciones sociales y políticas vertebradoras de unas ideas, valores y percepciones ampliamente compartidos, fundados en la solidaridad, la cooperación, la reciprocidad y la redistribución. Esta debe ser la base que permita avanzar la construcción de un nuevo modelo que tenga como pilares la justicia social y la igualdad. En frente tendremos la posibilidad de refortalecimiento del proyecto neoliberal, sea o no de naturaleza autoritaria, como salida al momento de convulsión social.

50 CCOO debe trabajar para canalizar estas demandas de amplias capas sociales desde el ineludible fortalecimiento de un sujeto colectivo de clase trabajadora. Desde la esperanza que genera el sentirse parte de una comunidad. Esta es una labor compleja en un mundo del trabajo heterogéneo y fragmentado, de intereses e identidades diversas que en multitud de casos se expresan en opciones corporativas. Ser capaces de unir a los cada vez más amplios colectivos que se encuentran en una situación de precariedad laboral, cualquiera que sea su expresión, con aquellos otros situados en las partes fuertes y protegidas del mundo del trabajo, es decir, reconstruir la solidaridad de clase, es la empresa histórica de nuestro tiempo. En este sentido, es imprescindible articular desde nuestra presencia y acción en los centros de trabajo y en la sociedad un denominador común de naturaleza sociolaboral que esté vinculado a las condiciones materiales de vida, es decir, a lo público, al trabajo decente, a la igualdad en su concepción más amplia y la sostenibilidad medioambiental.

La clase trabajadora tiene una existencia objetiva que deriva de su posición en el proceso productivo. Este hecho es relevante, pero no es suficiente para construir un sujeto político. La clase como sujeto político se construye y reconstruye permanentemente a partir de las experiencias colectivas compartidas de explotación y resistencia, pero también desde su articulación cultural y simbólica. CCOO, como expresión organizada de la clase trabajadora, tiene la responsabilidad de hacer al conjunto de personas trabajadoras partícipes de su destino, aspirar a ser reflejo fiel de una clase fragmentada y atravesada por cuestiones de sexo, edad u origen, así como ser capaz de canalizar las problemáticas y anhelos de nuestra gente para ofrecer una salida de progreso. 51

Así pues, tenemos el reto de profundizar en los mecanismos de participación de la afiliación en todos los ámbitos. Pero también tenemos el desafío de continuar mejorando nuestra destreza comunicativa con el objetivo de adaptarnos a la realidad del siglo XXI. La comunicación es la clave de bóveda de la construcción de cualquier proyecto colectivo y de constitución de un contrapoder. Pero esta capacidad de comunicar no vale de nada si no tiene su correlato en la acción cotidiana y de proximidad de las personas del sindicato en los centros de trabajo y en la sociedad. **Somos lo que hacemos.** Asimismo, debemos ser conscientes que en este terreno las emociones juegan un papel central, y que con ellas las personas construyen sus ideas, valores y percepciones. Saber leer, canalizar y articular en una propuesta dichas emociones es un arte que debemos dominar. 52

En este sentido, es necesario reforzar nuestros departamentos de comunicación con nuevas capacidades y habilidades, así como mejorar nuestra presencia en los medios y redes sociales que en el mundo actual conforman un dispositivo esencial para tejer una identidad compartida, problematizar aquellos aspectos que consideramos necesarios y proyectar la propuesta y las alternativas de nuestra organización a los problemas que la sociedad afronta. Asimismo, el sindicato debe expandir y profundizar su alianza con el mundo de la cultura, aspirando a incorporar nuevos referentes y ser capaz de proyectar aquellas expresiones culturales que hablan y describen la realidad social de las personas trabajadoras, y trasladan una visión del mundo acorde a nuestros valores. 53

Por otra parte, dar la batalla por las ideas obliga a nutrirnos de un conocimiento autónomo que parta del mundo del trabajo. Para ello, la nueva Fundación 1º de Mayo, surgida de la fusión de las fundaciones precedentes, ISTAS y FOREM, tiene que actuar como el gran *think tank* sindical que es, y profundizar en el trabajo que viene desarrollando de reflexión, construcción de pensamiento y difusión. 54

55 2. Nuestro trabajo junto a la sociedad civil en la reivindicación laboral y sociopolítica.

56 El sindicato despliega su acción en una sociedad abierta, integrada globalmente a través de nuestra incorporación a la Unión Europea, socialmente diversa y compuesta por un entramado civil rico y complejo. Construir una correlación de fuerzas favorable para avanzar en nuestros objetivos demanda una política de alianzas ajustada y precisa, tanto en el plano nacional como internacional, que forme parte del núcleo de la acción sindical. Con capacidad de identificar las reivindicaciones prioritarias en cada momento, sobre las que construir asociaciones estratégicas y tácticas con otras organizaciones y movimientos de la sociedad civil. Esta voluntad de tejer lazos con otros sujetos con el horizonte de avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria entronca con la mejor tradición del movimiento obrero y de CCOO.

57 El mundo del trabajo es nuestro hábitat natural desde el cual construimos nuestro enraizamiento en y con la sociedad. Partimos de un claro liderazgo en España acreditado por nuestra afiliación y por ser la primera fuerza en representación sindical, que muestra matices territoriales, especialmente en aquellos lugares donde el sindicalismo confederal y de clase que representamos compite con opciones nacionalistas, y sectoriales, donde competimos con opciones corporativas muy asentadas. Liderazgo, por tanto, que debe ser renovado y ampliado en este próximo período, siendo capaces de adaptar nuestra organización y acción sindical a las exigencias de la realidad del mundo del trabajo de hoy.

58 Este es un liderazgo que construimos por supuesto desde la competencia, pero también desde la cooperación con otras fuerzas sindicales. En este sentido, la unidad de acción con UGT es estratégica tanto en la reivindicación laboral como en las demandas sociopolíticas. Sin obviar la complejidad y las problemáticas que implica, debemos apostar por su fortalecimiento, adaptar su perímetro a las exigencias de cada momento y trabajar por marcar su horizonte, sabiendo que es necesario hacerla compatible con el impulso y la proyección de nuestro perfil propio. Esta alianza con UGT, que condensa la voz y los intereses del mundo del trabajo organizado, confederal y de clase, es un valor que reconocemos y es reconocible socialmente.

59 En un mundo del trabajo que muestra una creciente fragmentación, en el que la precariedad coloniza cada vez más espacios, no es infrecuente la explosión de movimientos de trabajadores/as de características "protosindicales", carentes de organización y con un recorrido limitado, pero que se alimentan de una proyección pública muy considerable, al menos durante un tiempo. En efecto, estos últimos años hemos vivido experiencias muy diversas. Tiempo atrás fueron otras. Se demuestra que estos fenómenos surgen de las condiciones objetivas del mundo del trabajo actual, pero también espoleados por unos intereses mediáticos que promueven el movimiento espontáneo frente al conflicto organizado

de las y los trabajadores, así como por el rol que juegan las redes sociales como ámbitos de proyección y protagonismo.

Un denominador común que tienen estos fenómenos es que estallan en espacios alejados y desvinculados de la organización sindical. Es decir, en aquellos contextos donde el sindicalismo confederal y de clase no es un sujeto activo, presente, con capacidad de organizar y canalizar el conflicto. Tenemos marcada como prioridad ineludible la extensión de nuestra organización a aquellos espacios del mundo del trabajo aún hoy sin organizar, para los que el conjunto de nuestras estructuras deberá tener un plan de identificación y despliegue. Y sin embargo, ejercer el liderazgo también es relacionarse con estos movimientos espontáneos cuando surgen desde la humildad, la generosidad y el reconocimiento a su protagonismo en la reivindicación concreta. Y desde la predisposición a acompañar y poner nuestro bagaje y experiencia a su disposición y a la lucha conjunta. 60

Derivado de nuestro carácter sociopolítico, y siendo conscientes de que las condiciones materiales de vida del conjunto de las personas trabajadoras y el conflicto capital/trabajo desbordan el perímetro del centro de trabajo, apostamos por la intervención con identidad propia en un conflicto social que tiene una fisionomía compleja. Debemos ser capaces de articular relaciones con una pléyade de movimientos y organizaciones muy heterogéneas que surgen en torno a temas como la sanidad, la educación, los servicios públicos, la vivienda, el ecologismo, la igualdad, etc., así como a las reivindicaciones más próximas que promueve el asociacionismo vecinal. 61

Necesariamente, estas asociaciones tendrán una naturaleza muy diversa, a veces permanentes, otras coyunturales. Nuestro papel diferente en cada momento. Asimismo, determinadas expresiones del conflicto social exigirán agilidad a nuestro sindicato, ante el desbordamiento de los cauces clásicos de organización del mismo. Nuestro quehacer en estas alianzas será el de introducir la perspectiva de clase a cualquier tipo de reivindicación, desde la coherencia a los principios y valores que representamos. 62

3. La esfera internacional: de la reconfiguración de la globalización, al avance de la Unión Europea a partir del empuje sindical. 63

Nos encontramos ante un escenario internacional en el que se está cuestionando y reconfigurando el modelo de globalización en el marco de la pugna por la hegemonía entre los dos grandes colosos: EEUU y China. Este conflicto, si bien hasta ahora velado, hoy ya se expresa en múltiples ámbitos (militar, económico, tecnológico, etc.) y provoca el alineamiento del resto de potencias. Por otra parte, cada vez de forma más clara los problemas que nos afectan, también en los centros de trabajo, tienen un origen global (flujos financieros y comerciales; empresas multinacionales; crisis medioambiental; migraciones, etc.). 64

65 Paralelamente, los y las trabajadoras en todo el mundo se enfrentan a importantes déficits democráticos, vulneración de derechos fundamentales y limitación de libertades, al tiempo que sufren precariedad, desprotección y desigualdades cada vez mayores. Las multinacionales vulneran los derechos humanos en sus cadenas globales de suministro ante la pasividad de gobiernos e instituciones multilaterales.

66 El sindicalismo internacional tiene el reto de reforzar su posición como única garantía para la defensa y la lucha por los derechos de la clase trabajadora ante un entorno cada vez más hostil. Así pues, nuestra acción sindical en este ámbito cobra una especial relevancia. Desde nuestra intervención en múltiples espacios internacionales (Organización Internacional del Trabajo OIT, Naciones Unidas, o el Comité Asesor Sindical TUAC de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo OCDE, etc.) debemos apostar por el fortalecimiento y el impulso de las instituciones supranacionales de carácter multilateral para afrontar, desde la cooperación y la paz, los desafíos y conflictos globales que tienen su impacto en el espacio nacional, sobre la vida de trabajadoras y trabajadores.

67 Especialmente, desde nuestra presencia en la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES), las Federaciones Sindicales Internacionales y los comités de empresa europeos y mundiales, y la cooperación bilateral directa con otras organizaciones sindicales, debemos ser capaces de presionar para moldear este proceso de reconfiguración de la globalización con el objetivo de que sea favorable a los intereses del mundo del trabajo, así como por fortalecer la capacidad organizativa de las y los trabajadores allí donde no se respetan los derechos humanos y el ejercicio del sindicalismo supone un riesgo para la vida.

68 La incorporación de España a la mundialización se produce, principalmente, a través de la integración en la Unión Europea. La globalización a todos los efectos es claramente una integración por regiones. Es indudable que los países que hoy componemos la UE tendríamos muy complicado nuestro desenvolvimiento en un mundo global sin esta plataforma política y económica suprarregional. Un mundo de gigantes políticos, demográficos y económicos. Un mundo donde existen agentes con un poder económico global muy superior a las pequeñas y medianas naciones europeas (la capitalización de Apple, 1,67 billones de euros, es superior al PIB de España; el fondo de inversión Blackrock gestiona casi 6 billones de euros). Así pues, la Unión Europea es una necesidad para las naciones que la constituyen, siempre y cuando se consolide como un espacio de cohesión social, de sostenibilidad económica y de garantías democráticas.

69 Siempre en el alambre, la UE se encuentra de nuevo ante una encrucijada que deberá superar en un momento especialmente grave. El espacio europeo enfrenta una nueva crisis económica y social, unida a una creciente falta de confianza de amplias capas sociales en el proyecto común que deriva en un auge del nacionalismo. Se produce así un alejamiento y

frustración que es canalizado emocional y políticamente a través del surgimiento y extensión de opciones políticas de extrema derecha, pero no solo, que aspiran a la deconstrucción o al repliegue de la institucionalidad europea. Una expresión particular de este hecho ha sido el conocido como Brexit, primer ejemplo de desconexión de un país del entramado institucional de la UE.

La UE debe intervenir en el escenario global, mostrando un perfil propio vinculado al modelo social y la democracia avanzada que representa. La otra opción es continuar profundizando en la posición subalterna que muestra en estos momentos. Apostar por una UE con voluntad política y económica mundial, y con capacidad de ofrecer seguridad y bienestar a su ciudadanía, conlleva avanzar en el proceso de progresiva armonización e integración. La UE, por tanto, debe dejar atrás el modelo institucional que consolida, e incluso amplía, los desequilibrios preexistentes entre las diferentes economías, favoreciendo a unos Estados centrales, que tradicionalmente han sido núcleos de dinamismo económico, industrial y tecnológico materializado en un saldo comercial favorable, frente a una periferia dependiente. 70

En la actualidad, están abiertas diversas iniciativas que hacen posible dar un salto en esta dirección: el debate que se está desarrollando en torno al salario mínimo europeo; la aprobación del fondo Next Generation para afrontar el impacto económico derivado de la emergencia sanitaria que contempla tanto transferencias a los Estados, a través del endeudamiento de la propia UE, como préstamos; o el proyecto Gaia-X, iniciativa europea federada para el almacenamiento de datos que se enmarca en el objetivo de alcanzar una soberanía tecnológica. Debemos apostar por que la UE progrese en esta línea dando pasos en terrenos como el fiscal, el económico, el social, el laboral, la política exterior o en la defensa común, superando las fuertes resistencias existentes. 71

Nuestro ámbito europeo de actuación directa es la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La CES es la expresión institucionalizada del internacionalismo y la solidaridad del mundo del trabajo europeo. El sindicalismo europeo debe liderar la movilización y la reivindicación por una Europa más social y solidaria que únicamente puede alcanzarse, como ya hemos afirmado, desde el avance en la armonización y la integración. Pero dentro de la CES también se presentan unas resistencias que son el reflejo de las existentes en el campo político, así como de las diferentes formas de entender y ejercer el sindicalismo. 72

CCOO debe trabajar por establecer alianzas bilaterales y multilaterales con otras organizaciones sindicales de nuestro entorno europeo para superar dichas resistencias y empujar a la CES en esta dirección. El mundo del trabajo debe constituirse en actor determinante en la construcción y el avance de una UE que tenga como pilares la justicia social y la igualdad. Y en ningún caso el sindicalismo europeo puede suponer un freno a la armonización e integración europea. 73

74 PRIORIDAD DOS. Recuperar, fortalecer y extender derechos.

75 Los grupos más vulnerables hoy lo son porque en ellos se concentran las grandes lacras del modelo económico actual: el desempleo, la desigualdad y la precariedad con la consiguiente ausencia de oportunidades, incertidumbre, inseguridad e insuficiencia económica que les imposibilitan construir sus proyectos de vida y les hace autopercibirse que forman parte de una ciudadanía de segunda, generando una situación inaceptable. El impacto de esta situación sobre personas jóvenes, falsas autónomas, o en situación de desempleo es evidente, y sobre todo en el 51% de la población que son las mujeres, que sufren de manera estructural la precariedad.

76 Entre estos grupos poblacionales de precariedad cada vez más amplios, la legitimidad, la utilidad y la imagen del sindicato (y del conjunto de órganos de intermediación social) se encuentran muy erosionadas y, por tanto, tenemos la obligación de poner una especial atención. Siendo conscientes de que esta parte de la población tiene grandes dificultades para la organización y el impulso de la acción reivindicativa como resultado de su situación objetiva en el mundo del trabajo, caracterizada por la rotación permanente ("nomadismo laboral") y su concentración en determinados sectores como los servicios de bajo valor añadido y en determinado tipo de empresas: pequeñas y muy pequeñas.

77 Ante estos retos es donde debemos situar las grandes líneas estratégicas del sindicato y la relevancia del diálogo social, de la negociación colectiva y de la movilización, para promover políticas que apuesten, por la recuperación de los empleos, salarios, derechos y bienestar que se han perdido en los últimos años, que proyecten unas condiciones de vida que mejoren el ejercicio efectivo de libertades y derechos.

78 El reto organizativo y propositivo para abordar la ofensiva de desregulación asociada a los fenómenos de descentralización productiva es estratégico.

79 1. Principales reivindicaciones sindicales para el próximo período.

80 CCOO debe centrar sus prioridades en:

81 - Empleo de calidad y con derechos. La precariedad. Salud laboral.

82 - Reindustrialización, diversificación e investigación científica, I+D+i.

83 - Transición a la economía digital, transición energética y medio ambiente, formación.

- Igualdad. 84

- Redes de protección y pensiones. Garantía de rentas. 85

- Políticas públicas. Salud pública. Servicios públicos. Vivienda. Fiscalidad. 86

1.1. Empleo de calidad y con derechos. La precariedad. Salud laboral. 87

La cultura empresarial de este país, basada en bajos costes salariales, precariedad laboral y asistencialismo empresarial del poder público, con un sistema impositivo que gravita en torno al 20% para las sociedades y que se encuentra 7 puntos por debajo de la media europea, tiene que modificarse como condición necesaria de la recuperación económica y la creación de empleo estable y de calidad. 88

Nos movemos hacia un escenario deflacionista con alto paro y con superávit comercial. Por tanto, necesitamos políticas de expansión e impulso de la demanda y la actividad económica. La economía española no tiene como en 2008 un problema de desajuste estructural y elevado endeudamiento privado, sino lo opuesto, de falta de demanda y endeudamiento normalizado entre las empresas no financieras. 89

El reparto del trabajo remunerado en un contexto sociopolítico donde la revolución digital y tecnológica puede afectar al volumen total de empleo. Hemos de recolocar el debate necesario del reparto del trabajo desde una perspectiva amplia, que integre la dimensión de género, ante una realidad donde la crisis ecológica y las elevadas cifras de paro condicionan el medio social. 90

En España sigue habiendo un problema latente de desempleo y un deterioro de la calidad del empleo que se crea, que supone un ahondamiento de la precariedad laboral. A las diversas modalidades de contratación que se mantienen, en los últimos años las figuras de la precariedad se han diversificado y se han extendido socialmente, tanto en el sector público como en el sector privado, llevando en ocasiones a situaciones de sobrexplotación y a la instauración de unos métodos de gestión empresarial donde el personal pasa a ser un recurso más en el proceso productivo. 91

La precarización laboral es un modo de opresión que lastra oportunidades y erosiona derechos y se centra de forma más generalizada en las generaciones jóvenes, en las mujeres y en la población migrante, con repercusiones en términos de salud y desigualdad, a la vez que impide el desarrollo de proyectos de vida. Por tanto, combatir estas situaciones debe de seguir siendo un objetivo sindical de primer orden. 92

93 Para ello, necesitamos:

94 - Recomponer un marco normativo y de incentivos, que definitivamente aborde la precariedad estructural de nuestro modelo laboral, facilitando herramientas de flexibilidad interna pactada en las empresas, pero a la vez sometiendo a serias restricciones legales al modelo de temporalidad, parcialidad y despido.

