



12º CONGRESO CONFEDERAL
**ACTUAR PARA
AVANZAR**

Pase lo que pase



Madrid 21, 22 y 23 de octubre de 2021

Informe general

Aprobado por el Consejo Confederal 14/09/21

Madrid, octubre de 2021

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Maquetación e impresión: Unigráficas GPS

DL: M-27573-2021

Índice

Introducción	9
Primera fase del mandato. Gobierno del Partido Popular	13
Situación de partida. La economía en 2017	13
Análisis del empleo. Situación de los principales indicadores del mercado de trabajo	14
El crecimiento mejoró los márgenes y dividendos empresariales...	14
...pero seguía sin llegar a los salarios	15
Contexto internacional	16
Contexto político	17
Principales ejes de trabajo a impulsar en la primera fase del mandato	19
Un escaso perímetro de diálogo social	23
Espacios tripartitos	24
En cuanto al espacio bipartito relacionado con la negociación	25
Propuesta sindical unitaria	26
Principales acuerdos obtenidos	28
El AENC, un acuerdo estratégico	29
La negociación colectiva	31
Pensiones y Seguridad Social	31
Los 8 de Marzo y el auge feminista	32
En definitiva...	34
Segunda fase del mandato. Tras la moción de censura	35
Las relaciones de competencia en la derecha española	37
La opción reaccionaria se autonomiza. Entre Steve Bannon y Onésimo Redondo	39
El voto centrífugo, o las nuevas opciones territoriales	41
Contexto económico	41
Ralentización de crecimiento mundial...	42
Economía española	43
El nuevo escenario político abrió nuevas perspectivas	44
El 8 de febrero	45
Se refuerza el cambio de tendencia en los salarios	46
El impulso al desarrollo organizativo	47
La devaluación de las condiciones de trabajo y sus consecuencias	49
Se acelera la fragmentación laboral	49

La siniestralidad laboral, la consecuencia más extrema de la precarización	50
Las enfermedades profesionales	51
Encuestas sobre condiciones de trabajo en pandemia	52
Propuesta fiscal	53
Iniciativa Sindical por el Derecho a la Vivienda	54

Tercera parte del informe. La pandemia y el estado de alarma **55**

La respuesta de CCOO	56
Contexto político: el irrespirable clima político	58
Los necesarios pero inviables “pactos de Estado”	59
Contexto económico. La respuesta europea	60
Una productiva etapa en el diálogo social	62
Fondos de recuperación y resiliencia NGUE	66
La pandemia materializa las deficiencias en <i>I+D+i</i>	70
Balance de la negociación colectiva en 2020	71
Comisiones <i>ad hoc</i> , planes de igualdad, ERTE, algoritmos	72
Artículo 315 del Código Penal	73
El despliegue de la Resolución de Juventud	74
La participación institucional del sindicato	75
Balance comunicación	78
Formación sindical	80
Internacional y cooperación	81
CCOO en tiempos de cambios	83
El músculo de la organización	84
Los cambios de ciclo	86

Balance general por áreas de trabajo **91**

Área Organizativa y de Recursos **93**

Introducción	93
--------------	----

I. En materia de Finanzas y Administración se ha trabajado sobre la base **95**

Plan Integral de cuotas	95
Política de eficiencia	96
Saneamiento financiero y patrimonial de todas las organizaciones confederadas	96
Elaboración de la memoria y Presupuestos de la CEC	97
Desarrollo del compromiso de transparencia y buen gobierno de las organizaciones de CCOO	97

Correcta gestión y justificación de los programas subvencionados	97
Cumplimiento normativo	97
Integración y conocimiento de la información económica	99
Desarrollar e implementar el proceso de migración del DIMONI al SERVICON	99
Certificados digitales y firma electrónica	101
Código de Conducta.	
Reglamento de actuación respecto a la declaración de bienes patrimoniales y rentas	101
Puesta en marcha del Centro Contable Confederal	102
Fondos confederales.	
Avanzar en la solidaridad interna y en la gestión de los recursos compartidos	102
Servicios a la afiliación	103
Fusión de fundaciones. Empresas vinculadas	105
Resoluciones previstas en el programa de acción que han quedado por resolver de cara al próximo mandato	105
II. En materia organizativa y de desarrollo organizativo	107
Plan de Desarrollo Organizativo (DO)	107
En materia electoral	108
En materia afiliativa	109
Utilización de TIC en materia organizativa	110
Resolución de conflictos	111
Dinámica congresual	113
Servicios Jurídicos	113
Fondo Confederal de Servicios Jurídicos	116
III. Formación Sindical	119
Elaboración de materiales	119
Formación estratégica	120
Forsin	120
Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico	121
Formación de formadores y formadoras	121
En torno a la COVID-19	122
Plan subvencionado de formación sindical	122
Cultura del trabajo	123
Escuela del Trabajo	124
Área de Acción Sindical	131
El diálogo social tripartito	131
El diálogo social bipartito	137

VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (VI ASAC)	137
El diálogo social en el Área Pública	138
Negociación colectiva	138
La Responsabilidad Social de las Empresas	140
Mujeres e igualdad	143
Mujeres, afiliación y activo sindical	144
La perspectiva sindical en la igualdad entre hombres y mujeres	145
En materia de igualdad LGTBI+	147
Políticas de empleo	149
Formación	152
Migraciones	153
Juventud	155
Jóvenes CCOO	156
Escuela Confederal de Juventud	156
El Consejo de la Juventud de España y el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos	157
Intervención en centros de estudio	157
Salud laboral	159
Evolución siniestralidad	159
Salud laboral en pandemia	161
Cancerígenos	163
Amianto	163
Riesgos psicosociales y ergonomía	164
Drogodependencias	164
Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020	165
Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	165
Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales	166
Ámbito internacional	167
Medio ambiente y movilidad	169
Las consecuencias del cambio climático	169
Naciones Unidas – COP	169
Transición energética justa	172
Transición ecológica y acción sindical en la empresa	173
Agua	174

Cambio climático y energía	175
Economía circular	175
Desarrollo rural	176
Forestales	176
Movilidad	176
Área de Políticas Públicas	179
Políticas públicas y protección social	179
Formación y fortalecimiento interno	180
Plan de choque para la plena implantación del Sistema de Atención a la Dependencia	181
Reforma de pensiones	181
Reforma fiscal y financiación autonómica	183
Desempleo	183
Previsión social complementaria	184
La participación institucional del sindicato	185
Política comunicativa	189
Política internacional	197

Introducción

Se presenta un balance tras un mandato en el que han concurrido circunstancias desconocidas en la historia reciente de España. Circunstancias que han condicionado de forma decisiva las prioridades sindicales y han modificado la prelación reivindicativa de CCOO.

Estas circunstancias son básicamente dos. El cambio de gobierno motivado por la moción de censura que llevó a la Presidencia del Gobierno a Pedro Sánchez y, sobre todo, la pandemia provocada por el virus SARS-Cov-2. Tras ser identificado en diciembre de 2019 en China, necesitó apenas unos meses para extenderse por el mundo entero, una situación inédita que en España llevó a un confinamiento y a una parálisis de la mayor parte de la actividad civil y buena parte de la económica.

Haber atravesado en el periodo de 4 años y 4 meses que van desde nuestro decimoprimer congreso hasta el día de hoy estas situaciones, condicionan el “relato” de este informe, ya que CCOO ha tenido que enfrentar contextos diametralmente distintos en el terreno social, económico, laboral y político. Y estos cambios han supuesto auténticas disrupciones en los planteamientos que podíamos aprobar como prioritarios en aquel Consejo Confederal de octubre de 2017.