95 - Fortalecer el papel vertebrador de la negociación colectiva y las instituciones bipartitas y tripartitas necesarias para ello.

96 - Impulsar las diferentes modalidades de formación para el empleo, principalmente la FP dual. Reformar los sistemas de prácticas no laborales.

97 - Potenciar las políticas activas de empleo y los servicios públicos de empleo.

98 - Conseguir que los nuevos entornos laborales tengan el reconocimiento de trabajo por cuenta ajena y, por tanto, la protección social y laboral de las personas asalariadas.

99 - Incrementar los instrumentos de apoyo y promoción a mujeres y personas jóvenes para promover la formación y capacitación de las personas trabajadoras agrícolas.

100 - Prestar especial atención a los nuevos entornos laborales en los que se desarrollan relaciones de trabajo cada vez más difusas y precarias, como ocurre en los muchos de los nuevos negocios basado en plataformas digitales, pero también en la forma de organización de las empresas tradicionales.

101 ***Salud laboral***

102 La intervención del sindicato en prevención de riesgos laborales es indispensable en la disputa por mejorar las condiciones de trabajo.

103 Para CCOO, por tanto, disponer de herramientas internas en la acción sindical, como las actuaciones de asesoramiento de la estructura sindical con el apoyo de los gabinetes de salud laboral y las actuaciones de los gabinetes jurídicos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es un instrumento clave. Debemos dar una respuesta integral al compromiso de arbitrar la defensa plena de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

104 Desde que en el año 1995 se transpuso en España la Directiva Marco 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras y trabajadores en el trabajo, hasta la actualidad han variado sustancialmente las realidades del trabajo. Por una parte, se han producido cambios sustanciales en el marco

normativo laboral que han reforzado la capacidad unilateral de la parte empresarial en la determinación de las condiciones de trabajo. Las sucesivas reformas laborales dificultan la participación y han tenido claros efectos en la precariedad y en la siniestralidad laboral.

Por otra parte, procesos como la digitalización, el trabajo a distancia, la deslocalización de los centros de trabajo, la extensión de la red de comunicación, la economía de plataformas, etc., también tienen importantes repercusiones y hace necesario adaptar el marco normativo de la prevención de riesgos laborales a las nuevas formas y organización del trabajo, y corregir la ausencia de la perspectiva de género, para garantizar la efectividad y eficacia de las medidas de prevención de riesgos laborales. 105

Un objetivo primordial para CCOO es el de garantizar la participación de todos los trabajadores y trabajadoras en la defensa de su salud. En este sentido, Comisiones Obreras sigue reivindicando la regulación legal de la figura del delegado o delegada de prevención territorial y/o sectorial que garantizaría esta participación en los ámbitos más desprotegidos. En un modelo laboral cada vez más desestructurado, dicha figura permitiría aglutinar intereses para mejorar las condiciones de trabajo. 106

El repunte de la siniestralidad en los últimos años, junto al permanente *subregistro* de las enfermedades profesionales, induce a pensar que nuestro sistema preventivo puede estar dando muestras de un relativo agotamiento y que, por tanto, necesita de una revisión y actualización. Un objetivo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales es la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresas. Dicho objetivo no se ha conseguido, nuestro sistema preventivo está mayoritariamente externalizado, por lo que hay que acometer reformas que apuesten por esta integración. 107

Además, para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras es necesario que las entidades y las personas especializadas en la materia realicen su actividad con niveles óptimos de calidad, para lo que es necesario incrementar el control de las autoridades laborales y sanitarias sobre la prestación de dichos servicios y, para mejorar el nivel de transparencia, desarrollar un sistema público de información sobre su actividad que deberá ser público y accesible. Por otra parte, es necesario reformular las obligaciones de constituir servicios de prevención propios, así como establecer la exigencia de contar con recursos preventivos con la formación y capacitación técnica adecuada al nivel de riesgo y con recursos necesarios para la correcta gestión preventiva en el conjunto de las empresas. 108

La Ley General de Salud Pública, Ley 33/2011, incluye la salud laboral dentro de la salud pública, siendo necesario el desarrollo de dicho marco normativo para que esta integración sea realmente efectiva, lo que sin duda permitiría una mejor detección y declaración de las enfermedades profesionales, rompiendo el modelo actual de que quien declara-paga. 109

110 Es imprescindible superar un modelo de vigilancia de la salud sólo basado en el reconocimiento médico anual generalista, fomentando un modelo de reconocimientos médicos y análisis epidemiológico que permita un estudio completo de cómo y porqué pierden la salud las personas trabajadoras.

111 Finalmente, resulta imprescindible mejorar la colaboración de las autoridades laborales y sanitarias, resultando imprescindible la habilitación de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con carácter permanente, cuando las situaciones de riesgo se producen en el ámbito laboral

112 ***1.2. Reindustrialización, diversificación e investigación científica, I+D+i.***

113 España dispone de grupos de investigación altamente cualificados y reconocidos internacionalmente, con una elevada capacidad de I+D. De hecho, España ocupa la décima posición en la clasificación de países según su producción científica y genera aproximadamente un 3% de la producción científica mundial, con una producción en biomedicina especialmente relevante. Sin embargo, ocupa alrededor de la trigésima posición en cuanto a capacidad de innovación.

114 Es necesario aprovechar ese potencial para impulsar el crecimiento de un tejido industrial innovador, que sea capaz de transformar esa capacidad científica en productos, procesos o servicios para generar retornos a la sociedad.

115 Ello requiere acometer un proyecto de reindustrialización, acompañado del desarrollo del Pacto de Estado por la Industria junto a una ley de industria, adaptada a la realidad y desafíos actuales. Desde CCOO consideramos necesario avanzar en espacios de colaboración de empresas, con la implicación de las distintas Administraciones, de especialmente en el ámbito de las CCAA, con el objetivo de aumentar la capacidad de innovación, ganar en competitividad y promover alianzas industriales y tecnológicas que potencien las capacidades industriales que tiene nuestro país, que permita alcanzar a la industria el 20% del PIB, como recomienda la UE.

116 Fortalecer la industria constituye una necesidad estratégica y una condición indispensable de cara al futuro, puesto que es un sector clave en el conjunto de la actividad económica en todos los países desarrollados. Su notable aportación al progreso tecnológico, tanto a través de la generación de innovaciones de productos como de procesos, es indispensable para lograr un crecimiento económico sostenido y generador de empleo.

117 Asimismo, el turismo, el comercio y el sector agroalimentario también son claves en nuestra economía. Son sectores que necesitan de diversificación, innovación, sostenibilidad, ganar tamaño o mejorar sus estrategias de "competencia" y son una fuente de servicios a la

población.

También existen otras oportunidades que es imprescindible explotar. España cuenta con uno de los mejores servicios sanitarios del mundo y una investigación de primer orden en el campo de la biomedicina. La conjunción de estos factores muestra la enorme oportunidad estratégica que representa este sector para impulsar el desarrollo de la industria española. 118

Aunque contamos con un buen sistema de investigación, la realidad es que tenemos una frágil situación en I+D+i, al no suponer más del 0,7 por 100 del PIB, tras los durísimos recortes de la última década. Esto se ha hecho más patente, si cabe, durante la pandemia, especialmente en los sectores biosanitarios y sociosanitarios. 119

España sigue estando muy lejos de la inversión respecto al PIB del año 2010, que alcanzó el 1,35%, así como del objetivo del 2% que el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de innovación prevé para 2020, imposible ya de cumplir. Por tanto, es fundamental recuperar la inversión en I+D pública hasta alcanzar ese 2% del PIB. 120

Para ello, es necesario y urgente un aumento sostenido en el tiempo de la inversión en I+D+i, y que se dote de estabilidad a las políticas en este terreno, fomentando la colaboración entre Organismos Públicos de Investigación (OPI) y empresas, impulsando el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) y apoyando la I+D en áreas o sectores emergentes, tales como salud, envejecimiento, ecología, cambio climático, industria 4.0, automatización, digitalización o nuevos materiales. Para ello, es necesario recuperar la inversión en I+D pública hasta alcanzar la media europea; elaborar y poner en marcha un plan de choque en materia de personal para la recuperación del empleo en el sector, poniendo fin a los alarmantes niveles de precariedad y envejecimiento del personal de investigación y el acceso igualitario al desarrollo profesional de las mujeres investigadoras y desarrollar un plan de recuperación del talento para repatriar al personal investigador en el extranjero. 121

España no puede seguir siendo un país industrialmente subalterno, ha de recuperar la capacidad de decisión sobre su industria y en estos momentos tenemos un reto y una gran oportunidad por delante. El fondo de recuperación de la Unión Europea, destinado a reparar y recuperar las repercusiones económicas y sociales de la crisis originada por la COVID-19, son trasferencias y créditos para que los Estados miembros promuevan inversión pública o faciliten inversión privada, dirigida hacia unos objetivos que se pueden agrupar en: salud pública, transformación del modelo económico hacia una economía verde y digitalizada y su transición justa. 122

Para CCOO el reto es poner en marcha proyectos que sean eficaces y objetivos, acordados, garantizando un buen uso de los fondos que se reciban. La aplicación de dichos fondos bajo los objetivos marcados debe impulsar un ambicioso proceso de reconstrucción, 123

que ha de afectar a todos los sectores de la actividad productiva en nuestro país, desde una óptica más sostenible, más productiva, más innovadora y más inclusiva. Esto supone un reto indudable para poder impulsar reformas específicas, con los consensos necesarios, prestando especial atención a aquellas debilidades estructurales de nuestro tejido económico y buscando un reequilibrio territorial de la estructura económica sectorial.

124 Esto ha de ser una oportunidad para fortalecer la acción sindical y el diálogo social para, a través de la negociación, propiciar acuerdos orientados a esos cambios necesarios y urgentes que requiere el país.

125 ***1.3. Transición a la economía digital, transición energética y medio ambiente, formación.***

126 ***Transición a la economía digital***

127 Los cambios tecnológicos han desempeñado históricamente un papel relevante en la configuración de las condiciones de vida y trabajo de las sociedades. Esta nueva oleada de innovaciones basada en la aplicación generalizada de tecnologías digitales en la actividad económica, y cuyas consecuencias en diferentes ámbitos están todavía por desplegarse en toda su amplitud, está configurando nuevos modelos de empresa y de negocio que se suman a las estrategias empresariales de diverso tipo que ya conocemos, como las empresas en red. Nuevos espacios de trabajo, que no tienen un centro concreto de ubicación, el trabajo a distancia, el teletrabajo, trabajo itinerante, o cooperativas virtuales, economía de plataformas, que nos sitúa como sindicato ante distintos espacios para el desarrollo de la acción sindical.

128 La descentralización a través de la tecnología digital tiene los mismos objetivos que los procesos de descentralización que venimos conociendo desde finales de los 70, la reducción de costes, la flexibilidad, la adaptación de la fuerza del trabajo a demanda, reducir la capacidad del poder sindical y externalizar los riesgos. Esto repercute también en la participación sindical, y puede afectar a las formas de representación unitaria de las personas trabajadoras, y a las instituciones del derecho al trabajo.

129 Por tanto, nuestras políticas organizativas han de tener en cuenta estas realidades, para garantizar los derechos de las personas que trabajan en la economía digital, evitando la individualización de las relaciones laborales, así como los problemas de salud laboral, relacionados con estas nuevas formas de organización del trabajo. Para ello, es preciso generar desarrollos contractuales y normativos que garanticen derechos sindicales relativos a la organización sindical, capacidad de representación, comunicación bidireccional y contacto presencial y virtual.

130 La nueva realidad es sumamente diversa: La actividad logística está planteando

importantes cambios, tanto en el tejido empresarial como en la organización de la producción en el conjunto de sectores y en las condiciones laborales de quien en ellas trabajan. Cambios que modificarán, definitivamente, la forma de transportar y entregar mercancías. Esta actividad logística, multisectorial exige, a su vez, un planteamiento transversal para dar respuesta a las trabajadoras y trabajadores, al margen del sector al que pertenezcan. Este es uno de los trabajos donde las plataformas digitales de reparto juegan un papel central. Son estas plataformas las que más se visualizan en la llamada economía digital; pero esta revolución tecnológica alcanza a todos los estratos de la economía, a todos los sectores y actividades a escala global. El tejido productivo y de servicios, es permeable al impacto de la digitalización a nivel mundial.

La digitalización de la economía tiene potenciales efectos laborales en relación a cuestiones como: las dinámicas de destrucción o creación de empleo; la segregación y aumento de brechas por razón de género, los cambios en los contenidos del trabajo y en los requerimientos de cualificaciones y competencias profesionales; la situación profesional de las personas trabajadoras; la calidad del empleo y las condiciones de trabajo; el acceso a la protección social; y las relaciones laborales, por lo que puede y debe de ser gobernada con la participación activa de las Administraciones Pública y los interlocutores sociales, con el objetivo de impulsar una transición justa e inclusiva que favorezca la creación de trabajo decente en todos los ámbitos y contribuya a prever y mitigar las riesgos de segmentación, desigualdad y exclusión social. En este sentido, es preciso prestar especial atención a la digitalización en las áreas rurales y su desarrollo en las explotaciones agrícolas y ganaderas para reducir a la mínima expresión la brecha digital. 131

La negociación colectiva ha jugado hasta ahora un escaso papel en la regulación de los procesos de transición digital, aunque hay ejemplos relevantes, por lo que tenemos que actuar de forma más decisiva. La intervención sindical es una condición necesaria para el gobierno democrático de la digitalización. Para ello, debemos intervenir, conocer los proyectos, el desarrollo de los cambios, participar en las decisiones que determinan el futuro de la empresa y de las personas que en ella trabajan, para poder defender el empleo, las necesidades de cualificación y los planes de formación necesarios. Exigir el derecho de información y consulta y ampliarlos a través de la negociación colectiva. 132

Los medios informáticos y las tecnologías de la información y la comunicación favorecen la realización del trabajo a distancia y de forma especial el teletrabajo, que en nuestro país se ha afianzado durante la crisis sanitaria y se puede configurar como una realidad laboral que hasta ahora estaba poco extendida. Las negociaciones en el ámbito del diálogo social han dado como resultado una regulación para el desarrollo del trabajo a distancia con derechos, pero también con espacios de desarrollo de distintas materias al ámbito de la negociación colectiva, ampliando el margen para la acción sindical. También puede conllevar dificultades añadidas como la proliferación de falsos autónomos y externalización de actividades, tanto en 133

el ámbito privado como público, y el impacto que esto puede tener sobre los servicios públicos, que pueda conllevar un menoscabo en la atención directa a la ciudadanía. Igualmente, hemos de garantizar la ausencia de desigualdades o discriminaciones por razón de género, en un contexto que parte de brechas digitales de género, como la menor presencia de mujeres en carreras de estudios relacionados con la ciencia, la tecnología o matemáticas y menos implantación laboral de éstas, en los sectores tecnológicos.

134 ***Transición energética y medio ambiente***

135 La transformación ecológica de nuestro modelo productivo y de consumo para disminuir el impacto ambiental y como un desafío desde el punto de vista del cambio de modelo económico es unas de las líneas estratégicas de actuación del sindicato, en línea con la voluntad de la Unión Europea que plantea la transición ecológica como uno de los ejes fundamentales de este mandato.

136 En los últimos años hemos venido afrontando el proceso de transición energética que ha conllevado el cierre de la actividad de la minería del carbón y de muchas de las centrales térmicas que teníamos en el territorio. En la actualidad, la hoja de ruta de la descarbonización de la generación de energía está marcada por el desarrollo del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima para llegar a la neutralidad climática.

137 Los acuerdos alcanzados para una transición justa de la minería del carbón y el acuerdo para una transición energética justa para las centrales térmicas han puesto de manifiesto la necesidad de la participación sindical para abordar el desarrollo de los convenios de transición justa, que deben garantizar las medidas de protección necesarias a las personas trabajadoras afectadas; implementar políticas públicas y alternativas para la dinamización económica de la zonas, normativas y legislación clara, que faciliten una planificación de las inversiones y mecanismos de seguimiento y control para que la gestión de los fondos y de los proyectos financiados cumplan con los objetivos acordados. Sin duda, estos procesos de cierre se están abordando en base a un modelo diferente a los procesos de anteriores reconversiones.

138 La transición energética está iniciando un camino de cambios inaplazables para intentar alcanzar un desarrollo más sostenible, donde el sindicato tiene que jugar un papel activo, solvente y con capacidad de propuesta. En los próximos años tenemos retos de gran calado, como la descarbonización del transporte que conllevará el proceso de cambio industrial a vehículos menos contaminantes, el desarrollo de las infraestructuras necesarias, un nuevo modelo de movilidad más sostenible e integrador; la necesaria rehabilitación energética de edificios y viviendas donde más de la mitad tienen más de 40 años, incluidas las instalaciones y edificios públicos. Modificar el actual modelo lineal y abierto de consumo de recursos naturales, en un modelo circular y cerrado, donde los productos sean diseñados para ser

reutilizados o destinados para su transformación en otros nuevos. Hay que avanzar hacia un modelo de turismo más sostenible y respetuoso con el medio ambiente, desarrollar la bioeconomía como fuente de productos alternativos y también avanzar hacia una agricultura y ganadería más ecológica y sostenible. Igualmente, hay que potenciar la adaptaciónón a la economía circular de diferentes industrias manufactureras como la madera que posibilite, junto a otras medidas, la transformaciónón verde de empleos ya existentes que afecta a numerosos profesiones en sectores tradicionales.