Buena cuenta de lo inédito de este proceso podría darla una serie de apuntes a vuelapluma. Hemos tenido tres ministras de trabajo en 52 meses; España ha sufrido la mayor caída anual de PIB de su historia (al menos en tiempos de paz) y, a la vez, este año 2021 se saldará con el mayor incremento de PIB de la época moderna; el SMI era de 707 euros en julio del 2017 y ha alcanzado **los actuales 965 euros**, lo que supone un incremento del 36,5 %; por primera vez en nuestra historia la caída de la economía no se ha traducido en una destrucción de empleo porcentualmente mayor; hemos asistido a la conformación del primer gobierno de coalición desde la recuperación de la democracia tras el franquismo.

Pero nos equivocaríamos si solo viésemos en los condicionantes citados (moción de censura y pandemia) los “cambios de guión” en este mandato. También se ha producido un cambio en la orientación de las políticas económicas tras las experiencias sociales y políticas vividas en la última década. Entre otras muchas transformaciones ha habido una evolución en el análisis sobre los efectos en la economía de las políticas de devaluación. No solo desde el punto de vista de la desigualdad social que provocaron, sino de la ineficacia económica que demostraron a la hora de enfrentar una crisis -la financiera de 2008- que realmente tales políticas de devaluación prolongaron. Los efectos de las reformas pensadas para los tiempos de austeridad se mantuvieron en el tiempo y con voluntad de permanencia, como pudimos comprobar en la primera fase del mandato. Pero empezaban a mostrar serias contraindicaciones en términos de crecimiento económico, desigualdad, polarización social... con sus consecuencias asociadas.

Tales contraindicaciones han conllevado respuestas de distinta índole no solo en España sino en el mundo. La política neo-proteccionista de Trump no es la parte más excéntrica de su mandato y veremos hasta qué punto la Administración de Biden deshace ese camino andado. La propia política económica expansiva que ambos presidentes norteamericanos impulsaron, teniendo distintas orientaciones y contextos, parten de la evidencia de que la crisis pandémica, pero también la situación previa a la pandemia, requerían de una respuesta distinta en medio de una pugna geopolítica con China.

En la Unión Europea nos encontramos con una crítica retroactiva a las políticas de austeridad que se habían impulsado, pero sin dar decididos pasos hacia una mayor integración política, económica y social de nuestra zona común. Aquí si tuvo que ser la pandemia la que forzara el salto adelante que supuso la suspensión temporal del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, así como la puesta en marcha de los Fondos de Recuperación y Reconstrucción Next Generation.

En España es cierto que nos enfrentamos a la pertinaz voluntad del Gobierno del PP de mantener las reformas de la austeridad, pero también habría que introducir matices. Por ejemplo que algunas de ellas quedaron en suspenso, como la reforma de las pensiones del año 2013. También el hecho de pactar una subida del SMI que rompía con la tónica anterior de un PP que abrazaba la devaluación salarial como fórmula idónea para mejorar la competitividad externa de nuestra economía, pero que empezaba a comprobar que esa devaluación era un freno al propio crecimiento de la economía, al adolecer de la aportación suficiente de la demanda interna.

El posterior cambio de gobierno fue allanando el camino para una interpretación distinta de la política económica que necesitaba España, y que ésta se conciliara mejor con las reivindicaciones de CCOO. En ese contexto cambiante fuimos introduciendo pequeñas cuñas (primer Acuerdo de SMI, IV AENC, Acuerdo de Función Pública), que luego se han complementado con posteriores acuerdos y logros sindicales, pero que tienen aun en este momento un camino por recorrer en términos de mejora de derechos, calidad del empleo y canales de distribución de rentas.

Podemos decir que hemos iniciado el mandato con las secuelas de políticas reformistas y económicas que deterioraron seriamente a las llamadas “clases medias”, profundizando en la desigualdad y polarización social en España; que atravesamos una cierta reconducción de esas políticas que se vio favorecida por el cambio de mayorías políticas en España; y que abordamos -mientras atravesamos la superación de una pandemia inédita- el modelo de recomposición social que vertebró España. Bien sea a través de un renovado contrato social, bien sea a través de una creciente depauperación de los servicios públicos y su progresiva sustitución en un proceso de mercantilización de los sistemas de protección y de retirada del sector público como garante de la protección de contingencias vitales de la mayoría social. Todo ello con el concurso de los Fondos de Recuperación Europeos, y un contexto de inestabilidad política donde la alternativa reaccionaria se ha abierto paso en nuestro país. En ese momento del partido estamos.

Desde esta doble perspectiva previa, el informe pretende evaluar la acción sindical desplegada en estos cuatro años, partiendo de los planteamientos con los que salíamos del 11º Congreso y que fueron modificándose en función de los radicales cambios de contexto (moción de censura primero y pandemia después). Por tanto, el informe tendrá una lógica cronológica en la que se hace un balance trasversal de los aspectos más ligados al devenir económico, social y político de estos cuatro años largos, y una parte temática en la que se incluyen los balances por las áreas que componen nuestras Secretarías.

El motivo de hacerlo así es que, mientras que algunos aspectos ligados a las cuestiones más internas -desarrollo organizativo, política de comunicación, servicios jurídicos, evolución en los procesos de cumplimiento normativo, formación sindical, etc.- pueden analizarse y evaluarse desde una cierta “autonomía del contexto”, otros más ligados a la acción sindical que interacciona con ese contexto -diálogo social, negociación colectiva, extensión del sindicato, por citar algunos- son difícilmente explicables sin esa lógica cronológica.

Esta introducción no puede terminar sin un sentido homenaje a las personas que nos han dejado en este periodo. Comenzando por la compañera Mercedes González, nuestra secretaria de Acción Sindical, que en junio de 2018 fallecía tras meses de enfermedad. Nos dejaba demasiado pronto y de una forma demasiado cruel.

También a las víctimas de la COVID. Ninguna persona ni ninguna organización han salido indemnes de esta pandemia y CCOO tampoco. Queremos recordar a todas las personas fallecidas, desde un miembro de nuestro Consejo Confederal como Miguel Periañez, a cualquier persona afiliada o que haya sufrido alguna pérdida en nuestro entorno.

Primera fase del mandato. Gobierno del Partido Popular

Situación de partida. La economía en 2017

La situación económica a nivel mundial era en 2017 de un crecimiento global del 3,6%. Cuatro décimas más que en 2016 (3,2%) y dos décimas por encima de lo esperado a principios de año.

El crecimiento de la UE y la eurozona en 2017 mejoraba respecto a las estimaciones en un contexto en el que las instituciones europeas promovían una paradoja: apostar por una política salarial expansiva, pese a haber impulsado las reformas que objetivamente la dificultaban. La Comisión Europea y el Banco Central Europeo recomendaron a lo largo del 2017 un aumento de los salarios para impulsar la demanda agregada. Las instituciones europeas optaron por esta alternativa ante la imposibilidad de coordinar la política fiscal con la política monetaria expansiva, mediante la rebaja de los superávits comerciales de los países en mejor situación (Alemania, Holanda, Suecia y Dinamarca), o la conformación de un presupuesto comunitario con más capacidad fiscal.

La política monetaria del BCE continuó siendo expansiva en 2017, aunque en menor medida que los años precedentes. El BCE rebajó su programa de compra de activos financieros en el mercado secundario (de 80.000 a 60.000 millones) a finales de 2016, y volvió a hacerlo a finales de 2017 (de 60.000 a 30.000 millones mensuales)

La economía española mantuvo el crecimiento en 2017. El crecimiento económico medio en nuestro país entre los años 2014 y 2017 se situaba en el 2,8% real (descontando la inflación). En 2017, ese crecimiento se mantuvo pese a que alguno de los vientos de cola externos que impulsaban la actividad económica (caída del precio del petróleo, depreciación del euro, y bajos tipos de interés) se tornaron en vientos de cara, como la subida del precio del crudo y la apreciación de euro. El crecimiento estuvo basado en buena medida gracias, nuevamente, al buen comportamiento del sector exterior y, en particular, del sector turístico, que volvió a batir récords.