Para abordar todos estos aspectos, el conjunto del sindicato necesita prepararse para afrontar las negociaciones tanto en el ámbito institucional como en el ámbito de la empresa y establecer las medidas de coordinación necesarias entre todas las organizaciones territoriales y sectoriales, con el objetivo de que el impacto de estos cambios no tengan una repercusión negativa en el empleo, se mantenga la actividad en los sectores y en las zonas afectadas, garantizando una planificación efectiva para una transición justa. En este sentido, juega un papel importante como soporte técnico la nueva Fundación 1 de Mayo de CCOO. 139

Formación 140

Los cambios que hemos vistos que se están produciendo están transformando ya el entorno del trabajo con importantes implicaciones para la evolución de las tareas en los procesos de producción, la oferta y la demanda y la estructura del empleo, y modificando sensiblemente los conocimientos y habilidades. 141

Durante los últimos tiempos se ha producido una importante transformación en la regulación de la formación profesional entendida en sentido amplio. Sin embargo, como se desprende de los datos que se manejan respecto a los niveles de cualificación de la población y de las presentes y futuras demandas de cualificación en toda Europa, parece que estos cambios no han sabido dar respuesta a las demandas tanto sociales como del mundo productivo. 142

Parece evidente que en el momento que vivimos es necesario avanzar en la reorganización de la formación profesional en todos sus subsistemas, de forma que se convierta en lo que debe ser, una de las políticas activas de empleo con más fuerza en la salida de la crisis y en la lucha contra el desempleo. Para ello, es necesario no sólo incrementar los niveles presupuestarios dedicados a estas materias, sino ir sentando las bases para que un nuevo modelo de formación profesional sea posible. 143

Desde el punto de vista de CCOO, este nuevo modelo ha de pasar necesariamente por el cumplimiento de algunos principios básicos: 144

- Sistema integrado de formación profesional. Es necesario ir hacia un modelo integrado 145

de formación basado en unidades de competencia con valor para el empleo, que facilite transferibilidad a través de sistemas de convalidaciones y permitan el tránsito de unas formaciones a otras en función de las necesidades y situaciones laborales de las personas.

146 - Reconocimiento de competencias profesionales. Cada vez es mayor la exigencia a las personas trabajadoras de contar con medios que acrediten sus competencias profesionales; sin embargo, no contamos con los medios necesarios para que dicha acreditación pudiese ser efectiva.

147 - Políticas de formación que no sean rígidas en las que las programaciones sean susceptibles de adaptarse de forma ágil y flexible a las necesidades, no sólo del entorno productivo, sino también de las personas trabajadoras.

148 - Colocar la negociación colectiva y el diálogo social como pilares básicos para el desarrollo del modelo de formación, que se construya por el trabajo conjunto y complementario de los distintos agentes sociales y de la estrecha colaboración de los distintos ministerios con competencias sobre formación.

149 ***1.4. Igualdad.***

150 En España hemos estado creciendo por encima de la media de los países de la eurozona y, sin embargo, el riesgo de pobreza de la población se ha incrementado. Para CCOO el crecimiento de la riqueza no es un fin en sí mismo. Lo importante es ver si detrás de ese crecimiento hay sostenibilidad social. Si se crece y se genera pobreza, y desigualdad, no hay desarrollo económico real, porque beneficia a unos pocos y se perjudica a grandes capas de la sociedad.

151 Romper el ciclo de las desventajas que supone la pobreza y la exclusión social, empezando por la pobreza infantil, y evitar que se transmitan esas desventajas entre generaciones, es una inversión crucial para el futuro de país.

152 La riqueza ha de distribuirse de forma que sirva para combatir la pobreza y para limitar las desigualdades, que se manifiestan en el empleo precario, en la duración de los contratos, los bajos salarios, donde la mujeres siguen teniendo peores empleos, peores salarios y peores pensiones que los hombres, o en las deficiencias del Estado de bienestar; aspectos en los que han tenido una gran incidencia las políticas de austeridad que se implantaron para salir de la crisis de 2008.

153 Por eso, desde el sindicato reivindicamos un nuevo modelo económico más igualitario, que garantice la equidad social, con reparto del empleo, con sistemas de rentas mínimas

garantizadas; con una protección eficaz del desempleo, mejorar los salarios, que, aunque no es el único componente de la calidad del empleo, es esencial para la calidad de vida y para ello el SMI y la negociación colectiva son capitales. Una construcción política alternativa para acabar con las brechas, no solo de clase, sino también las relacionadas con la edad, el lugar de origen o residencia o la desigualdad entre hombres y mujeres para lograr avanzar en democracia y justicia social.

Igualdad de género 154

Una de las desigualdades y discriminaciones más antiguas y universales es la desigualdad por razón de sexo, y que, a pesar de los grandes avances que se han producido entre mujeres y hombres, la igualdad real, sigue siendo una asignatura pendiente. Por ello, "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" sigue siendo una prioridad en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (ODS nº5). 155

El sindicato, por tanto, tiene que seguir profundizando en el objetivo de poner fin a esta desigualdad entre hombres y mujeres. Para ello, debemos de fortalecer nuestra acción sindical en políticas de igualdad desde objetivos compartidos por la totalidad de las estructuras del sindicato, integrando la transversalidad de género en nuestra acción sindical cotidiana, para cambiar esta realidad latente, en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular. 156

Tenemos conciencia de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, acrecentadas por la coyuntura económica y social, y debemos tenerlas presentes en el emergente nuevo contexto de las transiciones en marcha. Por eso, el tránsito a un nuevo modelo económico y social debe integrar, imperativamente, la perspectiva feminista. Si no lo tenemos presente en diagnóstico, en análisis y en propuestas, no seremos capaces de contribuir a erradicar la desigualdad y la discriminación por razón de sexo y de género, el gran angular sobre el que se edifica la desigualdad social. Sin olvidar afrontar con la dimensión de género dos factores contextuales sustanciales en el momento actual: el auge de la ultraderecha y la crisis producida por la pandemia COVID-19 y sus consecuencias. 157

Debemos poner en valor el feminismo y seguir trabajando, junto con el movimiento feminista, para lograr una nueva hegemonía social, que entre otras cosas reconozca a las mujeres como sujetos de derechos. Nuestra guía de trabajo con estos movimiento tiene que estar basada en el respeto a su autonomía, y poner en valor el trabajo del sindicato, necesario, para ensanchar el territorio de las reivindicaciones feministas, en la lucha por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, junto con la mejora real de las condiciones de vida y de trabajo, que garantizan su autonomía y libertad. 158

El sindicato debe de combatir la desigualdad, desde un triple enfoque de la detección, 159

denuncia y propuesta correctora en: el acceso al empleo, la segregación sectorial y ocupacional, la precariedad laboral, la desigualdad retributiva, los obstáculos en promoción profesional, la parcialidad y la temporalidad, las carreras laborales discontinuas, derivadas de los roles de género, la falta de perspectiva de género en prevención de riesgos y salud laboral, la lucha contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los derechos sociolaborales de las personas víctimas de violencia de género. Analizar las amenazas implícitas para los derechos de las mujeres y para la igualdad que presentan las nuevas realidades laborales, las plataformas digitales y, principalmente, el teletrabajo, y la falta de conciliación corresponsable, por parte de las Administraciones, las empresas y los propios hombres.

160 Combatir la discriminación múltiple, la feminización de la pobreza y todas las formas de violencia contra las mujeres son objetivos sindicales prioritarios. La igualdad entre mujeres y hombres requiere, desde la mirada del sindicalismo de clase, tener en consideración las realidades más desfavorables que afectan a las mujeres y sus consecuencias en exclusión social, pobreza y violencia, con una especial atención a los grupos específicos de mujeres más vulnerables.

161 La lucha contra todas las formas de violencia, mercantilización y explotación sexual de las mujeres, contra sus causas y sus manifestaciones, debe de seguir siendo una prioridad del sindicato en todos los ámbitos, exigiendo el cumplimiento del Convenio de Estambul y la aplicación del Pacto de Estado contra la violencia de género, dotándolo de los recursos económicos necesarios, así como exigir la ratificación del Convenio 190 de la OIT por el Gobierno.

162 En este sentido, deberemos incidir en:

163 - **El desarrollo de los planes de igualdad en las empresas.**

164 Nos hemos dotado de un reglamento, negociado en el ámbito del dialogo social, que contribuye a facilitar su desarrollo, previa elaboración de un diagnostico objetivo de la realidad de la empresa desde el punto de vista de género, negociado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Diagnóstico que nos facilita un conocimiento de la realidad de las empresas sin precedentes. Supone también un avance en derechos y poder sindical, al otorgar la capacidad de negociaron a los sindicatos más representativos allí donde no existe representación legal, lo que conlleva una necesidad organizativa y planificada, imprescindible para poder ampliar la acción sindical y la presencia del sindicato en aquellas empresas donde no hemos podido llegar. Se abre, por tanto, un campo de trabajo que nos posibilita avanzar en la conquista de espacios de la organización del trabajo, para modificar las condiciones de trabajo de las mujeres y garantizar la igualdad.

- **El control del cumplimiento del reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Registro salarial.** 165

  El principal objetivo de esta medida es asegurar la efectividad de las garantías en el ámbito de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y hacer frente a la persistente diferencia salarial existente, así como las auditorías salariales a la que tienen que someterse todas las empresas obligadas a tener planes de igualdad, a la vez que el registro salarial es un elemento clave para el desarrollo de los planes de igualdad. Otra herramienta fundamental para avanzar en el conocimiento de la realidad en las empresas y en poder sindical que tenemos que garantizar en el ámbito de las empresas. 166

- **Cambiar la actual orientación del trabajo de cuidados.** 167

  La gran revolución del siglo pasado ha sido, sin duda, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Este hecho ha supuesto un cambio de rumbo y un punto de inflexión en la consideración del trabajo de los cuidados, sobre el que desde las Administraciones Publicas no se ha llegado a profundizar y a resolver de una manera satisfactoria, lo que conlleva que esta incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo se esté viendo condicionada, en buena parte, por las tareas de cuidados, que recaen sobre ellas, produciendo grandes desigualdades de género, fruto de la división sexual del trabajo, y por el efecto no deseado de las medidas de conciliación como consecuencia de la feminización de las mismas. Las medidas legales puestas en marcha para poder compaginar la vida laboral y familiar no han propiciado una mayor igualdad entre hombres y mujeres, han contribuido a la brecha de género, y no han propiciado, hasta hoy, la corresponsabilidad necesaria. 168

  Los recortes producidos en el Estado de bienestar como salida a la crisis de 2008 y la reducción de la inversión en políticas públicas han tenido un gran impacto en el trabajo de los cuidados que ha entrado en crisis; lo sucedido durante la pandemia generada por la COVID19 solo ha puesto en evidencia las desigualdades estructurales que ya existían. Un sistema de dependencia mercantilizado, con trabajos escasamente valorados social y económicamente, que, a la vez, es imprescindible para la subsistencia de la vida humana. Tales recortes han aumentado también la desigual distribución de la carga total de trabajo, entre hombres y mujeres 169

  Un rasgo común a todos los trabajos relacionados con los cuidados en España es el alto nivel de privatización de los servicios, que generalmente se prestan en régimen de concierto o bajo otras fórmulas de colaboración con las Administraciones Públicas, y en servicios como el de ayuda a domicilio se ha optado por el predominio absoluto de la externalización marcadamente dependiente de la financiación pública. 170

171 Abrir el debate sobre el modelo social de los cuidados que necesitamos, en su más amplia expresión, y el papel que el Estado ha de desempeñar para garantizar los mismos. La política de los cuidados debe de formar parte del Estado de bienestar, en contraposición a las posiciones neoliberales centradas en la mercantilización de éstos. Un Estado democrático no puede seguir obviando esta necesidad; **el derecho social del cuidado debe de ser universal, igual que se universalizó el derecho a la o la sanidad.**

172 Quienes realizan trabajo de cuidados son fundamentalmente mujeres, tanto en el ámbito externo como en el ámbito privado, mayoritariamente no remunerado, que se viene a cubrir a través de reducciones de jornada y otras vías para suplir lo que no garantizan las políticas públicas, y contribuye a engrosan las tasas de inactividad de las mujeres.

173 Como sindicato nos corresponde asumir el compromiso activo en la reivindicación de la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que los desarrollan, la mejora de la cantidad y calidad del empleo y salarios decentes, así como la defensa de la calidad de los servicios de atención y cuidados que se prestan en todos los ámbitos para garantizar los cuidados de calidad y el derecho al bienestar cotidiano.

174 Mención aparte merece el trabajo realizado de forma mayoritaria por mujeres en el servicio de hogar familiar, que dentro de una regulación especial y careciendo de la formación y profesionalidad adecuada realizan trabajos de cuidados que deben de estar dentro del marco de la Ley de Dependencia, regulando la atención domiciliaria de aquellas personas que ya no pueden vivir solas, su permanencia en el domicilio y los derechos inherentes a su condición de trabajadora por cuenta ajena y dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

175 Igualmente, continuamos exigiendo la ratificación del Convenio 189 OIT por parte del Estado y su aplicación a la normativa laboral y social que redunde en la igualdad en derechos para las trabajadoras del hogar.

176 Para abordar en toda su extensión el trabajo de los cuidados resulta imprescindible avanzar hacia una organización social corresponsable. Hay que ir más allá de la conciliación y establecer como principio de las políticas de igualdad la corresponsabilidad, que significa que tanto hombres como mujeres se responsabilizan de los ámbitos público y privado y que hacen hincapié en la participación de los hombres en el espacio privado o doméstico y de cuidados, y no solo la corresponsabilidad de éstos, sino también del Estado, del mercado y la sociedad en general. Se trata, por tanto, de modificar la cultura empresarial, que facilite la flexibilidad necesaria que permita las adaptaciones de la jornada.

Todo ello requiere construir nuevos modelos de relaciones entre mujeres y hombres, nuevos usos de los espacios y de los tiempos y, por supuesto una transformación profunda y estructural de los valores sociales sobre los que se sustenta la división sexual del trabajo y del mundo. 177

Igualdad LGTBI+ 178

Desde CCOO llevamos años luchando para garantizar los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+. La igualdad efectiva, el respeto, la dignidad y la libertad individual son derechos adquiridos e inamovibles para todas las personas. Nuestro objetivo sindical debe ser el de combatir la discriminación, el acoso, el rechazo (directo o indirecto) en el ámbito social y laboral, buscando que no se menoscaben los derechos de ninguna persona por su orientación sexual. 179

Nuestra prioridad sigue siendo la lucha sindical contra la LGTBIfobia, la defensa de una legislación específica en materia LGTBI+, que garantice igualdad de derechos y trato y la introducción en la negociación colectiva de medidas específicas para combatir cualquier discriminación y violencia sea laboral o social. Para ello, es clave la formación sindical en LGTBI+ para delegadas y delegados, cuadros sindicales y miembros de las comisiones negociadoras y considerar la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y actuar sindicalmente contra ella. 180

1.5. Redes de protección y pensiones. Garantía de rentas. 181

El empleo es la principal fuente de renta de la población. La retribución del trabajo ha sido definida, principalmente, por la negociación colectiva determinada de forma muy relevante en los últimos años a través de las reivindicaciones sindicales y capaz de acordar salarios mínimos de convenio y el diálogo social que ha pactado e impulsado incrementos notables del salario mínimo interprofesional , revirtiendo en buena medida las consecuencias de la fuerte devaluación salarial provocada tras la crisis de 2008 y las políticas implantadas para enfrentarla con grandes costes sociales. 182

No obstante, las rentas salariales o derivadas de actividad económica no son suficientes para atender al conjunto de la población. Las personas que pierden su empleo, las que finalizan su actividad laboral por razones de edad o salud y las que no pueden acceder a un empleo son atendidas a través de distintas herramientas de protección social, relevantes en España, que dan cobertura amplia, pero que aún presentan vacíos de cobertura e insuficiencias prestacionales que deben corregirse. 183

La retribución justa por el empleo, unida a los sistemas de protección social contributivos y universales, diseñados de forma coherente entre sí, deben proporcionar esa garantía de 184

rentas al conjunto de la población.

185 ***Pensiones***

186 El compromiso de CCOO con el sistema de pensiones tiene largo recorrido. Preservar y reforzar esta fuente de rentas es esencial para que la mayoría de la población a la que representamos mantenga un estándar suficiente de vida cuando finaliza su actividad laboral, constituyendo además uno de los motores de la demanda interna de bienes y servicios.

187 El gobierno participado del sistema de pensiones a través del Pacto de Toledo se ha debilitado en los últimos años y debe recuperarse. Desde 1995, el periodo más prolongado de la historia reciente de España sin consenso en esta materia es el que transcurre desde el último acuerdo alcanzado por el Ejecutivo con la totalidad de interlocutores sociales, en 2011, con posterior respaldo parlamentario mayoritario.

188 Entretanto, se ha aprobado y suspendido recurrentemente la reforma de pensiones de 2013 que debe ser corregida, restaurando los marcos de acuerdo político y social para mantener y reforzar nuestro sistema de pensiones como mecanismo de solidaridad inter e intra generacional, garantizando además, para todas las pensiones, una revalorización que garantice su poder adquisitivo..

189 En ese compromiso, CCOO defiende:

190 - Garantizar el sistema contributivo en un marco complejo por las exigencias derivadas de la evolución demográfica, a las que se ha unido el debilitamiento de los instrumentos que habíamos creado desde 1995 para abordarlas. Mejorar los ingresos por cotizaciones, con amplios márgenes de actuación aún, reforzando también con ello la contributividad sistema de pensiones, e incrementar fuentes de financiación adicionales desde los Presupuestos del Estado, son algunas cuestiones a desarrollar cuanto antes.

191 Para ello, debemos reforzar la estructura de ingresos, mejorar su equidad y contributividad (en torno a 5 millones de personas no cotizan de forma comparable al resto, bien por no hacerlo por sus ingresos reales, bien por contribuir en menor medida que el conjunto de la población asalariada), mejorar las pensiones mínimas, abordar el impacto en los sistemas contributivos de protección social de las diferencias en materia de corresponsabilidad familiar, de un lado, y junto a ellas de retribución y desarrollo profesional, entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

192 - Mejorar la protección social, aumentando también los ingresos por cotizaciones de colectivos infraprotegidos aún (empleo en el hogar familiar, trabajo autónomo, trabajo en el mundo de la cultura y el arte,...)