Tal crecimiento, no obstante, era inferior al de 2015 (3,4%) y 2016 (3,3%), y se situó por debajo del observado en otras salidas de crisis, debido a la menor fuerza de la demanda interna en esta recuperación, lastrada por el recorte anual del déficit público (que afectó particularmente a la inversión pública), la escasa presencia de empleo público y de la construcción en la creación de empleo, y a la menor participación de los salarios en la recuperación.

En 2017 se cumplía el objetivo de déficit público del 3,1% del PIB, para el conjunto de AAPP. El objetivo se logra gracias, por un lado, al aumento de los ingresos en más de 15.000 millo-

nes. Además, en 2017 se elevaron las bases máximas y mínimas de cotización, lo que propició un aumento adicional de las cotizaciones.

Por otro lado, el gasto público se mantuvo prácticamente congelado en términos nominales, habiendo aumentado solo en 950 millones en 2017 en el conjunto de las AAPP, lo que supuso un recorte de 1,8% en términos reales y una caída del peso y relevancia del sector público sobre el conjunto de la economía. La congelación se lograba, principalmente, reduciendo el poder de compra de las rentas que dependían del presupuesto (pensiones, becas, sueldos y salarios de empleados públicos, etc.).

La desigualdad y la pobreza que aumentaron exponencialmente durante la recesión seguían todavía en niveles muy superiores a los que existían antes de la crisis. Si bien los niveles de pobreza cayeron con la recuperación, seguían siendo muy elevados. La pobreza se cronificó. Según la EPA (3t2017) 1,2 millones de hogares tenían a todos sus miembros activos en paro y 1,2 millones de personas carecían de ingresos de origen laboral (salario, pensión, prestación o subsidio).

Análisis del empleo.

Situación de los principales indicadores del mercado de trabajo

El empleo mantenía una importante tasa de crecimiento a costa de mayor precariedad. La recuperación económica que se había iniciado en 2013 había reactivado la creación de empleo, que sin embargo seguía arrojando datos muy preocupantes y significativos de la patológica manera en que ha venido funcionando nuestro modelo laboral. Nos quedaba un complicado recorrido, ya que faltaban por recuperar 1,7 millones de personas ocupadas y 1 millón de afiliados/as a la Seguridad Social.

El año 2017 se cerró con 18.460.201 personas afiliadas a la Seguridad Social, un millón menos que las que había antes del estallido de la crisis de 2008.

El crecimiento mejoró los márgenes y dividendos empresariales...

A lo largo de 2017 el PIB superó los niveles previos a la crisis, al igual que los beneficios empresariales y los dividendos repartidos estaban en máximos. No ocurría lo mismo con la inversión, ni el empleo, ni las rentas salariales. En el año 2017 las sociedades no financieras ya ganaban 36.000 millones de euros más que antes de la recesión y repartían 17.000 millones más en dividendos.

La recuperación estaba siendo muy desigual, a costa de las trabajadoras y trabajadores. Amplios sectores de la población soportaban niveles inaceptables de desigualdad, pobreza y bajos salarios. La reforma laboral y el resto de políticas adoptadas promovieron una recuperación desigualmente repartida. El empleo que se creaba era en gran medida de mala calidad y precario.

Bajando esta perspectiva de país a la realidad de las empresas, comprobábamos que los márgenes empresariales aceleraban el ritmo de aumento de su peso por unidad producida a partir de 2013, sobre todo en el sector manufacturero, donde ganan 4,8 puntos porcentuales, gracias a la devaluación salarial y a la baja participación de los salarios en las mejoras de productividad, inducidas ambas por las reformas laborales.

...pero seguía sin llegar a los salarios

La remuneración de asalariados estaba en 2017 en torno a los 10.000 millones por debajo de los niveles pre-crisis, debido a la destrucción de empleo y a la devaluación salarial, mientras que la inversión seguía en 2017 en el mismo nivel.

La evolución de los salarios nos indicaba que entre 2008 y 2015 se había producido un recorte del salario real por hora del 7,5% por realizar el mismo trabajo. Este dato, extraído del INE al comparar una cesta fija de puestos de trabajo (Índice de Precios del Trabajo), nos indicaba que el decil más bajo (el 10% de los puestos de trabajo con los salarios más bajos) había visto recortado su salario real en más de un 22%.

Los salarios, además de haber perdido terreno en el reparto del valor de cada unidad producida en favor del margen empresarial durante la recesión, casi no estaban participando de las mejoras de la productividad en la recuperación. Entre 2013 y 2017, la productividad nominal por hora trabajada había crecido un 4,5%, mientras que la remuneración de asalariados por hora solo subió un 2,8%, con lo que los salarios seguían perdiendo peso en el reparto de la tarta de la renta también durante la etapa de crecimiento.

Esto se refleja en los principales indicadores del mercado de trabajo:

- La temporalidad aumentaba. El empleo creado era mayoritariamente temporal. El empleo temporal aumentó más del doble que el indefinido, lo que explica el incremento de la tasa de temporalidad, situándose en el 27,4%.
- La duración media de los contratos temporales era cada vez menor.
- La rotación laboral aumentó con la crisis y se aceleró tras la reforma laboral de 2012. La rotación crecía tanto entre el empleo temporal como entre el indefinido.
- La parcialidad ganaba peso en estos últimos años, sobre todo la involuntaria.
- La mayor parte del empleo generado se ubicaba en actividades de bajo contenido tecnológico (91%) y sólo el 9% en ramas de industria y los servicios de contenido tecnológico medio y alto.

- Como ya se ha indicado bajaba el paro, pero la cifra de personas desempleadas continuaba siendo muy alta (3.731.700) y, especialmente, la población parada de larga duración, que representa el 51% del total.
- Además, una parte del descenso del paro se correspondía con la creación de empleo, si no con el abandono del mercado de trabajo, ya fuera por la emigración, el envejecimiento o el desánimo.
- La protección por desempleo continuaba en 2017 en mínimos. Había 1,57 millones de personas en paro pero sin prestación según el SEPE y apenas la mitad de la población en paro registrado contaba con algún tipo de protección (la tasa de cobertura bruta es del 57,9%) que en la mayoría de los casos se limita a una prestación asistencial.

Contexto internacional

El contexto internacional debe contar con alguna referencia en este informe porque algunas de las derivas económicas y políticas posteriores -también en nuestro país- no se pueden abstraer de la situación que se larvaba en aquel tiempo.

Hacia apenas un año, el auge de los nacionalismos y los populismos de extrema derecha parecían colocar a la UE en una gravísima crisis existencial. Los gobiernos de Polonia y Hungría, que en el plano interno atentaban contra los valores democráticos de la UE, activaban a través del Grupo de Visegrado una firme oposición a la tímida política europea de asilo. El Brexit triunfó en el referéndum del Reino Unido sobre la base de las mentiras del UKIP y de parte de los políticos conservadores. La extrema derecha amenazaba con ganar las elecciones en Austria, Holanda e, incluso, Francia, con lo que la UE se hubiera podido dar por liquidada.

No se cumplieron los peores vaticinios y la extrema derecha fue derrotada en esos tres países, a pesar de alcanzar notables porcentajes de votos. Pero los avances de la derecha y de la extrema derecha en Alemania y Austria indicaban que el problema persistía y podían incidir negativamente en el imprescindible cambio de rumbo político y económico que necesitaba la UE para salir de su crisis.

La irrupción de Donald Trump en la Casa Blanca había supuesto cambios geopolíticos de gran magnitud hasta convertir la política del Gobierno de los EEUU en un factor de inestabilidad política mundial y en un grave obstáculo para que progresase el multilateralismo democrático, única opción válida para superar la actual falta de liderazgo político mundial.

La Agenda del G20 para la regulación mundial de las finanzas había saltado por los aires, tras la derogación de las leyes que Obama hizo aprobar para intentar controlar los factores que llevaron al estallido de la Gran Recesión en 2007/2008.

Fracasadas las revoluciones democráticas de la Primavera Árabe, excepto en Túnez, por un conjunto de factores entre los que destaca su manipulación por el islamismo radical yihadista, el Norte de África se sumaba al Próximo Oriente como regiones de inestabilidad política extrema y de guerras con implicaciones regionales e internacionales. A ello se añadía el cierre de cualquier expectativa de paz en el permanente conflicto entre Israel y Palestina, cuando el gobierno de extrema derecha de Benjamin Netanyahu encontró el pleno apoyo en un gobierno de los EEUU del mismo signo.

Las principales organizaciones yihadistas -Estado Islámico y Al Qaeda- estaban siendo expulsadas de los territorios conquistados en Siria, Iraq y Libia, aunque su derrota no eliminaba la amenaza de su terrorismo en Europa, como comprobamos dramáticamente en España con los atentados de Barcelona y Cambrils.

La respuesta a la crisis de los refugiados, a los que la UE metió en un mismo paquete que los inmigrantes no regulares para obviar la obligación de acogerlos que impone la Convención de Ginebra, llevó al vergonzoso acuerdo con la Turquía de un Erdogan que caminaba con paso firme hacia la dictadura.

Las referencias a la Unión Europea las dejaremos para otro momento de este informe, en la idea de hacer una secuencia sobre los términos en los que se dieron los distintos Marcos Financieros Plurianuales (MFP, los presupuestos de la UE) y la puesta en marcha de los fondos de recuperación Next Generation, tras el estallido de la pandemia.

Contexto político

Iniciábamos el mandato con un Gobierno del Partido Popular tras la agitada investidura del año 2016, donde la abstención de 68 de los 83 diputados/as socialistas permitió a Mariano Rajoy alcanzar su segunda presidencia. La mayoría simple en segunda vuelta presagiaba una legislatura de cierta inestabilidad, aunque nada remotamente cercano a lo que se concretaría en una moción de censura triunfante dos años después.

Pero a los efectos de esta parte del informe y con la idea de contextualizar la primera fase del mandato, lo más relevante es recordar dos cuestiones: una, la parálisis política que existía en el legislativo, con un Gobierno que ante una precaria mayoría parlamentaria no tenía ninguna intención de modificar ninguna de las reformas de la austeridad. La segunda era la situación que se generó entre septiembre y octubre en Catalunya.

Respecto al primer aspecto cabe recordar que contábamos con una cámara legislativa fuertemente atomizada y con cuatro fuerzas con una notable representación. La suma entre PP (137 escaños) y Ciudadanos (entonces 32) no sumaba mayoría absoluta, por lo que requería de apoyos externos para enfrentar a una oposición de izquierdas en la que la disputa entre PSOE (84 escaños) y el grupo Confederal de Unidas Podemos (67 escaños) se daba en términos de competencia descarnada.

La esperanza de que la debilidad del Gobierno le llevaran a emprender políticas que, por requerir de apoyos externos, pudieran encajar más con las reivindicaciones sindicales no se vieron satisfechas. Eran los tiempos de las PNLs sin incidencia legislativa y de las disputas internas tanto en el PSOE como en Podemos que interiorizaron notablemente las prioridades de ambas fuerzas políticas, y que no tenían una influencia política real en la acción de gobierno.

Por otro lado, asistimos a una inédita escalada de tensión apenas en dos meses desde que el 6 y 7 de septiembre el Parlament catalán aprobase las llamadas leyes de desconexión (Ley de Transitoriedad Jurídica) al margen del marco jurídico constitucional y estatutario, se celebrase la consulta del 1 de octubre, y se interviniera la autonomía catalana el 27 de octubre de 2017, con una inmediata convocatoria de elecciones autonómicas.

Las prioridades en el escenario político español discurrían alejadas de las agendas socio-económica, y este contexto de crecimiento económico con desigualdad, peligrosas derivas reaccionarias en política internacional y la cuestión catalana monopolizando la agenda política, iniciábamos el mandato.

La propuesta para un diálogo urgente sobre Catalunya

Aunque sea someramente, hay que incluir en este balance una referencia a la propuesta que CCOO hizo para un diálogo urgente sobre Catalunya. En el mes de octubre de 2017 y ante la pendiente que tomaban los acontecimientos, el sindicato decidió hacer pública una resolución en la que emplazábamos al Gobierno de España, al Govern de la Generalitat y al conjunto de fuerzas políticas a un proceso de negociación sobre el marco de autogobierno catalán y la participación de la ciudadanía, que pudiera ser simultáneo a una ponencia constitucional que en su caso abordara la reforma de la Constitución. Se trataba de lanzar mensajes que pusieran alternativas a las vías unilaterales que finalmente se precipitaron.

Ya las leyes de desconexión hacían presagiar el desenlace de las cosas, y en efecto, la política no pudo evitar la llamada Declaración Unilateral de Independencia, su “suspensión”, y la posterior aplicación del artículo 155 con la suspensión temporal de la autonomía y la convocatoria electoral.

Visto en perspectiva, aquellos meses de septiembre y octubre precipitaron, por un lado, una huida hacia delante de las fuerzas nacionalistas catalanas en un “procès” que no tenía ningún anclaje de realismo político y, por otro, la inacción política que durante demasiado tiempo había mantenido el Gobierno Rajoy. Recomponer una cierta normalidad institucional tras aquellos meses está costando varios años. Y aunque hoy el clima de tensión se ha reconducido notablemente, ese periodo ha marcado muchas dinámicas políticas en España. Desde la inestabilidad de los gobiernos de España producto de la poca fiabilidad de las fuerzas independentistas en el congreso, hasta las condenas de prisión de políticos catalanes y su posterior indulto, e incluso el primer elemento catalizador claro para el surgimiento de una fuerza de extrema derecha en España.

Principales ejes de trabajo a impulsar en la primera fase del mandato

Es el contexto brevemente descrito, lo procedente era impulsar las conclusiones del anterior congreso a través de ejes estratégicos a impulsar, que definíamos en nuestro Consejo Confederal.

Tales ejes eran:

- Desarrollo organizativo
- Negociación colectiva
- Formación sindical
- Comunicación
- Relación institucional y social.

Expresado a grandes rasgos, nos enfrentábamos a un mundo laboral dinámico, marcado por la interacción entre empresas que se organizan y relacionan de forma reticular, con una legislación modificada para debilitar el sujeto colectivo-sindicato, favorecer la modificación de lo pactado en norma y convenio colectivo, y a una clase objetiva y subjetivamente diversa en su forma de entender su relación con el sindicato y el hecho laboral.

Interpretábamos que el sindicalismo de proximidad, la presencia permanente y cualificada en el centro de trabajo múltiple y las situaciones de precariedad diversa, obligaban a una revisión de la utilización de nuestros recursos, la planificación de nuestra actividad y la evaluación de los resultados de la misma.