- Mejorar sustancialmente la protección de las pensiones no contributivas, de forma coherente con el conjunto del sistema de pensiones, pero superando los actuales niveles, claramente insuficientes. 193

- Existen diferencias de cobertura por razones de género en pensiones que reflejan la desigual participación de las mujeres con respecto a los hombres en la sociedad y en el mercado laboral. Sus peores condiciones sociales (principalmente por la adscripción de los cuidados) y laborales (modalidades de contratación, salarios, desarrollo y continuidad de la carrera laboral,...) inciden de manera determinante en sus carreras laborales discontinuas, menor cotización y, por tanto, menor pensión contributiva. 194

- La negociación colectiva es el marco natural de desarrollo de los sistemas complementarios de pensiones que, cuando existen, deben concretarse mediante instrumentos que garanticen la titularidad patrimonial y el control de trabajadoras y trabajadores sobre los mismos. Su inversión debe hacerse, en cualquier caso, con criterios socialmente responsables (medioambientales, de gobierno corporativo y, especialmente los sociales), orientados a financiar la inversión productiva o las políticas públicas, con impacto positivo sobre el empleo y el desarrollo económico. La coordinación sindical internacional en esta materia, a través del foro constituido al efecto por la Confederación Sindical Internacional (CWC), y los principios de inversión responsable de Naciones Unidas son marcos de referencia en esta materia. 195

196 ***Desempleo***

197 La protección por desempleo en España, siendo relevante, ha sufrido recortes en sucesivas crisis y presenta vacíos de cobertura que deben ser corregidos. El esfuerzo notabilísimo realizado durante la pandemia que alcanzó España en 2020, en cuya génesis el papel del sindicato ha sido esencial, no puede ocultar los problemas estructurales que presenta nuestra protección por desempleo.

198 Una vez recuperada la cobertura para mayores de 52 años, que nos fijamos como uno de los objetivos del Congreso anterior, es preciso seguir avanzando, especialmente en el segmento contributivo para los colectivos excluidos (empleo en el hogar), pero también asistencial (eventuales del sector agrario) y para las personas en paro de larga y muy larga duración, con el objetivo de eliminar esos problemas y vacíos de cobertura.

199 Todas estas medidas de protección económica por desempleo deben ir acompañadas de itinerarios individualizados de inserción laboral, en el marco de políticas activas de empleo eficaces y coordinadas entre las distintas administraciones implicadas.

Rentas mínimas 200

La aprobación del Ingreso Mínimo Vital en España supone un hito en esta materia, no exento de problemas. La precipitación en su elaboración, las restricciones y requisitos excesivos para al acceso al mismo, consecuencia de las restricciones presupuestarias autoimpuestas en su génesis, así como los previsibles problemas competenciales que se derivan de su diseño al haberse configurado como una prestación orientada a colectivos coincidentes con aquellos a los que se dirigen las rentas mínimas de las comunidades autónomas, hacen que su configuración final esté pendiente de un pronunciamiento futuro del Tribunal Constitucional y su extensión sea aún incierta y, desde luego, incompleta, incluida la coordinación prevista para su ejecución práctica con las comunidades autónomas (y sus respectivos sistemas de rentas mínimas) y administraciones locales. 201

En cualquier caso, constituye una buena noticia la creación de una red de protección contra la pobreza y la exclusión social, que debe tener efectos positivos en la reducción de la precariedad social, para el conjunto del territorio, con criterios comunes de cobertura y extensión, en forma de renta garantizada, si bien todo apunta a que sustituirá total o parcialmente las dotaciones de rentas mínimas de una buena parte de las comunidades autónomas, debiendo abordarse desde los ámbitos de diálogo social territorial que esto no suponga una mera sustitución de gasto autonómico por estatal disminuyendo el gasto en rentas mínimas o social de las CCAA. 202

Entretanto, en la legislatura que ocupará, al menos, la primera parte de este mandato congresual ha de tramitarse en las Cortes Generales el proyecto de ley derivado de la Iniciativa Legislativa Popular promovida por las organizaciones sindicales mayoritarias, que tendría, de aprobarse, un efecto aún más potente en la lucha contra la pobreza y la protección por desempleo. Su impacto, siendo relevante, será inferior al inicialmente previsto, al coincidir parcialmente algunos de los colectivos objeto de protección con los que pretende atender el Ingreso Mínimo Vital. 203

En cualquier caso, creciendo nuevamente el número de personas en desempleo y el número de hogares sin ingresos, el incremento de la pobreza y la exclusión social son algo más que una posibilidad; la necesidad de desarrollar medidas de cobertura de rentas mínimas, garantizadas y protección por desempleo son herramientas necesarias para corregir la tendencia creciente a la desigualdad en nuestras sociedades. 204

1.6. Políticas públicas. Salud pública. Servicios públicos. Vivienda. Fiscalidad. Demografía 205

Los servicios públicos son un elemento esencial para garantizar el acceso en términos de equidad e igualdad a derechos básicos, servicios de interés general y redes de protección 206

social, como instrumentos de desarrollo económico y cohesión social.

207 Su provisión en un Estado descentralizado como el español, que aproxima la provisión y prestación de servicios básicos a la ciudadanía a través de administraciones más próximas, exige unas reglas y prácticas de lealtad institucional, cooperación coordinación y transparencia entre Administraciones, que aún presenta importantes deficiencias y tiene amplio recorrido de mejora.

208 El desarrollo del Estado autonómico y una adecuada definición competencial de las administraciones locales, garantizando una correcta financiación de todas ellas, en términos de suficiencia y equidad, son también objetivos que aún no se han alcanzado.

209 La calidad, accesibilidad, eficacia, eficiencia y orientación al servicio al ciudadano es y debe ser un rasgo esencial de definición y gestión de los servicios públicos que debe diferenciar la aproximación a los mismos frente a opciones puramente corporativas.

210 En este marco hay que señalar la importancia del empleo público (seleccionado con criterios de capacidad e igualdad) para la imparcialidad en el desempeño de las funciones de los servicios públicos.

211 Como resultado de las políticas desarrolladas durante la crisis iniciada en 2008, en los próximos años es necesario acometer un importante refuerzo y rejuvenecimiento de plantillas en buena parte de las Administraciones y servicios públicos (Servicio Público de Empleo o INSS, por citar ejemplos evidentes, pero no únicos), sin perjuicio de avanzar en su mayor digitalización y mejoras necesarias en la gestión, para garantizar accesibilidad, transparencia, y calidad del servicio prestado a la ciudadanía, que han mostrado carencias evidentes. Acometer planes de empleo en el conjunto de las AAPP es necesario para garantizar la prestación y calidad de los servicios a la ciudadanía.

212 Continuar con la práctica de no dotar adecuadamente el empleo público equivale a apostar por el deterioro de servicios públicos esenciales para el eficaz desempeño del Estado de bienestar. Los problemas de atención a la ciudadanía puestos de manifiesto durante la pandemia tienen causas diversas, pero probablemente la más significativa es la pérdida de efectivos en los servicios públicos.

213 La necesaria digitalización para facilitar el acceso a estos servicios públicos no es suficiente y no puede constituir un obstáculo para acceder a los mismos y a la atención personal cuando se precisa.

214 Las sucesivas y graves crisis económicas globales que hemos padecido desde principios de siglo, especialmente la derivada de la actual pandemia, han extendido la incertidumbre,

frenado la economía, destruido empleo y tensionado los sistemas de protección social. En este marco aumenta aún más la importancia de evaluar las políticas públicas y la capacidad de respuesta colectiva.

Dentro de las políticas públicas cobra mayor relevancia para el futuro todo lo relacionado con la **salud pública**: el control de enfermedades transmisibles, la educación e información sanitaria a la población y las mejoras y refuerzo en medios y en la organización de los servicios sanitarios y sociosanitarios. 215

Estos aspectos, como los dedicados al saneamiento y mejoras medioambientales, constituyen ejes de actuación básicos en materia de salud pública que, pese a la dedicación ejemplar que han demostrado durante la pandemia las personas que trabajan en estos servicios esenciales, en la actual coyuntura han quedado en dramática evidencia la necesidad de invertir y reforzar la capacidad de respuesta sanitaria y socio-sanitaria, la investigación biomédica, incrementar la eficiencia y efectividad de nuestro sistema de salud, el acceso de la población a sus servicios, la salud laboral, así como la promoción y mejora de los comportamientos sociales en prevención y control. 216

En materia de **sanidad**, la descapitalización del sector sanitario público a partir de 2008 ha hecho que la lucha contra la pandemia se haya afrontado con escasez de profesionales, un menor número de camas públicas, y tecnología escasa y muchas veces obsoleta, con problemas de mantenimiento que afectan en ocasiones al normal desarrollo de la actividad. En una década, la inversión en la sanidad pública se redujo a la mitad (en 2019 solo el 11% de la tecnología de soporte vital tenía menos de cinco años y el 34% tenía más de quince). 217

Por ello, constituye una prioridad incrementar la financiación del sistema sanitario público, superando el 7% del PIB en el menor plazo posible para mejorar la inversión tecnológica, en centros sanitarios y reforzar los recursos humanos y materiales. La renovación de plantillas, para afrontar la elevación de su edad media y afrontar las altas tasas de temporalidad, son medidas necesarias en el sistema sanitario. 218

Especial cuidado ha de tener la atención primaria, puerta de entrada, filtro y pilar esencial del Sistema Nacional de Salud, reforzando y recuperando su papel esencial, entre otras, en atención comunitaria, prevención y promoción de la salud pública. 219

Es necesario mejorar la coordinación y cooperación entre los diferentes niveles asistenciales, Atención Primaria, Hospitalaria, Dispositivos de Urgencia y de Salud Pública, sin olvidar la necesidad de crear Unidades de Coordinación Sociosanitaria dirigidas y tuteladas desde el ámbito correspondiente del Sistema Nacional de Salud, que garanticen una atención integral a las personas mayores dependientes. 220

221 La igualdad de acceso al sistema, la garantía de universalidad en el acceso, el aseguramiento único, una cartera básica común en el conjunto de España, así como revisar el sistema de copagos, son piezas básicas del modelo. Junto a ello, mejorar la eficiencia en la gestión, especialmente en gasto farmacéutico, facturación a terceros,...

222 Otro ámbito que ha mostrado durante la pandemia las carencias acumuladas durante años es el de **servicios sociales,** en especial la atención a la dependencia.

223 El aumento de los recursos destinados a servicios sociales y, dentro de ellos, a la atención a la dependencia, precisa alcanzar el 1,5% del PIB para acabar con las listas de espera y dar una atención adecuada a toda la población que lo precisa, con servicios profesionales cualificados, sean residenciales, en centros de día, domicilios,...

224 Se debe reequilibrar el sistema de cofinanciación entre el Gobierno central y las CCAA, desequilibrado en perjuicio de las últimas desde 2012; y garantizar una adecuada coordinación socio-sanitaria, bajo la supervisión de los servicios de salud, garantizando desde atención primaria la asistencia a los centros residenciales.

225 La mejora de la cualificación, el reconocimiento profesional y la conciliación de la vida laboral y personal, de las personas que trabajan en este ámbito, en su mayoría mujeres, mediante herramientas como los certificados profesionales y un sistema de acreditación de centros con ratios de plantilla regulados, un registro estatal de profesionales y un aumento progresivo de la gestión pública directa de servicios, son elementos clave para mejorar y completar una red de atención de calidad, potenciar empleo estable y cualificado, en un sector cuya demanda será creciente.

226 Debe revisarse y reequilibrar un modelo construido (400.000 plazas residenciales, 100.000 en centros de día), con el 84,8% de las plazas residenciales gestionadas por el sector privado en 2019, con independencia de la titularidad pública o privada del centro (el 59% de las plazas dependen de financiación pública).

227 Las políticas públicas en **educación** siguen teniendo como prioridad la de reforzar, como derecho universal de ciudadanía, el derecho a la misma, que ha padecido en la última década recortes y políticas educativas impuestas que afectan a la equidad en el acceso a la educación. En ese marco, fortalecer la educación pública, gratuita, inclusiva, laica, de calidad basada en la coeducación y participada por la comunidad educativa son objetivos relevantes.

228 Garantizar la igualdad de oportunidades, desarrollar las políticas de becas para confluir con los modelos más inclusivos de la UE, reforzar el carácter compensatorio y garantizar una educación presencial de calidad, son necesidades que, tras la pandemia provocada por la COVID19, son aún más evidentes para evitar la segregación o selección por clase u origen

social.

La creación de empleo de calidad suficiente es más urgente si cabe en los próximos años para afrontar la necesidad de disminuir los ratios del alumnado y adaptar la educación a las exigencias derivadas de las necesidades sanitarias. Reforzar las políticas socioeducativas y promover la implantación de perfiles socioeducativos docentes que promuevan la participación, la formación permanente y la convivencia dentro de la comunidad educativa. 229

El esfuerzo debe dirigirse a reforzar la equidad y la igualdad de oportunidades, evitar la brecha digital, el acceso a internet y garantizar la educación presencial, con garantías sanitarias, son claves. Combatir el abandono educativo temprano, mejorar la oferta de formación profesional y para las personas adultas y, finalmente, la igualdad de acceso a la educación universitaria, actuando sobre el sistema de precios públicos y las injustificadas diferencias entre comunidades autónomas. 230

Todo ello, tanto para el alumnado con necesidades de compensación educativa, como para el que requiere sistemas de apoyo y educación especial (diversidad funcional, deficiencias visuales, alteraciones graves del desarrollo,...). 231

Finalmente, es preciso señalar la histórica infrafinanciación del sistema educativo. Nos encontramos aún muy lejos del gasto público en educación en comparación con los países de nuestro entorno. 232

Vivienda 233

Por su parte, las políticas públicas en materia de **vivienda** deben reforzarse para hacer efectivo el derecho a una vivienda digna a toda la ciudadanía. La crisis provocada por la pandemia de COVID19 ha venido a confirmar, también, lo que llevábamos tiempo denunciando: por un lado, los hogares dedican gran parte de su renta a la vivienda y, en demasiados casos, ante cualquier imprevisto corren el riesgo de perderla. Por otro, existe un amplio parque de infraviviendas, especialmente en las grandes ciudades, y un amplio margen de mejora en lo que respecta a la rehabilitación integral, así como a la regeneración urbana. 234

En este contexto, tenemos que seguir reivindicando la actuación sobre los dos ejes recogidos en la Iniciativa Sindical por el Derecho a la Vivienda[1*] la regulación y actuación sobre el mercado del alquiler y la apuesta decidida por la consolidación de un parque público de vivienda protegida y en alquiler (protección oficial y precios máximos). Lo que supone poner en marcha iniciativas que prioricen la vivienda como bien de uso frente a la especulación, como la limitación del precio máximo del alquiler en zonas tensionadas, el desarrollo de una amplia red de intermediación pública para el alquiler, la movilización de viviendas vacías para el alquiler social mediante ayudas a la rehabilitación, la construcción y 235

adquisición de viviendas construidas por parte de las administraciones públicas, o la revisión de los beneficios fiscales, entre otras.

236 ***Fiscalidad***

237 No pueden entenderse las políticas públicas sin los medios necesarios para llevarlas a cabo: **los sistemas de financiación y la política fiscal**. Los elevados niveles de fraude y elusión fiscal que limitan en España la **contribución fiscal** y la capacidad de intervención pública exigen una importante labor de comunicación y sensibilización social, unida a un refuerzo notable de los recursos dedicados al control y persecución del fraude y la economía sumergida, de un lado, y a una revisión normativa que impida los elevados niveles de elusión fiscal y falta de equidad fiscal que hoy aún padecemos.

238 Una estructura fiscal suficiente y comparable a la de nuestro entorno geográfico, socio-económico y político (Europa) es imprescindible para sostener los servicios públicos y las redes de protección mencionadas, garantizar una intervención adecuada del Estado y el conjunto de administraciones en la economía, el desarrollo de infraestructuras (comunicaciones, transporte y logística, I+D+i,...)

239 Se requiere un impulso de la política fiscal, acorde con el objetivo de abordar las necesidades conocidas y las nuevas derivadas de la crisis sanitaria y económica mundiales, así como de la inaplazable recuperación económica.

240 El objetivo urgente debe ser contar con una estructura fiscal más justa y potente, en línea con las sucesivas propuestas fiscales que CCOO ha venido articulando de forma solvente, la última en 2020[2*], en la que se destaca el fuerte impacto social del sistema tributario (entendido no solo como una estructura de recaudación de recursos, también en la definición de necesidades y destino de los mismos en forma de inversión y gasto públicos). Impacto al facilitar el acceso a servicios públicos de calidad, sistemas de protección social ante contingencias de enfermedad, desempleo, vejez, limitación de capacidad, pobreza y exclusión social,... También en reducción de desigualdad social y territorial, tanto para garantizar igualdad de oportunidades como mediante mecanismos de redistribución de renta. Todo ello, con repercusiones evidentes sobre el crecimiento económico y el empleo, la gestión del déficit y deuda públicos actuales y, finalmente sobre sistemas de financiación autonómica que cohesionen y equilibren los mismos y aborde la financiación local en un Estado descentralizado como el nuestro, que exige además una adecuada definición de competencias y corresponsabilidad entre los diferentes niveles de gobierno.

241 Contar con más recursos, mejorando la estructura fiscal del país en el conjunto de sus administraciones es una condición necesaria, distribuirlos, garantizando un sistema adecuado de financiación al conjunto de administraciones, bajo criterios de suficiencia, solidaridad y

objetivos de convergencia e igualdad para la ciudadanía del conjunto del territorio, también.