Considerábamos que la mejora organizativa sobre estas y otras cuestiones debían de incidir en el fortalecimiento del poder contractual del sindicato en los espacios de representación, sobre todo los vinculados a la negociación colectiva y el diálogo social; modificando la correlación de fuerzas y relegitimando la acción sindical y la configuración de los espacios de organización y representación colectiva del mundo del trabajo, en generaciones y colectivos ajenos o pasivos ante el hecho sindical.

Y éramos conscientes de que no era realista pensar en cambios regulatorios favorables a nuestros intereses, ya que el marco del diálogo social apenas ofrecía la grieta de las coyunturales necesidades del Gobierno ante su debilidad parlamentaria, y en la medida que las necesidades macroeconómicas demandaran políticas más expansivas que favorecieran nuestras posiciones. Pero por decirlo en corto, la correlación de fuerzas demandaba prioritariamente reforzar la actuación organizativa y la directamente ligada a la autonomía colectiva (sobre todo la negociación colectiva), mejorar nuestras pautas de acción sindical

y situarnos correctamente ante la voluble realidad política y social por la que atravesaba la sociedad española.

Denominamos al primer eje de **DESARROLLO ORGANIZATIVO**: era el esqueleto en el que debía vertebrarse el resto de objetivos. Se trataba de establecer, con la complicidad con el conjunto de organizaciones federales y territoriales, una serie de inputs, métodos y protocolos para determinar la distribución del trabajo de extensión del sindicato en la empresa, la interacción de la afiliación al sindicato, la planificación y evaluación del mismo.

El objetivo pasaba por conocer los recursos existentes para la acción sindical y vincularlos a los llamados “sindicalistas de referencia”. Cada empresa en la que el sindicato tuviera presencia o aspirase a tenerla debía contar con un/a sindicalista de referencia, de la federación o el territorio que se determinase.

La asignación de responsabilidades se debieran canalizar a través de planes de trabajo y coordinación que se determinasen en los plenarios correspondientes, con base territorial, y la participación del conjunto de organizaciones federales y del territorio que -de forma consensuada y cooperativa- fijasen esas responsabilidades, evitando duplicidades por un lado y/o falta de atención por otro, siempre en relación con los recursos que tuviésemos.

También nos emplazábamos a dotarnos de un método compartido de recopilación del trabajo realizado (control de visitas y actuaciones en empresas y concreción del tipo de acción sindical que se realiza) que se relacione con el trabajo en sede (asesoría laboral, sindical, jurídica). Se trataría con el tiempo de tener un directorio donde toda la interacción del sindicato en cada empresa, con la afiliación y el conjunto de trabajadores/as quede recopilada y nos permita evaluar los resultados de cada acción sindical (información, conflicto, acuerdo, plan formativo, evaluación de riesgos laborales, etc.).

El método para impulsar este eje sería a través de reuniones bilaterales de la confederación con cada una de las organizaciones y concreción luego en cada espacio territorial (compuesto a su vez de ámbitos federales y territoriales), donde se definiese el tipo de plenario de desarrollo organizativo, el tipo de plan de trabajo que se determinará y los inputs de seguimiento (visitas, preavisos, etc.). Se trataba de buscar métodos homologables pero no idénticos, pues nuestras organizaciones y sus casuísticas son diversas. Solo con una convicción política fuerte del conjunto de organizaciones, se pueden llevar a cabo estos planteamientos.

Este eje de actuación, por ser el más ligado a la dinámica interna es el que permanece más “aislado” de la evolución sociopolítica, si bien la irrupción de la pandemia cambió totalmente las formas de trabajo, las prioridades e incluso, el perímetro de lo posible, como luego se verá.

El segundo eje estratégico tenía que ver con la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**. Entendida en sentido amplio, referida al conjunto de la acción sindical trasladable al centro de trabajo y su utilidad para reforzar la organización y legitimidad de las CCOO.

La negociación colectiva sectorial y de aplicación general, con altas tasas de cobertura, es una condición *sine qua non* para desarrollar el modelo sindical de CCOO, y para construir una red de convenios que garanticen un nivel de protección a un tejido productivo excesivamente basado en empresas pequeñas o muy pequeñas.

Pero esta condición necesaria hoy en día no es suficiente ni para garantizar el cuadro de derechos laborales, ni para fortalecer la densidad sindical y organizativa en términos de afiliación y representación. Esto es así por la capacidad creciente de modificar lo pactado en convenio colectivo mediante diversas formas por la interacción de empresas en red, la modificación de los convenios y, aun más, de los pactos, así como por el cambio en la relación de prevalencia entre distintos ámbitos de convenio en materias tan sensibles como el salario.

Por tanto, una mejora en las pautas de negociación de los convenios (información y participación), junto con un conocimiento más preciso de las condiciones laborales en cada uno de los ámbitos en los que interviene el sindicato se planteaba como elemento necesario. Conocimiento no solo estadístico, sino producto del contraste con la RLT allí donde tenemos presencia. Este conocimiento nos emplazábamos a sistematizarlo porque es en ese ámbito de lo concreto donde (por ejemplo) se sustanció buena parte del ajuste salarial en España (modificando las condiciones de trabajo y por la sustitución de trabajadores/as en mejores condiciones laborales por otros en peores, en una especie de rotación devaluadora) y no tanto en las otras opciones que otorgaba la reforma laboral y que han sido más objeto de vigilancia y crítica sindical (prevalencia convenio de empresa, inaplicación o descuelgue).

Igualmente, nos emplazábamos a fijarnos como objetivo un sindicato más proactivo y más moderno en su oferta de acción sindical en la empresa (obviamente donde ya hay un músculo sindical, pero también donde aún no lo hay), con materias como la formación para el empleo, la igualdad, la vigilancia de la salud laboral o la situación económica de las empresas.

Si bien un análisis pormenorizado de todas estas variables haría interminable el informe, no debíamos dejar de tener en mente que la evolución de todas ellas debe tratar de abordarse en cada uno de los balances de gestión de territorios y federaciones, y en general del conjunto de estructuras de CCOO.

En este balance nos limitaremos a evaluar aquellos aspectos más “macros” de la acción sindical, incluyendo obviamente aspectos relacionados con la negociación colectiva, los convenios o los AENC, así como la salud laboral, la formación, la igualdad, etc.

El tercer eje estratégico tenía que ver con la **FORMACIÓN SINDICAL**. Partiendo de una situación irregular entre el conjunto de organizaciones confederadas, nos proponíamos como objetivo garantizar una oferta/catálogo mínima al conjunto de personas que ostentan la representación sindical bajo las siglas de CCOO.

Un catálogo de formación al menos de dos niveles (básico y avanzado) que recogiese las competencias necesarias para poder ejercer de forma efectiva la representación y organización de las personas en las empresas, y que trate de mejorar cualitativamente la capacitación autónoma de la RLT de CCOO, así como su conocimiento sobre cómo y para qué recurrir a la estructura sindical.

Igualmente, la formación permanente de cuadros sindicales debía tomar la velocidad de crucero adecuada en este período, en el que la Escuela del Trabajo debía jugar un papel esencial.

El cuarto eje tenía que ver con la **COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA**. El sindicato es un fenomenal productor de información, pero la comunicación ha cambiado de forma radical en la última década. De intermediar entre lo que el sindicato produce y la sociedad comunica a través de agentes establecidos (medios) hemos pasado a una necesidad objetiva de generar contenidos comunicables que se adapten a nuevos códigos de transmisión y comprensión por la sociedad, por nuestra afiliación y por nuestro activo.

Nos emplazábamos a situarnos ante este nuevo paradigma.

El quinto eje estratégico tenía que ver con la **RELACIÓN DE CCOO CON SU ENTORNO INSTITUCIONAL Y SOCIAL**. España había tenido un deterioro importante en la percepción de una parte no menor de la sociedad del hecho institucional. Por cuestiones que ahora no vienen al caso, la gestión de la anterior crisis abrió una sima importante entre crecientes sectores de población respecto a las instituciones representativas. El deterioro de la imagen de la política como un elemento de agregación de intereses, jerarquización de prioridades y respuesta a las demandas de la mayoría social, impulsó visiones individualistas, neo-corporativas o de desafección respecto a la cosa pública. Y a veces, todo ello junto.

Ese magma no era propicio para la acción de un sindicalismo de clase que aspira a reforzar su poder contractual respecto a las instituciones. Esto requería de pedagogía, información permanente y cauces para trasladar la información de lo que hacemos, para qué lo hacemos y por qué lo hacemos.

Nuestro papel como sujeto constitucional y legitimado para intervenir en los marcos de diálogo social debía complementarse con seguir profundizando en la relación con otros sujetos colectivos, así como partes de la sociedad con las que el sindicalismo de clase tiene que cooperar. Tampoco era un tema menor la relación con las fuerzas políticas de nueva aparición, e incluso yendo más allá, con responsables políticos de todo el arco parlamentario que con una cultura política distinta observaban con cierto distanciamiento, cuando no desconfianza y/o desconocimiento, el papel de los agentes sociales y en este caso de CCOO en el terreno político institucional.

El movimiento social, el mundo de la cultura, o los referentes (nuevos o menos nuevos) de la órbita mediática eran espacios con los que CCOO debía y debe interactuar y relacionarse con normalidad.

Sobre esta situación general hacemos un primer balance de mandato que se ciñe fundamentalmente al tiempo que transcurrió entre nuestro 11º Congreso y la moción de censura. Es decir, mientras gobernó el Partido Popular. Algunas de las valoraciones pueden trascender temporalmente este periodo. No se trata de hacer tres balances distintos ya que las prioridades que establecimos en un primer momento se han ido modificando y complementando (por ejemplo, el peso creciente del diálogo social), pero no quiere decir que actividades que se venían haciendo se dejaran de hacer en el resto del mandato.

Un escaso perímetro de diálogo social

Como ya se ha indicado, la última fase del Gobierno de Rajoy se caracterizó por una paradoja sin precedentes en la democracia española. El principal apoyo parlamentario del gobierno (Ciudadanos) era a la vez la fuerza con la que competía electoralmente en su propio espectro sociológico. La cooperación parlamentaria entre el centro derecha tenía su contrapunto en la disputa mediática que mantenían PP y Ciudadanos. Esta situación le facilitaba al Ejecutivo una gestión sin problemas del perfil de oposición que decidieron hacer el PSOE y Unidas Podemos, a través del bloqueo en la mesa del Congreso con mayoría conservadora pilotada por Ana Pastor. En este contexto de gobernabilidad de baja intensidad y disputas inter-bloques (PP vs Ciudadanos por un lado, y PSOE vs UP por otro) la vida parlamentaria, en su efectividad, languidecía, por no decir que estaba empantanada.

Esta fortaleza/debilidad del Gobierno teóricamente podía haber abierto una ventana de oportunidad al sindicalismo a través de nuestra actuación en las mesas de diálogo social, abiertas o por abrir, como una forma de ligar a los dos bloques sobre contenidos concretos negociados en el diálogo social. Tal opción no se dio.

Hay que tener en cuenta también que la estrategia de la oposición mayoritaria (PSOE por un lado y UP por otro) se estableció en una lógica de competencia. La proliferación de Proyectos no de Ley, con articulados de máximos tan sugerentes desde un punto de vista progresista como inviábiles desde un punto de vista de aritmética parlamentaria, tenían al menos dos efectos: Una, que alejó a estos dos grupos parlamentarios de espacios de transacción con las fuerzas que sostenían al Gobierno; otra, hacían palidecer cualquier acuerdo posible que se pudiera alcanzar en el marco del debate parlamentario o del propio diálogo social.

Ante esto, CCOO se vio en la obligación de moverse entre 1) la tensión del escaso perímetro que teníamos en el diálogo social, 2) la efervescencia social latente donde la idea fuerza de que “el crecimiento debe distribuirse”, calaba, aunque con no pocos intentos de desapadrinar esa idea fuerza del protagonismo sindical, y 3) la pretensión de poner en valor nuestro papel como interlocutores sociales.

Optamos por reforzar nuestro carácter propositivo, reforzar nuestros espacios organizativos y de acción sindical, suscribir aquellos acuerdos que entendíamos con suficiente contenido como para hacerlo, rechazando otros por la misma razón y por cuestiones de oportunidad política, así como situarnos en un proceso incipiente de movilización que tenía características propias y desbordaban las movilizaciones al uso.

Espacios tripartitos

Por lo demás, contábamos con varios ámbitos de intervención más o menos regulares, en el ámbito tripartito.

- **Mesa de calidad de la contratación.** Se reconvirtió en una mesa para abordar la brecha salarial y se concretó en un documento con 24 puntos que el Gobierno nos planteó como posible acuerdo social. Los 24 puntos tenían su interés pero eran básicamente declarativos, algunos de perogrullo porque ya estaban en la legislación. La valoración que hicimos es que ni de lejos respondían a la profundidad del problema de la brecha salarial y la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, al no abordar los elementos centrales que determinan su mayor precariedad laboral. No dieron lugar a un acuerdo. En aquel momento (el documento era más o menos aceptado o tolerado por CEOE) la estrategia del Gobierno era la de cerrar primero hasta donde pudiera llegar la patronal, para luego tratar de atraer a los sindicatos a materias y acuerdos que le eran funcionales (al Gobierno) mediáticamente, y que le servían (o eso creían) para contrarrestar la oposición parlamentaria de la izquierda.
- En **contratación** propiamente, la situación era similar. El Gobierno jugó continuamente con planteamientos difusos donde planteaban medidas ya tomadas en algún momento en términos similares (sobre-cotizaciones, *bonus malus*, etc.) y deslizaba alguna vez y sin concretar en documentos (por ejemplo, la necesidad de abordar situaciones especiales como el profesorado despedido en verano y que se vuelve a contratar para el siguiente curso). El Gobierno partía de una premisa que en modo alguno compartíamos. El modelo laboral resultante de la reforma laboral era un modelo deseable, y quizás con algún exceso que habría que corregir singularmente. Esto daba lugar a un perímetro de negociación que, teniendo su interés, no abordaba con suficiente enjundia la problemática de fondo: el recurso a la temporalidad como forma de flexibilidad externa de ajuste al ciclo por parte de las empresas, la sistemática utilización del fraude de Ley en estas materias, el sistema de incentivos regulatorios e indemnizatorios perversos que favorecen esta apuesta por la precariedad en nuestro modelo laboral.
- En **pensiones** existían contactos permanentes, aunque la mesa constituida como tal tenía una periodicidad irregular y estaba muy condicionada por la marcha de las

comisiones parlamentarias del Pacto de Toledo. Ya entonces considerábamos que era razonable avanzar en materia de ingresos y su estructura. El Gobierno era consciente de que había diversas medidas que se podían tomar que incidirían en una mejora de los ingresos del sistema (*destope* de base máxima de cotización, imputación del gasto de la Administración de la Seguridad Social a los PGE, conversión de tarifas planas o reducciones de cuotas en bonificaciones financiadas por el Ministerio de Empleo, etc.).

Esta mejora de ingresos incidiría en el resultado de la aplicación del Índice de Revalorización de Pensiones, que crece más en la medida que el déficit es menor. Sin embargo, la posición del Gobierno respecto a modificar los parámetros que legisló unilateralmente en 2013 era inamovible. El objetivo declarado era achatar la curva de crecimiento en el gasto en pensiones en las próximas tres décadas, objetivo imputable, decían, “a Europa”, y que amenazaba de forma clara la calidad de las futuras pensiones.