No será posible abordar las medidas para reforzar los servicios públicos y la protección social, garantizar la inversión pública,... que necesitamos, sin contar con ingresos suficientes que compensen la pérdida de actividad provocada por las sucesivas crisis y sin una reforma tributaria que aborde los problemas estructurales del sistema fiscal en España. 242

Mayor progresividad fiscal, incremento de contribución fiscal, alineándolos con los obtenidos en el marco de la Unión Europea, transparencia y confluencia de los tipos efectivos reales de los rendimientos de los distintos tipos de renta, revisión profunda del impuesto de sociedades, de sucesiones y donaciones y patrimonio, revisión del conjunto de la imposición indirecta y estrechamiento de los márgenes negativos que padecemos en materia de imposición de impacto medioambiental, establecer nuevas figuras fiscales,... son elementos a abordar. 243

Es imprescindible también tratar esta cuestión desde una perspectiva europea. La concreción y nuevos desarrollos sobre los acuerdos europeos para la reconstrucción alcanzados en 2020 (Fondo de Recuperación y Marco Financiero plurianual 2021-27, deuda comunitaria, aportaciones directas,...), son elementos necesarios para mejorar el crédito de las instituciones europeas, cuestionado con más intensidad por las políticas de austeridad a ultranza impuestas para afrontar la crisis económica de 2008. 244

Esta, aún muy incipiente, unión fiscal debe avanzar para garantizar un proyecto europeo de cooperación y desarrollo del modelo social europeo y sus instituciones democráticas, mediante un crecimiento económico sostenible, generador de empleo de calidad y que fomente mayores niveles de igualdad. La Conferencia sobre el Futuro de Europa que se anuncia para los dos próximos años debe ir en esa dirección. 245

La demografía, siempre relevante, adquiere en este momento y en las próximas décadas una importancia creciente. Determinar los recursos existentes, cómo se distribuyen y cómo puede mejorarse esta distribución son asuntos esenciales. En ese marco, el volumen de población, su estructura (edad, sexo, densidad de población, dependencia demográfica, niveles de renta, políticas migratorias, tasas de actividad y empleo,...) son claves a las que la actividad del sindicato deben prestar atención. 246

La negativa evolución de la natalidad, que más allá de rebotes puntuales puede mantenerse por el incremento del paro y las dificultades crecientes para la emancipación de las personas jóvenes; la precariedad laboral singular del empleo femenino y el déficit en servicios públicos de conciliación; el incremento de la mortalidad derivada de la actual pandemia en las edades más avanzadas y su carácter más o menos estructural, en contraposición al progresivo y continuado aumento de la esperanza de vida; la presión 247

creciente en Europa para limitar la entrada de población inmigrante; afectan a los tres elementos básicos (natalidad, mortalidad y migraciones) de la evolución demográfica en un país y un continente que se encuentran en una fase de progresivo e intenso envejecimiento que debe ser abordado para reequilibrar nuestra población, con efectos intensos sobre el modelo social y económico.

248 La transición derivada de la evolución y reto demográfico que aborda España y Europa en su conjunto son determinantes también del futuro mercado de trabajo, la demanda de servicios públicos esenciales, de cuidados a las personas y de protección social suficientes y de calidad, donde existen además importantes yacimientos de empleo. Lo anterior, unido al desarrollo de herramientas digitales, teletrabajo,... son también elementos relevantes para abordar los problemas de despoblación y desequilibrio territorial en España.

249 Hay múltiples factores que inciden en esto. Destaca también, entre otros, que hemos de profundizar en una nueva política agraria común desde una perspectiva sectorial y territorial, de desarrollo rural y del medio ambiente; teniendo como referencia el empleo de calidad, principal indicador estructurador de la agricultura. La mejor contribución a un medio rural vivo y sostenible, así como para combatir el despoblamiento rural. El equilibrio territorial es una inversión en cohesión social.

250 También inciden de forma relevante las políticas de igualdad, de conciliación y corresponsabilidad, de apoyo a la emancipación de las personas jóvenes y a las familias para la transición demográfica que España y Europa afrontan.

251 Finalmente y de forma singular, es decisiva una **política migratoria** coherente, que permita atender la demanda creciente de entrada en Europa y las necesidades de reequilibrio poblacional que esta tiene.

252 El trabajo digno y con derechos es la principal herramienta de inclusión de las personas migrantes o refugiadas y de la mejora de sus condiciones de vida. CCOO siempre ha respaldado una política migratoria ordenada, legal, ágil y eficaz, respetuosa con los derechos laborales y que garantice la seguridad y la dignidad de las personas que se integran en nuestro país.

253 La revisión participada de nuestro modelo migratorio, en el marco español y en el seno de la Unión Europea, son elementos necesarios para definir una verdadera política europea en materia de migraciones. Debemos fortalecer los instrumentos sindicales de atención a las necesidades específicas de la población trabajadora procedente de diferentes países.

254 En ese marco, se deben abordar procedimientos objetivos de regularización de personas con residencia real en España desde hace tiempo. Las autorizaciones de residencia por

razones extraordinarias, cuyas figuras más llamativas, entre otras, son los arraigos en sus tres modalidades laboral, social y familiar, son herramientas útiles al respecto y, en parte se incorporaron al marco normativo a propuesta de CCOO.

En el ámbito de la integración es importante insistir en la integración política del colectivo de personas extranjeras: en un sistema democrático esa integración política pasa por la posibilidad de ejercer el derecho al voto y elección a personas con residencia permanente en nuestro país. 255

2. Gestionar estos objetivos en los espacios naturales de intervención sindical. Diálogo social, negociación colectiva y el sindicato en la empresa. 256

CCOO no debe renunciar a avanzar en estos objetivos y prioridades a través de cambios normativos que deben regular las instituciones democráticas pero los espacios donde el sindicato adquiere su verdadera dimensión como representante de intereses de parte son las políticas de predistribución (con el papel fundamental de la negociación colectiva) y de redistribución de renta (a través del sistema fiscal y con el papel determinante que debe tener el diálogo social). 257

2.1. El diálogo social (bipartito y tripartito) en el ámbito central y autonómico. 258

El dialogo social es el instrumento sociopolítico sin el cual no se puede entender la normalización democrática, el desarrollo socioeconómico y la modernización de la relaciones laborales. Es el cauce para aportar soluciones desde la legitimación de los agentes sociales y la eficacia que reporta el consenso social amplio. 259

En el ámbito del diálogo social bipartito, el exponente más claro y eficaz lo configuran los acuerdos por el empleo y la negociación colectiva que venimos firmando, con regularidad, y por los que debemos seguir apostando con firmeza. La ausencia de estos acuerdos supondría poner en cuestión el valor del diálogo social bipartito. Diálogo sobre el que debemos avanzar en acuerdos que vayan más allá de los AENC y de los relacionados con la solución autónoma de conflictos, buscando acuerdos en torno a la formación para el empleo, o lo relacionado con las formas de contratación o la adaptación de las medidas de flexibilidad interna, incluyendo la flexibilidad necesaria a favor de las personas trabajadoras, entre otras, la flexibilidad necesaria para la corresponsabilidad en las tareas de conciliación y cuidados. 260

El diálogo social tripartito no puede quedar al albur de la voluntad política de los gobiernos de cada momento, por lo que es necesario regularlo a través de una Ley de Participación Institucional que determine los cauces y la práctica del mismo. 261

La apuesta de CCOO por el diálogo social va más allá del ámbito estrictamente laboral, 262

como hemos visto a lo largo de la ponencia, se trata de debatir política y socialmente cómo se van a afrontar los cambios que cada vez de forma más rápida e intensa se dan en los sectores y en las empresas, y las políticas necesarias para hacerlos frente. Igualmente, en todo lo relacionado con las políticas socioeconómicas y de protección social y de igualdad que necesita nuestro país.

263 En el ámbito estrictamente laboral, la apuesta prioritaria de CCOO es abordar una regulación laboral que dé respuesta y se adapte a las nuevas realidades del mercado de trabajo. Ello pasa, en primera instancia, por recuperar el papel de la negociación colectiva y del sindicato en la misma y recuperar los derechos que, de forma unilateral, fueron eliminados en la reforma laboral del 2012.

264 Junto con el diálogo y la concertación a nivel estatal, el modelo de descentralización y de autonomía política, y en base a las transferencias que tienen cada una de las CCAA, éste es un ámbito que goza, también, de capacidad para el desarrollo de diálogo social en un abanico de materias tales como: políticas económicas, sectoriales y de empleo, entorno a objetivos estratégicos de desarrollo socioeconómico de cada comunidad.

265 En todos los ámbitos los resultado del diálogo social han de ser cuantificables, que tengan repercusión directa en las personas trabajadoras, y con medidas evaluables.

266 ***2.2. La negociación colectiva.***

267 Los efectos de las reformas laborales aprobadas durante la crisis de 2008, especialmente la de 2012, alteraron de forma sustancial el marco de equilibrios de la negociación colectiva, favoreciendo el poder de las empresas a través de medidas como: la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa; la ampliación de las capacidades de descuelgue del convenio y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; y la limitación de la ultraactividad de los convenios. Modificaciones de carácter estructural que conllevan un cambio de modelo.

268 Estos graves desequilibrios en nuestro modelo de relaciones laborales, de no corregirse, pueden tener una incidencia determinante en las estrategias empresariales de salida de la actual crisis, como sucedió en la anterior, en una doble dimensión: favoreciendo de un lado un reparto injusto de los costes de la misma, en términos de mayor precariedad laboral y devaluación salarial; e impulsando de otro lado la reproducción de un modelo productivo insostenible basado en la competencia vía ajuste de costes y precios, en detrimento de otros factores de mayor valor añadido, como la innovación, la calidad de productos y servicios, la formación y la cualificación de la fuerza de trabajo, y la creación de empleos decentes. Por tanto, urge mejorar la legislación, volviendo a regular el mercado laboral y reequilibrar las relaciones de poder entre las partes.

Pero además de los cambios legales necesarios, el objetivo de CCOO es fortalecer la negociación colectiva como requisito ineludible para la conformación de un marco normativo más democrático de las relaciones de trabajo y ampliar la cobertura y los contenidos de la misma. 269

Dentro de los objetivos generales del sindicato está la ***preservación de la actividad económica y el mantenimiento del empleo***; prestando una especial atención al ***fomento del empleo de las personas jóvenes*** y de los grupos más vulnerable ante la caída del empleo, como consecuencia de la mayor precariedad laboral y de la alta temporalidad en el empleo. 270

Los salarios. El aumento de los salarios pactados en la negociación colectiva en los últimos años, como consecuencia de la aplicación del IV AENC, no puede soslayar la significativa devaluación de los salarios reales que se ha registrado en la última década, cuya consecuencia ha sido tanto un reparto injusto de los costes de la crisis como un reparto desigual del crecimiento durante la fase posterior de recuperación, a cuyo proceso ha contribuido la capacidad empresarial para desarrollar unilateralmente la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Por tanto, mantener y mejora el poder adquisitivo de los salarios y acabar con la brecha salarial de género siguen siendo el eje central de la política salarial del sindicato. 271

La reducción de la jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo constituyen otro de los elementos centrales de la negociación colectiva. Los avances tecnológicos y los incrementos de la productividad que estos reportan deben contribuir al bienestar general de la sociedad, y como medida esencial para el reparto de trabajo y para hacer frente a las necesidades de cuidados y de autocuidados. Reforzar el derecho a la adaptación de jornada y ampliar el mismo a las necesidades personales. 272

Por tanto, **la reducción de la jornada laboral** debe de seguir siendo una seña de identidad del sindicato, que debería de ir acompañada de un soporte legal, pero que sin duda desde el ámbito de la concertación debemos de seguir avanzando en su reducción. Desde CCOO compartimos las propuestas aprobadas por la CES de reducción de la jornada laboral a 32 horas semanales; en esa dirección la generalización de las 35 horas semanales debe de convertirse en un objetivo factible de alcanzar en este periodo, allí donde no se hayan conseguido. 273

Acabar con la brecha salarial de género, determinada por la combinación de diversos factores, tales como: la segregación horizontal y vertical; la infravaloración de los empleos y sectores de actividad con predominio de mujeres; los sesgos de género en las prácticas de contratación, valoración de puestos de trabajo, promoción profesional y remuneración; y el desigual uso del tiempo de trabajo dedicado a los cuidados y a las "tareas del hogar" entre mujeres y hombres, derivado de la permanencia de la división sexual del trabajo. Aspectos 274

que, más allá de los planes de igualdad, deben de formar parte del eje central reivindicativo de CCOO.

275 La transición ecológica debe de empezar a formar parte de nuestras plataformas reivindicativas, aumentando nuestra capacidad de intervención a través de la reivindicación de la figura de la delegada o delegado de medio ambiente. Favorecer una transición justa para una economía descarbonizada.

276 Otros retos, a los que nos conduce los cambios constantes en el mercado de trabajo a los que nos hemos referido a los largo de la ponencia, el impacto de la digitalización, el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, el teletrabajo y las nuevas formas laborales, nos abren un campo extenso para el desarrollo y mejora de los contenidos de los distintos convenios colectivos.

277 Además de los ejes reivindicativos centrales, debemos de abordar otros aspectos de carácter interno que propicien un mayor y mejor desarrollo de la negociación colectiva.

278 Las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución de las actividades económicas, la movilidad..., no siempre tienen una identificación exacta con nuestra organización sectorial interna. Por tanto, es necesario buscar áreas colaborativas o compartidas donde confluyan distintas federaciones y nuevas formas de coordinación normadas, que nos obliguen a gestionar el interno de manera que se salvaguarden los intereses de nuestra afiliación y de las personas a las que representamos, con la flexibilidad precisa, para alcanzar nuestro objetivo sindical común, así como la imagen que como sindicato trasladamos al exterior; entendiendo la confederalidad como la representación general de los derechos e intereses de las trabajadoras y trabajadores partiendo de su diversidad, defendidos y promovidos desde un programa compartido.

279 Garantizar la articulación de los distintos ámbitos de negociación existentes, evitando las tendencias centralizadoras que se observan en algunos convenios sectoriales de ámbito estatal. Buscar espacios de respeto de los niveles superiores hacia los inferiores, a la vez que los inferiores han de respetar las normas legales establecidas.

280 Para ello, es fundamental que establezcamos un principio de coordinación, que implica que las relaciones entre los diversos niveles de negociación deben de hallarse estructurados, de forma que sus actuaciones se potencien o se complementen y que no se incurra en actuaciones contradictorias o innecesarias. El problema de la relación entre convenios colectivos de diferente nivel constituye, sobre todo, una cuestión de política sindical de marcar los propios espacios de cómo es más eficaz para los intereses que representamos. Estableciendo la distribución clara de competencias entre los niveles negociales. Velar porque exista coordinación entre ellos, incluidos los ámbitos de negociación en la parte empresarial.

Todo ello con el único objetivo de fortalecer el sindicato y ganar en organización. La negociación de los convenios colectivos, y dentro de ellos los planes de igualdad, debe de ser el trabajo sindical que más nos acerque a las personas trabajadoras, haciendo de la misma un espacio de participación efectiva de las trabajadoras y los trabajadores.

2.3. La intervención del sindicato en la empresa. 281

Es en el ámbito de la empresa donde se concretan muchas de las prácticas de precarización del empleo, así como las desigualdades que fragmentan a la clase trabajadora. También es en la realidad múltiple de los centros de trabajo donde se constatan las consecuencias de la externalización empresarial, que interpela al sindicato a formas de intervención integral que rompan la lógica disgregadora respecto al mundo del trabajo que persiguen estas formas de gestión empresarial. 282

Surgen cada vez más sectores y empleos en plataformas digitales y quienes los prestan carecen de regulación y representación. Estos empleos se suman a los tradicionalmente fuera de regulación, aumentando así la población laboral en precariedad estructural. 283

Las cada vez más frecuentes transiciones entre distintos empleos, episodios de paro y subempleo, la formación y reciclaje profesional requieren políticas sociales y de empleo, pero también resituar bien la acción sindical en la empresa y en el centro de trabajo. Para ello, necesitamos profundizar en el papel de los órganos de naturaleza sindical en todas las empresas, más allá de nuestro trabajo en los de carácter unitario. 284

La empresa, en sus diferentes planos, organizativos, productivos, direccionales y estructurales, viene experimentando profundas transformaciones que exigen al sindicato y a sus órganos de representación en las empresas nuevas respuestas, tanto en la relación a las exigencias de participación en esos cambios como en orden a las formas de gestionar la actividad sindical. 285

La participación de las trabajadoras y trabajadores en la gestión de las empresas es determinante para que no se atiendan solo las razones de rentabilidad cortoplacista del capital, se mejoren las condiciones de trabajo, la salud laboral, se negocie el ritmo de incorporación del cambio tecnológico, se gestione de forma inclusiva la fuerza laboral ante modificaciones coyunturales de la demanda. 286

También es un marco adecuado para desarrollar nuestras iniciativas sindicales para disminuir la huella medioambiental y motivar los cambios necesarios para avanzar hacia una transformación ecológica, actuando sobre la gestión del agua y residuos, sistemas de gestión ambiental, movilidad al trabajo o compras verdes, colocando al sindicato como seña de identidad en la promoción de este objetivo. 287

288 Los sindicatos somos el principal agente social que introduce la democracia en la empresa, por eso debemos de impulsar la creación de espacios de participación capaces de ofrecer marcos de intervención sindical que incrementen la participación de las trabajadoras y los trabajadores en su gestión, como medida para mejorar el empleo y avanzar en cohesión social.

PRIORIDAD TRES. Extender y fortalecer la organización de trabajadoras y trabajadores para extender y fortalecer los derechos. A mayor organización mayores y mejores derechos.

289

290 Contribuir al cambio de modelo social y económico, al tiempo que luchamos por extender derechos, requiere de una mayor capilaridad del sindicato, de un sindicato fuerte en términos afiliativos y representativos y con capacidad de negociación y presión.

291 El sindicato, como unión de voluntades para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas asalariadas en el marco de una sociedad más justa e igualitaria, debe adecuar permanentemente sus formas organizativas con la finalidad de ser más eficaces en la consecución de los objetivos que persigue.

292 CCOO ha avanzado y cambiado mucho a lo largo de sus décadas de existencia y ha sido capaz de hacerlo porque las personas que decidieron organizarse como sindicato, con los valores y el espíritu reivindicativo que nos definen, hicieron un gran esfuerzo por interpretar el tiempo en el que vivían, los cambios que se estaban operando en el mundo del trabajo y en la propia clase trabajadora y tuvieron la inteligencia colectiva para ir adecuando las estrategias reivindicativas y organizativas a esos cambios.

293 Ahora nos toca a nosotros y nosotras hacer lo mismo. Conocer la realidad en la que debemos intervenir e interpretar los cambios acelerados que se están produciendo. **España es un país que ha cambiado mucho en muy poco tiempo**. Y diseñar nuevas estrategias, en este caso organizativas, con la finalidad de ser cada vez más útiles a los intereses de la clase a la que representamos y en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

294 Una breve descripción de los cambios que han operado en la realidad productiva del país y en el mercado laboral nos dará la base para comparar con el grado actual de implantación del sindicato y nos ayudará a establecer nuestras estrategias organizativas con fundamento y rigor.

1. Aproximación a los elementos que caracterizan el tejido productivo y el mercado laboral español y dinámica de los cambios que se están operando en ellos.