- En materia de **protección de desempleo y rentas complementarias a las prestaciones por desempleo**. El Gobierno planteó simplificar el sistema de protección por desempleo, unificando el nivel asistencial de protección complementario en el marco de una nueva “*Renta Complementaria de Desempleo*”. En ella se integrarían de forma estable los programas complementarios (PAE, PREPARA y RAI).

Una iniciativa parcial, que no abordaba elementos centrales de nuestras propuestas en esta materia y se quedaba en una remodelación de los sistemas de subsidios y programas temporales vigentes, con la ventaja de incluirlos todos con una nueva definición, dentro de la Ley General de Seguridad Social, lo que significaba que las prestaciones económicas de los programas temporales se consolidarían de manera estable.

En cuanto al espacio bipartito relacionado con la negociación

En la última revisión del AENC rechazamos el acuerdo que nos planteaba CEOE para definir la subida salarial del año 2017. Apenas terminado el congreso mantuvimos una serie de encuentros donde su posición fue inamovible. La recomendación salarial fluctuaría entre el 1,2% y el 2% más un 0,5% vinculado al a productividad, y sin ninguna mención a la revisión salarial ligada al IPC. En un momento de crecimiento económico y un consenso cada vez más amplio sobre la necesidad de la recuperación salarial, optamos por no ceder en el acuerdo y preparar una propuesta sindical para la renovación del AENC.

Las negociaciones para renovar el AENC discurrían por ritmos y contenidos preocupantes. La posición de CEOE-CEPYME en la mesa de negociación en materia salarial era inflexible y mucho más regresiva de la que habíamos conocido en la última negociación de 2017. En las fases iniciales de la negociación CEOE trató de que se abriera paso una condicionalidad a las recomendaciones salariales en la línea de lo que habíamos pactado en la subida del SMI (ligar lo que se denominaba la parte fija de la subida la evolución del PIB y de las cotizaciones

netas en la Seguridad Social) e incluso con el Acuerdo de la Función Pública. Este planteamiento era inasumible como criterio general para una orientación salarial del conjunto de la negociación colectiva.

Propuesta sindical unitaria

En este contexto planeamos una propuesta sindical unitaria junto a la UGT con la que situarnos en el escenario político y social. Por la concreción del análisis el informe se limita a reproducir lo que aprobábamos en nuestro Consejo Confederal de 10 de abril de 2018.

Podemos recopilar a grandes rasgos algunas de las cuestiones analizadas hasta ahora que nos lleven a plantear una propuesta sindical desde CCOO.

- La actitud, voluntad y/o márgenes del Gobierno dejan un recorrido incierto, y aparentemente escaso para situar acuerdos que hagan frente al gran problema que está revitalizando la movilización social: el crecimiento sin distribución. Ante ello, el Gobierno desea llevar una negociación de bajo perfil, que se pueda concretar en acuerdos menores, de mínimos, que den al diálogo social una sensación de “normalidad lánguida” y le sean funcionales políticamente.
- Hay un ambiente social de movilización. Que se canaliza de formas variadas, aunque tiene bastante potencia la movilización reactiva, desordenada y que responde en parte al impulso mediático. En esta dinámica aparecen actores con muy poca organización social real, pero que pretenden “franquiciar” causas. El gran valor de una organización sindical como la nuestra es precisamente poder canalizar esa movilización en propuestas materializables y con visión global de los problemas y los retos del país.
- Tenemos una necesidad objetiva por tanto, de poner en valor el marco de interlocución de CCOO a través de una batería de propuestas que sean entendibles por la sociedad, que tengan el suficiente calado como para prever que su ejecución modificaría el actual orden de las cosas (en salarios, en pensiones, en igualdad...). También que pongan en valor la organización y las herramientas de actuación de la misma. Concretar y subir el listón de los contenidos de las mesas, hacerlos públicos y tratar de que calen en las empresas y en la opinión pública es, por tanto, un reto necesario, si bien debemos ser conscientes que dificulta sobremanera la consecución de acuerdos en la actual situación del país.

La propuesta sindical que se plantea, por tanto, debe incorporar la habitual solvencia y rigor de las que hacemos, pero debe ser “traducible” para que sea útil en este momento:

- **Salarios.** Nos referenciamos en la propuesta de salarios que hicimos pública para la negociación del AENC, pero a estos efectos la sintetizamos en:

- Recuperación salarial por encima de la evolución de los precios.
- Impulso a los salarios más bajos de cada convenio
- 1.000 euros de salario mínimo en los convenios
- **Contratación y lucha contra la precariedad.** Definiremos orgánicamente la propuesta de contratación sobre la que reflexionamos en la Fundación 1º de Mayo, y que pretende buscar formas alternativas mediante los incentivos a la flexibilidad interna pactada en las empresas como alternativa a la temporalidad y el despido. A efectos de propuesta externa podemos trasladar las siguientes prioridades:
 - Recursos públicos para evitar despidos en las empresas (reposición prestación de desempleo, fondos para compensar las reducciones de jornada).
 - Limitación radical de la contratación temporal persiguiendo el fraude, encareciéndolo o incluso con cambios profundos como la capacidad de elección ante el despido improcedente por parte del trabajador (readmisión o indemnización), o recuperación de los salarios de tramitación.
- **Pensiones.** Nuestro esquema se sintetiza en las siguientes ideas fuerza:
 - Mejora de la estructura de ingresos del sistema, que en parte vendrán de los salarios si se atienden otras demandas que hacemos, y en parte de la batería de medidas que habitualmente hemos hecho en materia de pensiones.
 - Modificación de la reforma de pensiones del año 2013 de manera que las pensiones del futuro no pierden calidad en su cuantía, desde el mensaje fuerza de que debemos decidir pagar el % de PIB necesario, desde un sistema contributivo y basado en cotizaciones a la hora de determinar cuantías de pensiones, pero que se nutrirá también de otros recursos vinculados a PGE.
- **Igualdad.** Hoy mismo presentaremos una batería de medidas que den continuidad al 8 de marzo. En nuestra propuesta de reivindicación debiéramos aludir a las dos cuestiones que hemos analizado desde nuestro Gabinete Económico que explican la brecha de género: la feminización absoluta de la contratación a tiempo parcial y los complementos salariales relacionados con numerosas cuestiones, pero fundamentalmente con las discontinuidades en las carreras profesionales.
 - Cambios en la regulación del contrato a tiempo parcial.
 - Obligatoriedad de planes de igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras.
 - Impulso a los servicios de atención a la dependencia y la infancia.

- **Fiscalidad y PGE.** Aquí debíamos incluir una referencia a la necesidad de disminuir el diferencial fiscal con la eurozona (más de 6% de PIB) y lucha contra el fraude fiscal, como elemento necesario para mejorar la inversión pública, los servicios públicos, acometer retos como el de la financiación autonómica, etc.
- **Reformas vigentes.** En estas propuestas se cuestionan las últimas reformas fiscales, la reforma de pensiones de 2013 y aspectos de la reforma laboral en materia de modificación sustancial de condiciones, a la que debíamos añadir el tratamiento de la *ultraactividad* y la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial. Propuestas estas que aluden directamente al Gobierno y a las organizaciones empresariales, porque el AENC puede jugar un papel relevante al respecto.