295

296 España, históricamente, ha sido un país de pequeña y mediana empresa, con un fuerte arraigo de la empresa familiar y una función pública débil, que en pocas décadas ha vivido un proceso de acelerada tercerización de su base económica. Hemos pasado de ser una

sociedad eminentemente agrícola a otra fundamentalmente de servicios, con un crecimiento muy significativo de los servicios públicos y con una disminución progresiva del peso relativo del sector industrial.

297 En la actualidad hay algo más de tres millones de empresas que emplean alrededor de 16 millones de trabajadores y trabajadoras. Algo más de la mitad son de personas autónomas sin personal asalariado; un 39% se consideran microempresas (de 1 a 9 trabajadores/as) que agrupan a unos tres millones y medio de trabajadoras y trabajadores; algo más del 5% se consideran pequeñas (entre 10 y 49), con tres millones de personas asalariadas; medianas (entre 50 y 249), un 0,8% con dos millones y medio de trabajadores y trabajadoras y grandes (con más de 250 trabajadoras y trabajadores) un 0,17% que contratan algo más de cinco millones y medio de asalariados y asalariadas.

298 Si atendemos a los sectores de actividad, el agrario representa el 10% de las empresas y algo más del 5% del empleo; el sector de la construcción representa casi el 11% de las empresas y concentra el 6,5% del empleo, la industria el 6% de las empresas y algo más del 13% del empleo, los servicios el 73% de las empresas y el 75% del empleo.

299 La función pública también ha registrado un cambio radical al calor de la extensión de los servicios públicos y de la configuración del Estado de las Autonomías, hasta el punto de que el empleo público alcanza a los 2.600.000 trabajadores y trabajadoras, un 52% en las CCAA, algo más de un 22% en la administración local, un 20% en la Administración Pública estatal y un 6% en universidades.

300 Si dirigimos la mirada al conjunto de la población a la que pretende organizar el sindicato, veremos que tenemos una población activa de casi 22 millones de personas: 18.607.200 ocupadas y 3.368.000 desempleadas (según EPA segundo trimestre 2020) y 6 millones de personas jubiladas, llegando a rondar los 9 millones el total de pensionistas. Entre las personas ocupadas casi nueve millones son mujeres, alrededor de seis millones y medio son personas menores de 30 años y poco más de dos millones son inmigrantes. En lo que se refiere a las personas desocupadas: la tasa de desempleo de las mujeres es del 16,7% frente a un 14,1% de los hombres. La tasa de paro entre las personas jóvenes menores de 30 años es algo superior al 25,2% y de alrededor del 13% en el caso de las personas inmigrantes.

301 De las personas ocupadas, el 50% se encuentran en una situación precaria fruto de una progresiva mutación del empleo fijo y a tiempo completo en temporal y a tiempo parcial, que recae mayoritariamente en mujeres, jóvenes e inmigrantes.

302 Por otra parte, las nuevas estrategias empresariales, fundamentalmente desde el auge de la globalización de la economía y la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación, han contribuido a modificar sustancialmente el modelo de negocio y con ello la

fisonomía de las empresas y del empleo al que recurren. Aquella gran empresa integrada verticalmente, clásica del modelo fordista, ha evolucionado a una empresa red que se construye en asociación jerárquica con otras organizaciones empresariales. Las empresas, como la Administración Pública, han optado por la "externalización de riesgos", así esta asociación se materializa a través de los procesos de externalización y subcontratación de servicios que no forman parte del llamado "core" del modelo de negocio. Esta descentralización ha provocado una reducción de la dimensión empresarial, una mutación de los centros de trabajo y una creciente segmentación laboral.

303 El objetivo de toda forma organizativa actual es ganar en capacidad de adaptación a través de avanzar en flexibilidad tecnológica, organizativa y laboral, para poder afrontar las exigencias de las nuevas formas de competitividad en el marco de la globalización y de una demanda crecientemente inestable, exigente y sofisticada. En este sentido, la flexibilidad se ha impuesto como modelo de gestión laboral a través de las numerosas reformas laborales que se han venido desarrollando desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Estas han permitido el surgimiento de numerosas formas atípicas de contratación, y han ofrecido a las empresas mayores capacidades de modificar las condiciones laborales y facilidades para despedir a las personas trabajadoras. El paradigma de empleo estable y protegido se ha venido erosionando dando `paso al nuevo paradigma de empleo flexible que muestra altos niveles de inestabilidad y rotación. Frente a unas trayectorias laborales sólidas, con salarios crecientes y cotizaciones estables nos encontramos con unas trayectorias discontinuas en las que se intercalan períodos de empleos diversos con etapas más o menos prolongadas en el desempleo o la inactividad.

304 En un mundo del trabajo que muestra una profunda fragmentación de las condiciones laborales, los intereses, problemáticas, anhelos y expectativas se diversifican, provocando una desarticulación que genera mayores dificultades para construir una identidad colectiva y una red de solidaridad general, que en ningún caso están definidas únicamente a partir de la posición estructural en el proceso productivo como trabajadores y trabajadoras, sino que deben ser construidas y renovadas permanentemente.

305 Las mismas innovaciones tecnológicas y organizativas que han sido aprovechadas para esta fragmentación del trabajo son, a su vez, apropiadas por las y los trabajadores y por el conjunto de la ciudadanía para organizarse en los nuevos contextos con fines diversos. El aprendizaje y la socialización en los nuevos entornos materiales e inmateriales nos permiten como clase trabajadora generar nuevos vínculos de solidaridad y auto-organización para compartir conocimiento, construir planteamientos colectivos y organizar acción unitaria.

306 **2. Grado de implantación del sindicato. Comparación de nuestra presencia afiliativa, representativa y organizativa con la realidad del tejido productivo y el mercado laboral.**

307 Con la afiliación registrada en el momento de redactar estas ponencias, afiliamos a un 4,9% de población asalariada. Si nos referenciamos a los sectores que agrupan nuestras federaciones nos movemos entre un máximo del 6,93% y un mínimo del 3,32%. Por territorios, la horquilla se encuentra entre el 8,66% y el 3,47%.

308 La tasa de afiliación de mujeres con empleo a CCOO respecto a las mujeres asalariadas es algo inferior a la media, un 4,76% (pese a que son las que más se están afiliando). Nuestro porcentaje de afiliación entre las personas desempleadas es del 4,71%. En el caso de las personas inmigrantes es del 2,26% y entre las personas jóvenes menores de 30 años afiliamos un 1,7%. En el caso de las personas jubiladas y pensionistas afiliamos a un 0,6%. Nuestra presencia entre las personas autónomas es residual.

309 Respecto a nuestra presencia representativa, obtenemos mejores resultados cuanto más pequeños son los centros de trabajo: 38,92% en empresas de 6 a 49 personas asalariadas; 36,05% en empresas entre 20 y 249; 35,74% en empresas entre 250 y 499; 30,92% en empresas entre 500 y 999 y un 23,07% en empresas de más de 1.000 trabajadoras y trabajadores. Este hecho tiene una doble componente, por un lado refleja la capacidad de extensión que tiene el sindicato por comparación a otras formaciones, pero a la vez estos delegados y delegadas son los menos organizados, por tanto aportan mucho número pero menos capacidad de acción. Por el contrario, tenemos menor implantación, dada la mayor presencia de otros sindicatos, en las grandes empresas, donde de manera más clara se expresa el poder sindical.

310 Entre la representación sindical bajo las siglas de CCOO un 41% son mujeres (2 puntos más que en el anterior Congreso) y un 3,66% jóvenes menores de 30 años. Por otra parte, un 37,38% son personas delegadas no afiladas.

311 Tenemos presencia afiliativa y representativa en el 9,6% de los centros de trabajo, donde se concentra el 51,4 % del empleo total. Tenemos un 44,4% de nuestra afiliación concentrada en empresas donde tenemos SECCIONES SINDICALES, un 22,8% donde no tenemos secciones sindicales pero se celebran elecciones y un 32,8% en las que no hay representantes de CCOO. Tenemos representación en un 12,5% de empresas donde no tenemos afiliación.

312 Atendiendo a nuestra presencia organizada medida a través de las secciones sindicales constituidas observaremos que el grado de desarrollo de nuestras primeras estructuras se encuentra por debajo de las posibilidades que tenemos.

En la actualidad contamos con 5.637 secciones sindicales registradas que agrupan al 45% de la afiliación. Es un grado de organización importante sobre todo si tenemos en cuenta que la mayoría de ellas se sitúan en las empresas donde se concentra la mitad de la población asalariada y pertenecen a sectores estratégicos. Hay que reconocer el esfuerzo realizado por las organizaciones confederadas. Este hecho destacable no puede hacernos olvidar que, en sentido contrario, más del cincuenta por ciento de nuestra afiliación no está organizada. 313

Por último, cabe detenerse en cómo están funcionando nuestras estructuras y las medidas que hemos ido adoptando para adecuarnos a la realidad cambiante en la que operamos. Aquí corresponde hacer mención a las estructuras sectoriales y a las dinámicas de convergencia de éstas con las territoriales, principio básico de lo que en el pasado Congreso definimos como desarrollo organizativo. 314

En mandatos anteriores procedimos a una fuerte readscripción sectorial, a la simplificación de la estructura federativa a través de fusiones que afectaron a todas las federaciones de los sectores privados y a la reconceptualización de la federación de pensionistas y jubilados. 315

La readscripción sectorial, que se abordó aflorando todos los sectores en disputa (en torno a los sesenta), no movió un gran volumen de afiliación de una federación a otra, pero sí sirvió para delimitar espacios y establecer mecanismos que evitaran los litigios que de manera frecuente se venían registrando. La fusión de federaciones vino a complementar el proceso de adscripción sectorial y ha tenido efectos positivos, particularmente en la racionalización de los recursos humanos y materiales. Pero deberemos convenir que si ambos procesos han sido positivos por el notable descenso de la conflictividad interna que tanto nos distraía de nuestras tareas, no ha supuesto un cambio suficientemente relevante en la lógica del compartimento estanco con la que vienen operando nuestras estructuras. Ello a pesar de haber establecido, al calor de estos procesos, fórmulas de cooperación entre estructuras como son los ámbitos de cooperación y participación interfederativos, que recientemente se han reformulado y valorando los proyectos comunes que se han puesto en marcha fruto de la colaboración entre las direcciones de las federaciones. 316

Por otra parte, el tema estrella del anterior Congreso, el desarrollo organizativo, cuyo fundamento esencial reside en la colaboración entre las federaciones, a través sus estructuras territoriales, y las uniones o confederaciones de nacionalidad, en la lógica de establecer estrategias comunes para la extensión sindical y mancomunar los recursos disponibles, ha ofrecido resultados muy desiguales, a pesar de los recursos que la dirección Confederal puso a disposición del proyecto. La principal dificultad la volvemos a encontrar en la prevalencia de las dinámicas endogámicas. 317

Hoy somos el sindicato en el que más trabajadores y trabajadoras confían en este país. Se afilian más a CCOO que a cualquier otro sindicato, las candidaturas bajo las siglas de 318

Comisiones Obreras son las que mayor respaldo obtienen cada vez que se celebran elecciones sindicales, ofrecemos buenos servicios, contamos con buenos sindicalistas y buenos profesionales, tenemos presencia en todos los sectores de la producción y los servicios y en todos los rincones del país, participamos en toda la negociación colectiva y 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.

319 Pero de la comparación de nuestra situación afiliativa y representativa con la realidad del tejido productivo y el mercado laboral en los que actuamos podemos afirmar que nuestro grado de implantación es manifiestamente mejorable: **La tasa de afiliación es baja, la representación electoral insuficiente, nuestra presencia organizada (secciones se corresponde con nuestras potencialidades y nuestras estructuras orgánicas no suficientemente a las nuevas realidades productivas y laborales.** Esta realidad limita nuestro poder contractual y deja a millones de trabajadoras y trabajadores abandonados a la discrecionalidad empresarial.

320 ## 3. Prioridades en materia organizativa.

321 Del contraste entre la realidad en la que debemos intervenir y el nivel de desarrollo organizativo actual establecemos el grado de implantación del sindicato y de aquí podemos concluir cuáles deben ser las prioridades para el próximo período, que, como siempre, es ORGANIZAR. Este objetivo genérico debe concretarse hoy en:

322 ***3.1. Extender la organización*** llegando a más trabajadores y trabajadoras, promoviendo la afiliación y ofreciéndoles los cauces de participación con tal de originar organización para la acción reivindicativa.

323 ***3.2. Adecuar nuestras estructuras*** territoriales y federales para actuar eficazmente en los sectores y con los colectivos en los que se están concentrando los cambios en el tejido productivo y en el mercado laboral.

324 La labor de extensión y la necesaria adecuación de las estructuras sindicales deben llevarse a cabo sin dejar de atender adecuadamente a los actuales afiliados y afiliadas. Prestarles la atención y los servicios que las personas afiliadas esperan del sindicato es la mejor manera de garantizar su permanencia, de **fidelizar la afiliación**.

325 ### *3.1. Extender la organización*

326 Incorporar más personas al sindicato y organizarlas para la acción reivindicativa ha sido un objetivo que siempre ha estado presente en nuestros debates. Ahí reside la fuerza de los

trabajadores y trabajadoras y la capacidad de interlocución y movilización del sindicato. Como hemos visto, la presencia de CCOO es inapelable, pero esta constatación no impide reconocer que sigue habiendo millones de personas trabajadoras que no están afiliadas y menos aún organizadas, y que la mayoría de ellas son las que se encuentran en peores condiciones laborales y más desprotegidas. Son, por definición, las que más necesitan organizarse y a ellas debe dirigirse el sindicato.

Llegar allí donde se encuentran, ofrecer canales de comunicación accesibles y eficaces con el sindicato, mejorar los servicios que ponemos a su disposición particularmente los de asesoría sindical y jurídicos, darles espacios de participación donde organizarse, promover la elección de representantes sindicales allí donde se den las condiciones, garantizar que les llega la información relevante y poner a su disposición las posibilidades de formarse, deben ser las prioridades. 327

3.1.1. Tener la afiliación como objetivo prioritario. 328

La afiliación es el primer paso que da un trabajador o trabajadora como expresión de la voluntad de unir sus fuerzas a otras personas trabajadoras para defender sus intereses y formar parte del proyecto que encierran unas siglas. 329

Muchas personas asalariadas no se afilian bien porque no nos conocen o no tienen una idea clara de para que les puede servir afiliarse o porque no tienen una visión positiva de nuestra labor, fruto de las campañas de desprestigio que hemos sufrido. Darnos a conocer, poner en valor la utilidad de la afiliación y salir al paso de la "contaminación" que puedan sufrir por la imagen que de nuestra organización puedan trasladar terceros, es la clave en la que debemos dirigir nuestro trabajo sindical. Esta triple tarea únicamente se puede abordar con posibilidades de éxito si los y las sindicalistas de CCOO establecen un contacto personal y directo con los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo o allí donde se encuentren. 330

Los planes de afiliación, que de una manera casi ritual venimos elaborando, no servirán de nada si no tomamos conciencia de ello y ponemos todos nuestros recursos a esta finalidad. Las secciones sindicales, las sindicalistas y los sindicalistas de referencia tienen que tener esta tarea como prioritaria. 331

La llamada a la afiliación debe estar ineludiblemente asociada a la capacidad del sindicato para responder a las expectativas que generamos para conseguirla. La responsabilidad de la estructura de la que se ha dotado el sindicato es dar satisfacción a sus necesidades y ofrecerles cauces para organizarse para la acción reivindicativa y para participar en la vida interna del sindicato. Labor que no finaliza cuando alcanzan la edad de jubilación o se encuentran en situación de pensionistas, lo que requiere culminar los trabajos que venimos 332

desarrollando desde nuestra federación según el protocolo de actuación aprobado por el Consejo Confederal el 3 de marzo del 2015 para garantizar que toda la afiliación que llega a esta situación sigue en CCOO.

333 ***3.1.2. Facilitar nuevos canales de acceso al sindicato en una lógica de atención permanente***, para las personas afiliadas, como mejora de los servicios que prestamos y para las no afiliadas como "toma de contacto" que favorecería su afiliación posterior.

334 La necesidad de dar respuesta a la incertidumbre y problemática generada por la extensión del COVID 19 obligó al conjunto de la organización a poner en marcha un dispositivo de atención de consultas por vía telemática y telefónica que se ha revelado como muy útil para cientos de miles de trabajadoras y trabajadores y que ha tenido un efecto positivo en la afiliación. Un reto organizativo de primera magnitud que ha revalorizado la capacidad de respuesta del sindicato, pero que nos ha puesto de manifiesto que una experiencia de esta naturaleza no puede limitarse a un supuesto de emergencia, sino que nos emplaza a plantearnos la necesidad de ofrecer este servicio de manera permanente.

335 Es inaplazable que el sindicato, en el conjunto de sus estructuras, defina procesos, establezca funciones y disponga instrumentos orientados a canalizar y garantizar la respuesta apropiada a las solicitudes de atención, información y acción que llegan al sindicato desde la afiliación y las trabajadoras y trabajadores.

336 En este sentido, en cuanto a los instrumentos, se han de aprovechar las capacidades que ofrecen las modernas tecnologías de la información y la comunicación en el contexto de Internet: el uso intensivo y sostenible de la telefonía, los formularios de contacto, las utilidades automatizadas de clasificación y derivación, el tratamiento exhaustivo de los datos reunidos,..

337 En cuanto a las funciones, es ineludible contar con las competencias necesarias tanto para ejecutar las tareas informáticas como para dispensar un trato personal directo diligente y cualificado. Y, en cuanto a los procesos, su definición debe incorporar en las actividades a describir la necesaria transversalidad que conecte los canales de entrada de peticiones con el conjunto de la organización sindical y sus servicios de una manera efectiva y fluida. Todo este sistema de atención ha de posibilitar, además de favorecer la afiliación y la prestación de los servicios, la realización de los análisis estadísticos preceptivos y contribuir a mejorar las pautas para la acción sindical.

338 La sistematización de los canales de contacto de las personas con el sindicato debe orientarse a su organización sindical desde la proximidad sectorial y territorial. El paso de la percepción y vivencia individual de la problemática laboral a su comprensión en términos colectivos no es una función periférica del sindicato que pueda encargarse a un instrumento especializado, sino que se haya en la centralidad misma de nuestra acción sindical y debe

comportar una transformación de la actividad y funcionamiento de las estructuras sindicales.

Con esta finalidad se reconfigurarán las funciones de las UAT poniendo a disposición de este servicio permanente los recursos humanos e informáticos necesarios. 339

3.1.3. Disponer de una buena red de asesorías y servicios jurídicos. 340

Los servicios jurídicos (SSJJ) de CCOO y la labor de las personas que se dedican al asesoramiento sindical son la primera referencia para muchos trabajadores y trabajadoras que se acercan al sindicato para que les ayude a resolver sus problemas laborales. Se han convertido así en la primera razón por la que dicen afiliarse. Por otra parte, nuestros SSJJ son indispensables para cualificar nuestra acción sindical y contribuyen a reforzar el prestigio de nuestras siglas en su acción cotidiana desde los tribunales. Podemos afirmar, por tanto, que el asesoramiento y los servicios jurídicos son una parte indispensable de la acción del sindicato y por tanto merecedora de la mayor y más constante atención en busca de una mejora permanente. 341

En el pasado mandato hemos iniciado un proceso de impulso de los servicios jurídicos del sindicato. Tras una fase de diagnóstico, en la que se ha dado participación a todas las organizaciones, se alcanzó un acuerdo de una relevancia casi histórica, tanto por la unanimidad concitada como por las medidas que contiene que: beneficiarán económicamente a nuestra afiliación cuando recurra a ellos gracias a la unificación de las bonificaciones y las tablas de honorarios; garantizará la suficiencia financiera al establecerse un nuevo modelo de financiación de los servicios jurídicos basado en la dedicación directa de una parte de la cuota de afiliación y mejorará los niveles de cooperación y coordinación entre los y las profesionales de nuestras asesorías jurídicas y, a su vez, de ellos con la estructura sindical. 342

En el periodo que ahora comienza deberemos proponernos los siguientes objetivos: 343

- Garantizar el desarrollo y cumplimiento de estos acuerdos, para lo que se requerirá de la participación y del compromiso de todas las organizaciones; de la Confederación a través del Departamento Confederal de Coordinación y de las federaciones y territorios en el marco de las Comisiones de Asesoramiento que se han creado. 344

- Dimensionar adecuadamente la plantilla de profesionales de nuestros SSJJ, adoptando las medidas necesarias para una mayor atención del contencioso-administrativo en el que tradicionalmente hemos sido deficitarios. 345

- Crear una tupida red de asesores y asesoras sindicales, para lo cual es necesaria la formación permanente de las personas vinculadas a esta tarea. 346

347 - Desarrollar nuevas herramientas informáticas para el soporte de esta actividad y mejorar las actuales para adecuarlas a los requisitos tecnológicos y de comunicación de nuestra sociedad.

348 - Establecer criterios y procedimientos de trabajo en las asesorías para mejorar la calidad de la atención y de la gestión.

349 - Mejorar nuestros canales de comunicación con la sociedad que nos permitan dar mayor relevancia al trabajo que se realiza y a los éxitos que se obtienen, como un factor más de puesta en valor de la utilidad del sindicato.

350 ***3.1.4. Garantizar el buen funcionamiento de las secciones sindicales existentes y trazar un plan para la constitución de nuevas secciones sindicales.***

351 Las secciones sindicales son la organización primera del sindicato, es el espacio donde las personas afiliadas de una empresa o centro de trabajo se agrupan tanto para acordar la acción reivindicativa como para participar de los debates internos. **Las secciones sindicales son uno de los ámbitos donde la debilidad del individuo se convierte en la fortaleza de lo colectivo**, por tanto, podemos afirmar que expresan el poder del sindicato en tanto que son muestra de su nivel de implantación y capacidad de acción.

352 Tenemos constituidas muchas secciones sindicales, pero podemos y debemos constituir más, unas funcionan mejor y otras peor. De estas dos consideraciones podemos fijar los objetivos para el próximo período:

353 - Velar porque las secciones sindicales ya constituidas funcionen adecuadamente, garantizando la participación de los afiliados y afiliadas a ellas adscritas y la necesaria compenetración con las estrategias federales y confederales, es una de las tareas fundamentales que debemos proponernos. Con esta finalidad se elaborará, debatirá y aprobará un nuevo reglamento de funcionamiento de las secciones sindicales, donde se podrá contemplar, si así se considera, la constitución de secciones sindicales interfederativas.

354 - Diseñar un plan para seguir constituyendo secciones sindicales en aquellos centros de trabajo con más de 25 personas afiliadas.

355 En la actualidad tenemos encuadrada en secciones sindicales a casi el 60% de nuestra afiliación, pero seguimos teniendo a casi 330.000 afiliados y afiliadas sin organizar. Según los datos disponibles hay cerca de 3.500 centros de trabajo donde tenemos más de 25 afiliados y afiliadas, pero no disponen de sección sindical operativa. Constituirlas en estos centros debe ser la prioridad. **Afiliación y organización son una**

misma cosa. Una afiliación no organizada diluye nuestra fuerza.

En aquellos casos en que con el ánimo de dar un espacio de participación a los afiliados y afiliadas y con el objeto de rentabilizar nuestros recursos sea necesario arbitrar espacios de organización más amplios que el que ofrecen las secciones sindicales, éstas se podrán complementar a través de las estructuras funcionales. 356

3.1.5. Promover la elección de representantes sindicales allí donde sea posible. 357

La promoción de elecciones sindicales debe ser la consecuencia lógica de la extensión de la organización. Debemos afiliar, debemos dar cauces organizativos y tenemos que extender, también, la capacidad representativa de los trabajadores y trabajadoras en las candidaturas de CCOO. 358

Dotar de representación sindical a los trabajadores y trabajadoras que pudiendo no la tienen es otra manera de contribuir a extender los derechos y, a la vez, de ampliar y fortalecer el poder contractual del sindicato. 359

Se eligen muchos delegados y delegadas, pero se podrían elegir muchos más. 360

En la actualidad hay 33.051 empresas con más de seis trabajadores en las que tenemos afiliación pero donde no se celebran elecciones. Por otra parte, un 32% de nuestra afiliación se encuentra en centros donde no hay representación de CCOO. 361

Hay mucha representatividad que extender. Las elecciones sindicales deben ser, por tanto, una actividad íntimamente ligada al trabajo de extensión que planifiquen las Comisiones en las que concretamos el modelo de desarrollo organizativo y, por tanto, de las personas sindicalistas de referencia. 362

3.1.6. Comunicar, a través de todos los medios a nuestro alcance, todo cuanto hacemos, desde lo más particular a lo más general. 363

Compartir la actividad que desarrollamos, las reflexiones y propuestas que hacemos sobre los diversos temas que aborda el sindicato, así como los valores que impregnan unas y otras es fundamental para que las personas afiliadas sientan que el sindicato les tiene informados (uno de los primeros derechos que les asisten) y para que los trabajadores y trabajadoras en general conozcan al sindicato y puedan valorar la utilidad de la afiliación. Una comunicación a la ofensiva, distribuida por todos los medios y soportes a nuestro alcance contribuirá también a fortalecer nuestro discurso frente a la ideología neoliberal y, por tanto, al irrenunciable debate de las ideas en la lucha por la hegemonía cultural. 364

365 La comunicación en la sociedad actual se caracteriza por la inmediatez, por la diversificación de soportes, a través de los cuales se hace llegar la información a la opinión pública, y porque alteran los roles clásicos de emisor/receptor y dan la posibilidad de generar nuevas centralidades. Nuestra comunicación debe contemplar al conjunto del activo de sindicalistas y a la afiliación no en términos de receptor pasivo o mero repetidor del mensaje del sindicato, sino como focos generadores de comunicación organizados en red.

366 Abrirse paso en un medio tan hostil no puede ser cuestión de voluntarismo sabiendo lo que está en juego.

367 La comunicación sindical debe afianzarse como un eje estratégico del sindicato.

368 La Comunicación Confederal debe tener la capacidad de dar soporte a las organizaciones confederadas que lo necesiten y de mejorar la coordinación con todos los equipos de Comunicación del sindicato, con el objetivo de diseñar estrategias y elaborar contenidos de forma más rápida y eficaz y de crear una imagen única y uniforme de los mensajes.

369 Para ello debemos:

370 - Profesionalizar los equipos de Comunicación dotándoles de los medios necesarios.

371 - Invertir en la producción de contenidos audiovisuales y digitales.

372 - Formar tanto a quienes trabajan en estos departamentos como a aquellas personas sindicalistas que van a ejercer como portavoces de la organización.

373 - Capacitar al conjunto del activo sindical en habilidades comunicativas y establecer marcos de trabajo abiertos que fomenten la creatividad, la iniciativa desde la proximidad y la cooperación en red.

374 ***3.1.7. Formar a los afiliados/as, los delegados/as y los y las sindicalistas y a las personas que asumen responsabilidades de dirección.***

375 La formación es un derecho de nuestra afiliación y representantes sindicales y una obligación, inexcusable, para el conjunto de la dirección del sindicato.

376 La cualificación de las personas sindicalistas de CCOO, incluidas aquellas que han sido elegidas en nuestras listas pero no son afiliadas, es fundamental para avanzar en la triple tarea que nos proponemos: una intervención sindical más efectiva, la indispensable extensión de la organización y la contribución a la transición sociopolítica hacia un nuevo modelo de sociedad. La formación sindical e ideológica es capital también para favorecer la necesaria

promoción de dirigentes sindicales que garanticen la perdurabilidad de los valores que representan las CCOO.

El plan puesto en marcha en el presente mandato, a pesar de las dificultades que hemos debido sortear, arroja un balance suficientemente positivo como para marcar la lógica en la que deberemos trabajar en el próximo período. Así deberemos: 377

- Dotar al actual modelo de estabilidad sustentada en la cooperación de las diversas estructuras de formación sindical y la socialización del conocimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y trato del conjunto de la afiliación (al margen de la organización en la que la persona afiliada esté encuadrada). Tenemos un itinerario muy testado que ha demostrado su utilidad. Cabe dar un paso más en su implantación en todas las organizaciones confederadas, garantizando la necesaria coordinación con las estructuras confederales con itinerarios formativos propios, con tal de asegurar que cada dirigente, delegado o delegada tenga su tarjeta formativa debidamente cumplimentada. 378

- Impregnar todas las actividades de nuestra ideología. ***Formar en habilidades es necesario, hacerlo en valores es imprescindible***. Valores que contienen la esencia de que somos y queremos seguir siendo como sindicato de clase. 379

- Establecer como prioridad la formación básica de las delegadas y delegados de CCOO y su socialización en el sindicato, como fundamento de nuestro desarrollo organizativo. A estos efectos cabe aprovechar las posibilidades que generan los nuevos formatos digitales, pero apostando por la presencialidad y la proximidad como elementos indispensables del proceso de aprendizaje colectivo y fortalecimiento del vínculo sindical propios de nuestro modelo. 380

- La formación sindical debe ser un recurso propio de la organización sin dependencia financiera externa. Debe garantizarse una dotación económica mínima que asegure su elaboración e impartición manteniendo un nivel de calidad excelente. En todo caso, de existir y acudir a recursos financieros externos, sólo deberían complementar o ampliar nuestra oferta formativa, pero bajo ningún concepto pueden ser su base. 381

- Para el desarrollo de la formación sindical es imprescindible contar con un sistema informático, durante este mandato se ha puesto en marcha el FORSIN, que permite la gestión, el acceso a materiales y el seguimiento desde las organizaciones para mejorar y cumplir el objetivo formativo confederal. Extender la utilización del FORSIN a las distintas realidades de las organizaciones confederadas para conocer en tiempo real el grado de cumplimento del itinerario personal de la tarjeta formativa es hacer efectiva la 382

igualdad de oportunidades en relación con la formación sindical.

383 - Potenciar la Escuela "Juan Muñiz Zapico" y la Escuela del Trabajo como herramientas puestas a disposición del conjunto de organizaciones y de la Confederación para extender y mejorar la formación sindical, garantizar el uso compartido de recursos materiales, pedagógicos y humanos e impulsar la difusión y coordinación de la información objeto de impartición.

384 - Fortalecer nuestro trabajo con el Departamento de Formación del Instituto Sindical europeo ETUI, dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos con el objetivo de seguir colaborando en el fortalecimiento del movimiento sindical europeo.

385 ***3.2. Adecuar nuestras estructuras a los cambios operados en el tejido productivo y en el mercado laboral.***

386 La empresa, los centros de trabajo, son el ámbito natural en el que surge la organización de los trabajadores y trabajadoras y despliega su acción el sindicato. El anclaje en la sociedad, la fuerza y la capacidad de intervención de cualquier sindicato deriva de su amplia presencia y porosidad en el tejido productivo.

387 Desde hace largo tiempo el modelo de empresa en el que CCOO emergió se ha venido transformando. También han sufrido una profunda transformación los elementos que han venido caracterizando a los trabajadores y trabajadoras en décadas pasadas. Como organización sindical nos encontramos ante el desafío de acompañar organizativamente esta mutación que, por otra parte, es previsible que se profundice en ella por la transformación tecnológica digital en la que estamos inmersos.

388 Avanzar en el cambio de la morfología del sindicato para acompasar la realidad dinámica del mundo del trabajo no es una opción, es una necesidad si aspiramos a organizar y representar al conjunto de trabajadoras y trabajadores realmente existentes y mantener nuestra capacidad de intervención para la transformación social.

389 Para avanzar eficazmente en esta dirección debemos:

390 ***3.2.1.- Incorporar el modelo de desarrollo organizativo a nuestro diseño orgánico como estructura funcional.***

391 El modelo de desarrollo organizativo, que no altera el equilibrio ni el reparto competencial entre las diferentes organizaciones que conforman la Confederación, se define por cuatro elementos básicos: cooperación entre federaciones y territorios, en el ámbito territorial a través de la constitución de las Comisiones de Extensión Sindical; establecimiento de

estrategias comunes para la acción reivindicativa y organizativa; dedicación de los recursos humanos y materiales disponibles al servicio de las estrategias compartidas estableciendo la red de sindicalistas de referencia e incorporar una metodología de trabajo que favorezca los mejores resultados. (Estudiar el medio en el que queremos intervenir, establecer objetivos realistas, planificar las actuaciones, arbitrar los medios necesarios para llevarlas a cabo, hacer el seguimiento de la actividad y evaluar el trabajo realizado).

La experiencia evaluada durante el mandato que ahora finaliza, particularmente del Plan de Desarrollo Organizativo puesto en marcha de forma consensuada con la estructura federal y territorial a través de la contratación de RRHH a cargo de fondos confederales, ha puesto de manifiesto que allí donde todas las organizaciones han contribuido al funcionamiento de las Comisiones de Extensión los resultados han sido más positivos, lo que demuestra que aunando inteligencia, esfuerzos y recursos entre todos conseguimos lo que no somos capaces por separado. La tarea que debe desempeñar el sindicato es de tal envergadura y complejidad que resulta imposible de abarcar si no ponemos todos nuestros recursos al mismo fin. Para el próximo período debemos: 392

- Constituir en todas las organizaciones territoriales la Comisiones de Extensión Sindical formadas por las personas que asuman las responsabilidades organizativas en federaciones y territoriales de su ámbito. 393

- La composición de las Comisiones de Extensión Sindical se adaptarán a las distintas realidades territoriales integrando las estructuras básicas de acción. 394

- Regular su funcionamiento para dotarlas de la sistemática necesaria para una planificación eficaz. 395

- Establecer y ampliar en lo posible la red de las personas sindicalistas de referencia, las de cada organización sectorial y los mancomunados. Todas aquellas personas que no sean indispensables para el mantenimiento de la logística del sindicato deben incorporarse a las funciones de sindicalista de referencia. 396

- Vincular la labor de los/las sindicalistas de referencia a la actividad general del sindicato y especialmente a la red de asesorías sindicales. Dotarles de la formación necesaria para desempeñar sus funciones con eficacia. 397

- Garantizar el seguimiento de la actividad planificada utilizando las herramientas informáticas diseñadas al efecto. 398

399 - Renovar el Plan de Desarrollo Organizativo con financiación Confederal modificando o incorporando aquellas cuestiones que de manera consensuada vayan dirigidas a mejorar los resultados de los recursos puestos a disposición del mismo.

400 ***3.2.2. Dotarnos de fórmulas flexibles de intervención sindical y para la participación y organización de la afiliación.***

401 La prueba de que las estructuras de las que nos dotamos en el pasado deben someterse a reconsideración son evidentes: la cantidad de afiliados y afiliadas que tenemos sin sección sindicales en la que participar; la escasa implantación en determinados sectores y empresas; entre las personas jóvenes, mujeres e inmigrantes; la limitada presencia entre los trabajadores y trabajadores de las nuevas actividades económicas; la poco significativa actividad que desplegamos entre las personas trabajadoras autónomas...

402 La intervención del sindicato en el mundo de las personas autónomas requiere una mención especial. En la actualidad, mantenemos mayoritariamente una fórmula consistente en encuadrarlas en la federación a la que pertenece su sector de actividad pero el resultado se ha demostrado insatisfactorio: no mejoramos en afiliación y mucho menos CCOO es referente entre los trabajadores y trabajadoras autónomos ni ante las instituciones a la hora de abordar su problemática. Debemos proponernos ensayar otras posibilidades para estar presentes en un colectivo que supera el millón y medio de personas. En este sentido, es necesario, de un lado, exigir al Gobierno de España la modificación de la ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo para eliminar la confusión existente y la utilización tendenciosa que se hace de este colectivo (falsos autónomos, trades, empresa). CCOO, como representantes legitimamos por la ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, debemos realizar una apuesta clara por defender a este colectivo de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. De otro, evaluar el actual acuerdo con UATAE con la finalidad de fijar objetivos concretos de trabajo, delimitar líneas de alianza, efectos reputacionales (sociales, económicos, jurídicos), etc.

403 Por otra parte, se ha venido produciendo una devaluación de las estructuras intermedias de participación en los ámbitos más cercanos a la afiliación, dejando sin cauce a todos y todas aquellas que no pueden encuadrarse en una sección sindical, con lo que ello supone para los derechos de los afiliados y afiliadas y para el fortalecimiento del sindicato. Recuperar estos ámbitos, fortalecerlos donde existen o encontrar espacios funcionales para favorecer la participación es fundamental.

404 La respuesta que el conjunto de la organización ha dado durante el estado de alarma ha puesto de manifiesto que CCOO tiene capacidad de reacción y adaptabilidad al mismo tiempo.

No podemos aferrarnos a unas fórmulas organizativas que se concibieron para intervenir en un modelo de empresa y de actividad que están cambiando aceleradamente. Por ello se propone: 405

- Las federaciones y las uniones territoriales o confederaciones de nacionalidad deberían sistematizar la colaboración entre ellas tanto para promover iniciativas sindicales en aquellos ámbitos en los que concurran como para establecer estrategias organizativas conjuntas. 406

- Constituir formalmente los ámbitos de cooperación y participación interfederativos para todos aquellos colectivos que, aun agrupados en diferentes federaciones, comparten el mismo campo de intervención sindical. 407

- Concretar la colaboración interfederativa y territorial en aquellos espacios en los que concurran diversos sectores siguiendo la experiencia que venimos desarrollando en lugares como los aeropuertos. 408

- Favorecer los mecanismos de mediación para resolver los conflictos entre organizaciones y revisar los reglamentos que regulan los derechos y obligaciones de los afiliados y afiliadas y de las organizaciones. 409

- Promover espacios de encuentro, como pueden ser las estructuras funcionales, para aquellos afiliados y afiliadas que no tengan como referencia una sección sindical. 410

- Impulsar estructuras de participación en los ámbitos geográficos más cercanos a los afiliados y afiladas. Potenciar los sindicatos comarcales/provinciales o ámbitos funcionales de participación asimilables. 411

- Constituir en los territorios lugares de encuentro de los y las jóvenes que no tienen una sección sindical en la que participar bajo la denominación "Jóvenes de CCOO" u otra asimilable. 412

- Fortalecer las Secretarías de la Mujer en todas nuestras estructuras y a través de ellas fomentar la participación de las mujeres. 413

- Avanzar en el acuerdo suscrito con UATAE para conformar un instrumento para la intervención entre las personas autónomas bajo la fórmula CCOO-UATAE. 414

415 **4. Alinear los recursos de los que dispone el sindicato con las estrategias reivindicativas y organizativas.**

416 Todos los recursos del sindicato, tanto los económicos, los humanos o los tecnológicos tienen una sola finalidad, ayudar a conseguir el cumplimiento de los objetivos acordados en el Congreso, que nos permitan mejorar la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa y en la sociedad. Con esta finalidad debemos:

417 ***4.1. Dotarnos de una gestión económica, fiscal y financiera eficiente y transparente.***

418 La crisis financiera de 2008, con alta precariedad en el empleo en la clase trabajadora, cuando no desempleo, del que aún no se ha recuperado la población, ha traído como consecuencia una reducción en los ingresos del sindicato en esta década, que previsiblemente se mantendrá con la llegada de la COVID-19 que ha obligado a adoptar medidas de confinamiento y restricciones a la movilidad con paralización de la actividad económica.

419 En este escenario de menos recursos, donde la sostenibilidad económica es fundamental y los gastos no deben superar a los ingresos, requisito imprescindible para mantener la solvencia del sindicato, debemos hacer frente a todos los objetivos recogidos en las ponencias. Recuperando y extendiendo derechos a los trabajadores/as, especialmente a los más vulnerables y fortaleciendo nuestra organización sindical para poder llegar más trabajadores/as y en mejores condiciones.

420 Esta situación extrema la necesidad de una adecuada administración de los recursos financieros, imprescindible para realizar la actividad sindical, garantizando las mejores prácticas de gobierno y control. En concreto se propone:

421 - Reforzar el Centro Contable Confederal. La creación en el 2020 de la empresa de servicios que ha dado soporte al Centro Contable Confederal (SERFICON), va a permitir a aquellas organizaciones confederadas que así lo requieran contar con unos servicios altamente cualificados y profesionalizados en materia contable, fiscal, financiera y de asesoramiento de calidad. Este centro contable permitirá a las organizaciones, en especial a las pequeñas y medianas, poder destinar todos sus recursos humanos a potenciar otras áreas, departamentos o secretarías directamente relacionados con actividades sindicales externas y de carácter organizativo.

422 - Constituir el Comité de Gestión Financiero, participado por los técnicos/profesionales de los Centros Contables de las organizaciones confederadas, para mejorar la planificación y organización de los recursos económicos, reforzando las políticas de integridad y control, dotándose de mecanismos que permitan consolidar una gestión

homogénea para el conjunto de las organizaciones, así como la integración de todas las cuentas de CCOO. Es muy importante que podamos hacer realidad la presentación de las Cuentas Integradas del conjunto de las CCOO en el primer año del próximo mandato.

- Fortalecer la Unidad Administrativa de Recaudacion (UAR) como garante de la correcta circulación de la cuota entre estructuras, generando informes a las organizaciones de la gestión de la cuota, que permita detectar desplazamientos y nuevas tendencias en la realidad afiliativa. 423

- Iniciar una nueva etapa donde se simplificarán y agilizarán, de manera notable, los procesos contables, se facilitará y asegurará la aplicación de una correcta fiscalidad y las organizaciones podrán contar con una moderna y potente herramienta informática que les permitirá conocer en todo momento su situación económico financiera que les permita adoptar las medidas correctoras necesarias de manera anticipada minimizando de este modo posible riesgos que pongan en peligro la viabilidad económica de su organización. 424

- Actualización del Plan Contable Confederal vigente y del Manual de Procedimiento y Gestión, que serán herramientas de obligado cumplimiento para el conjunto de todas las organizaciones, adecuándolos a la disponibilidad de los recursos propios: con ratios de endeudamiento, de gastos de personal sobre ingresos de cuotas, de liquidez, de solvencia y otros parámetros que nos permitan identificar la situación financiera y patrimonial. 425

- Aprobar un nuevo plan de cuota sindical, que permita adecuar las mismas a la situación económica, social y afiliativa, avanzando en la mejora de su gestión. Se tendrá en cuenta la especial situación de pensionistas y jubilados/jubiladas así como otros colectivos precarizados. 426

- Promover una Ley de Participación Institucional que además de desarrollar lo contemplado en la Constitución acerca del derecho de participación de los agentes sociales establezca las fuentes y mecanismos de financiación de los mismos y los dote de la necesaria transparencia. 427

4.2. Poner a disposición de las organizaciones, los y las sindicalistas y de los afiliados y afiliadas los recursos que nos ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. 428

Avanzar en la capacidad organizativa y en nuestra proyección precisa de un salto cuantitativo y cualitativo en la incorporación de las nuevas tecnologías digitales, para mejorar nuestros procesos de trabajo internos -planificación, monitorización y evaluación del mismo- e 429

impulsar modos de comunicación y relación con nuestra afiliación y con el conjunto de la clase trabajadora más acordes con las potencialidades de la realidad actual, así como de un refuerzo de las capacidades técnicas del sindicato. La gran capacidad de generación de datos que provoca la actividad sindical, siempre y cuando sea correctamente compilada y tratada, exige un salto cualitativo en materia de digitalización y big data.

430 Para materializar nuestro proceso de transformación digital debemos dotarnos de los recursos humanos y materiales suficientes que permitan profundizar en espacios tecnológicos hasta ahora inexplorados por nuestra organización. En concreto debemos:

431 - Proveernos de herramientas predictivas que analicen la información que almacenamos y recopilamos en la acción sindical, mediante su tratamiento con modelos de Big Data acompañados de técnicas de inteligencia artificial que permitirán tener información rica en propuestas para dar respuesta a los problemas. Incorporar inexcusablemente "la analítica del dato". Hoy en día la recopilación de datos extraídos de la interacción del sindicato con las personas afiliadas, convenientemente tratada bajo estos parámetros, permitiría nutrir a nuestra afiliación de orientaciones automatizadas a sus problemas, no solo cuando le surgen, sino por mera predicción de probabilidad.

432 - Abrir proyectos enfocados también a la predicción en la negociación colectiva, asesoramiento jurídico y sindical, aplicando técnicas de Inteligencia artificial sobre nuestra base de conocimiento y jurisprudencia que nos permita tener ventaja comparativa y valor. La explotación de datos no debe limitarse a los que nos ofrecen las personas afiliadas. El desarrollo organizativo dispondrá entonces del potencial necesario a través de app interactivas que refuercen las capacidades en materia de elecciones sindicales (EESS) y conocimiento de la realidad sindical en los centros de trabajo. Es factible en estos momentos que toda persona trabajadora que haya entrado en contacto con el sindicato y de la que se haya recopilado información (por la vía de los datos de la afiliación obviamente, pero también por cualquier otra como los datos de su itinerario profesional, condiciones de trabajo que deducimos de una asesoría o de una visita a un centro de trabajo etc.) pueda recibir informaciones segmentadas relacionadas con su casuística probable, de una manera automática, multiplicando la sensación de utilidad y cercanía de la organización.

433 - Aumentar la capacidad de comunicación no solo con las personas afiliadas sino de forma global, mejorando los modelos de omnicanalidad (unificar todos los canales de comunicación) que existen e incorporando ia-chatbots (simular una conversación humana con inteligencia artificial) espacios de chat privados, espacios sobre streaming propio o cualquier plataforma segura de vídeo.

434 - Adoptar técnicas de blockchain (registro de transacciones inmodificable y compartido)

para mejorar los procesos de identificación, certificación y trazabilidad de la información.

- Transformar el Departamento de Informática confederal en un Gabinete Tecnológico, reconsiderando su dependencia orgánica actual. El citado gabinete deberá garantizar la participación de las organizaciones confederadas en el diseño de sus estrategias y la transversalidad de las mismas. Todo ello requerirá de presupuesto propio para el desarrollo de las actividades tecnológicas y de seguridad. 435

- Definir un plan formativo tecnológico por periodos congresuales y con objetivos claros apoyándose en las capacidades de la escuela sindical. 436

- Adoptar tanto las políticas de seguridad como las normas de uso de los sistemas confederales como reglas globales del uso de la tecnología. 437

- Definir KPIs (medidor del desempeño de una actividad) que nos indiquen el rendimiento de las acciones tecnológicas implantadas para valorar su efectividad y extensión. 438

4.3. Garantizar una gestión transparente, segura y eficaz de los recursos disponibles y de las actuaciones que determinemos, atendiendo a los parámetros que establecen nuestro Código Ético y los requerimientos normativos que se nos hacen desde instancias nacionales y europeas. 439

Se ha avanzado mucho en estos últimos años y, en especial, en el mandato del XI Congreso Confederal, en materia de gestión contable, fiscal y financiero por parte de todas las organizaciones confederadas, tal como se ha venido reconociendo por parte de los auditores externos a través de sus informes de control interno. 440

La puesta en marcha de la nueva aplicación contable (en el segundo semestre de 2019 en pruebas y en 2020 con la incorporación de todas las organizaciones), junto a los nuevos módulos (algunos actualmente en desarrollo), ha contribuido, de manera notable, a mejorar y dar transparencia a la gestión contable, financiera y fiscal de todas las organizaciones, consiguiendo con ello una mayor profesionalización de la gestión de todos los recursos administrados por el sindicato. 441

No obstante, deberá ser en el transcurso del mandato del XII Congreso Confederal cuando se culmine todo el proceso de modernización de la gestión y control de las finanzas de todas las organizaciones confederadas. 442

Por otra parte, el actual Código Penal extiende a las organizaciones sindicales la responsabilidad penal y exige que implanten y gestionen modelos de prevención del delito 443

que se pueda cometer en su beneficio y para ello se contempla la figura del o la "oficial de cumplimiento" independiente de los órganos internos y con plena capacidad para iniciar la apertura de expedientes informativos y sancionadores que se desarrollarán conforme a los reglamentos de medidas disciplinarias.

444 Esta nueva figura es la encargada de velar por el cumplimiento de nuestros Estatutos y Reglamentos, del Código de Conducta, del Manual de Procedimientos Confederal, y de todas las normas y resoluciones aprobadas. Igualmente, tenemos que garantizar que nuestra actividad no incumple la Ley de Protección de Datos, la de Ley de Transparencia, la Ley de Subvenciones, la de Ley de Libertad Sindical, la de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra que nos afecte como organización sindical y debemos garantizar su cumplimiento por parte de todas las organizaciones confederadas.

445 De aquí surge la necesidad de integrar la cultura del cumplimiento en la organización, pero esta función es mucho más que la prevención del delito. Se trata de cumplir y hacer cumplir todas las normas.

446 Íntimamente vinculada al cumplimiento normativo está la protección de datos.

447 La protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de los datos personales es un derecho fundamental. Debemos garantizarlo con un eficiente gobierno de los datos.

448 También en este caso, la legislación contempla la figura de un o una responsable de protección de datos con autonomía de los órganos de dirección, y como sucede con el cumplimiento debemos crear en la organización una cultura de la importancia del dato y su correcta gestión, teniendo siempre el compromiso de preservar la privacidad de las personas, respetando sus derechos y libertades conforme a la normativa. En caso de incumplimiento se derivan consecuencias económicas de diversa cuantía y también fuertes daños reputacionales.

449 Los datos y su correcta explotación pueden generar un gran valor a CCOO. Debemos marcarnos como objetivo la integración de los datos para que aporten valor al conjunto y se conviertan en un gran activo. Pero al mismo tiempo, debeos ser capaces de conjugar todo ello, desde el respeto a los derechos y libertades de las personas, en una rigurosa **gobernanza de los datos.**

450 Los principios que deben regir cualquier tratamiento de los datos son: tratamiento lícito, leal y transparente, limitado a una finalidad, con la mínima intervención, con los datos exactos y actualizados, limitados a un plazo de conservación y garantizando la integridad y confidencialidad de los datos mediante la aplicación de las medidas de seguridad adecuadas. Ello nos obliga a dotarnos de **una política de privacidad y seguridad** que contemple las

medidas técnicas y organizativas necesarias para cumplir con las exigencias legales.

El diseño o desarrollo de aplicaciones o servicios, propios y ajenos, que están basados en el tratamiento de datos personales o que traten datos personales, han de hacerse teniendo en cuenta todas estas cuestiones. 451

Así, además de velar por una rigurosa gestión financiera, por el cumplimiento de las normas y la protección de datos todo ello se soporta sobre una base tecnológica cada vez más sofisticada sin la cual no es posible dar el salto cualitativo al que estamos emplazados. 452

Junto a las estrategias que diseñemos para incorporar plenamente las potencialidades que nos ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación al trabajo sindical, debemos tomar conciencia de los riesgos que asumimos y de lo vulnerables que somos. Extremar las políticas de seguridad en las herramientas de las que nos dotamos y en el uso que hacemos de ellas es clave para que todo el engranaje no se tambalee. 453

De estas consideraciones surgen dos propuestas concretas: 454

- La revisión de los reglamentos internos para adaptarlos a los requerimientos aquí señalados y cualesquiera otros que se hayan apuntado a lo largo de la presente ponencia. 455

- La creación del Centro para la Transparencia y la Seguridad Confederal (CTSC), con la finalidad de diseñar las medidas necesarias para garantizar la transparencia en la gestión de los recursos confederales, así como la seguridad de todas nuestras actuaciones y de ayudar y asesorar a nuestras organizaciones en su aplicación. 456

  El citado centro será un organismo dependiente de la CEC, gozará de la autonomía necesaria para realizar con rigor sus funciones, se vinculará con las personas responsables de cumplimiento normativo, protección de datos e informática, contará con una dirección que será elegida por el Consejo Confederal a propuesta de la CE, se dotará de un reglamento y de un plan de trabajo que deberá ser sometido a consideración del Consejo, al que rendirá cuentas periódicamente. También deberá presentar un informe de actuación ante el Congreso Confederal. 457

  Sin menoscabo de las iniciativas y soportes que las organizaciones confederadas adopten, el CTSC diseñará estrategias para el conjunto confederal, cuando menos, en materias como la gestión financiera, el cumplimiento normativo, la protección de datos y la seguridad de nuestros medios informáticos. 458

  El CTSC asume las competencias que hasta el presente tenía encomendada la Comisión de Control Financiero, de forma que ésta deja de tener efecto por lo que se 459

propone el correspondiente cambio en nuestro ordenamiento estatutario.

460 ***4.4. Disponer nuestros locales sindicales de la mejor manera para ayudar en la consecución de estos objetivos.***

461 Los locales del sindicato son la "casa común" de los afiliados y afiliadas, son lugares de referencia para los trabajadores y trabajadoras y los espacios desde los que irradiamos nuestra actividad.

462 Contamos con más de 260 locales de Patrimonio Sindical ubicados en todas las capitales, ciudades y pueblos grandes del país. Se ha hecho un gran esfuerzo por la dignificación de los mismos, pero los problemas estructurales asociados a la antigüedad de la mayoría de ellos dibuja unos edificios en mal estado, obsoletos, deteriorados y en no pocas ocasiones en ruina técnica, lo que obliga a que esta tarea este en permanente revisión.

463 Necesitamos llevar a cabo una transformación patrimonial para dotarnos de unas sedes sindicales modernas y funcionales, adaptadas a los requerimientos legales de accesos, seguridad, energéticos y de salud en el trabajo; adecuadas a nuestras necesidades de organización y funcionamiento; situadas en zonas geográficas estratégicas para nuestro sindicato y que permitan desarrollar nuestro trabajo y la atención a nuestra afiliación y a las personas trabajadoras en general, en condiciones dignas y con el decoro que se merecen. Para ello, es necesario:

464 - Exigir al Ministerio que provea al Patrimonio Sindical Acumulado (PSA) con dotaciones económicas suficientes para corregir ese estado.

465 - Seguir exigiendo la implicación de los servicios gestores del PSA para iniciar una política de gestión urbanística con los ayuntamientos que ponga en valor los edificios, contando con la colaboración de nuestra organización en ese sentido.

466 - Profundizar en la política de enajenaciones mediante venta o permuta, adquisiciones, alquileres, etc....que nos facilite esa transformación patrimonial que necesitamos.

467 - Instar a la modificación de la Ley 4/86, posibilitando que los ingresos procedentes de enajenaciones de bienes de PSA, puedan quedar a disposición del Ministerio de Trabajo.

468 - Habilitar un presupuesto propio para los gastos de mantenimiento ordinario que requieren los edificios de PSA.

La extensa red de locales de los que dispone CCOO, una vez mejorada, debe servir para descentralizar actividades de carácter confederal estatal. 469

Notas 470

1* "Iniciativa Sindical por el Derecho a la Vivienda" https://www.ccoo.es/3eda15899e3e7a6cdf4b502acfebaa1f000001.pdf presentada en febrero de 2020 [Nota pág 45] 471

2* "Propuesta para una reforma tributaria en 2020" https://www.ccoo.es/ce3b9208a778d2282355176651cd562f000001.pdf [Nota pág 46] 472


12º CONGRESO CONFEDERAL
ACTUAR PARA
AVANZAR
Pase lo que pase
CCOO