Estas propuestas debieran hacerse públicas en la jornada con las Secciones Sindicales, para empezar a difundirse de diversas formas. Presentación, documentos, artículos, redes sociales, etc. Obviamente, deberíamos ponerlas en común con UGT y debieran servir también para contrastar con los entornos sociales (como la Cumbre Social, movimiento feminista u otros) con los que podamos ir trabando complicidades.

Debíamos jugar el partido en dos terrenos. El del emplazamiento público y privado al Gobierno y a las organizaciones empresariales a una negociación real y con contenidos de estas y otras materias (las que aporten ellos). Este emplazamiento es sincero, ya que el gran valor diferencial del sindicato es la capacidad de materializar propuestas y malestares en medidas reales y efectivas. Por tanto debemos hacer una apuesta nítida por el diálogo y comprobar el recorrido que tiene y en todo caso que sean otros y otras quienes desechen ese escenario.

Ante la dificultad evidente del planteamiento no debíamos esperar a comprobar el recorrido de la negociación para situar hitos de movilización que acompañen en la socialización de nuestras propuestas con la idea de que paulatinamente pueda pivotar en torno al sindicato una parte creciente de la movilización y respuesta social que pudiera darse en España (y cuya efervescencia, dicho sea de paso, es una variable que debíamos olfatear de forma permanente).

Principales acuerdos obtenidos

Los dos acuerdos más relevantes fueron el del SMI y el de la Función Pública. Acuerdos cualitativamente importantes que reforzaron el valor del sindicato como interlocutor, el papel de la negociación colectiva y que podían impulsar algunas de las reivindicaciones (subida de salarios mínimos en los convenios colectivos sin ir más lejos) que llevábamos a las mesas de negociación.

Cabe recordar que la subida del SMI preveía llevarlo a 850 euros en el año 2020. Visto el transcurrir de los acontecimientos puede parecer un objetivo modesto, pero hay que tener

en cuenta el contexto político de 2017 y que el SMI no era motivo de ningún tipo de debate público en nuestro país. Habitualmente se saldaba con el recurso a la consulta a los agentes sociales (en ocasiones ni eso, como había ocurrido en la última subida, pactada “con nocturnidad” entre PP y PSOE), y sin dar pie a mayor reivindicación salvo la sindical. A partir de aquel acuerdo y su puesta en escena (con el presidente Rajoy y en La Moncloa), la fijación del salario mínimo pasó a ser motivo de disputa política, lo que tuvo mucho que ver con su posterior recorrido en negociaciones de posteriores legislaturas. No olvidemos que partíamos de 707,6 euros en 2017.

El II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, 2018-2020, firmado el 9 de marzo de 2018 fue el otro hito reseñable.

Este acuerdo fue alcanzado tras la campaña en defensa de los servicios públicos y para la recuperación de los derechos arrebatados a las empleadas y empleados públicos llevada a cabo por el Área Pública de CCOO. Tenía como objetivo iniciar la senda de la recuperación de los salarios perdidos durante la crisis, con incrementos que se sitúan entre el 6,12% (parte fija) y el 8,79% (parte variable) durante la vigencia del acuerdo.

Pero también tenía especial importancia lo acordado en materia de empleo, orientado a recuperar el empleo público perdido y a reducir la altísima tasa de temporalidad (desde el 24'1% al 8% al final de la vigencia del acuerdo) a través de un procedimiento de estabilización. Eso sí, se situó el desarrollo de los procesos de estabilización en la comisión de empleo, habiendo sido este un empeño bien complicado que ha culminado con el acuerdo de estabilización de interinos que aún está por resolver su formato definitivo en el proyecto de ley al que se comprometió el Gobierno en 2021.

El acuerdo también abría la puerta a la recuperación de otros derechos que habían sido eliminados como las jornadas de 35 horas, a pesar de estar condicionada al objetivo de déficit, equilibrio presupuestario y regla de gastos.

Por su parte, el acuerdo sobre nueva normativa de contratos en el sector público fue fruto del diálogo social, plasmándose en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre. Fue una norma importante con el objetivo de garantizar la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos, garantizar una mayor transparencia y eficacia en la contratación pública e incluía la capacidad del órgano de contratación de rechazar ofertas anormalmente bajas que no cumplan con las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral.

El AENC, un acuerdo estratégico

Definíamos en su día este IV AENC como un acuerdo en sí, y una buena percha ante el panorama político.

Esto fue así porque la negociación previa entró en una fase distinta cuando planteamos a la ministra Fátima Báñez la posibilidad de combinar el avance en materia salarial con abordar una serie de materias cuya negociación requeriría de un ámbito tripartito (con compromisos previos del Gobierno), pero que podía ser emplazado desde la propia renovación de ese AENC. También la negativa a suscribir acuerdos menores (el llamado “contra la brecha salarial” con 24 puntos declarativos en su mayoría) emplazando a negociaciones con contenido real y mucha mayor profundidad.

Se habilitó una mesa discreta para poder abordar materias en las que pudiera haber acercamientos entre patronal, sindicatos y Gobierno.

Materias como la subcontratación y el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, o la idea de una prestación que compensase las reducciones de jornada que evitaran despidos, contratación, y otras de la agenda empresarial (mutuas y absentismo básicamente) se estaban viendo cuando irrumpió la sentencia Gürtell, y se paralizó la acción de Gobierno.

CEOE nos trasladó tiempo antes que renunciaba a la formulación de la subida salarial “hasta el 2%” tras hacer explícito CCOO y UGT que en ese redactado no habría acuerdo, lo que abrió la puerta a una formulación mucho más acorde con nuestra reivindicación y con las necesidades del país.

Finalmente y tras alguna jornada de movilización, como la del 22 de mayo de 2018, ante las sedes de CEOE, la negociación se sustanció con un acuerdo en dos partes.

Una primera, que es la propiamente bipartita, en la que se fijan los criterios salariales y una redacción de la ultraactividad en la que se incorpora a la de hace tres años “las partes firmantes compartimos la necesidad de que durante los periodos de negociación de los convenios colectivos, estos conserven su vigencia”.

Una segunda que serían las materias que emplazábamos al ámbito de negociación tripartita.

El acuerdo supuso recuperar una herramienta importante de legitimidad de los agentes sociales en cuanto supone una orientación compartida sobre cómo conducir la negociación de los convenios.

El acuerdo avaló claramente un cambio de relato sobre las políticas de devaluación interna y su efecto en las rentas salariales y nos situó en un escenario más propicio para iniciar una senda de negociación tripartita que necesariamente debiera abordar cuestiones de enjundia referidas a legislación laboral, protección social y pensiones, al menos.

Pero el acuerdo también nos debía incitar a hacer una ofensiva organizada en la negociación colectiva. Veníamos hablando de tensionar los procesos de negociación de los convenios a la hora de configurar plataformas, estrategias de negociación, procesos de movilización o escenarios de acuerdo. Los términos de la subida salarial planteada en el AENC (la determi-

nación de la parte variable es un incentivo a mejorar los sistemas de información sobre los resultados económicos en empresas y sectores), y la fijación del salario mínimo de convenio en 14.000 euros, no iban a ser previsiblemente ni sencillos ni pacíficos.

Desde este punto de vista, no lo concebíamos como un punto final sino que debía ser un punto de inflexión en una estrategia general de refuerzo organizativo de CCOO, vinculado al proceso electoral y al salto afiliativo que necesitábamos reforzar.

La negociación colectiva

El AENC marcó un punto de inflexión en la dinámica de la negociación colectiva. Sería voluntarista decir que el cambio de tendencia en la evolución de los salarios fue consecuencia única y directa del acuerdo, pero lo que sí es verdad es que 2018 se saldó con apreciables mejoras del poder adquisitivo de los salarios pactados.

En el cierre de los convenios registrados en febrero y con efectos económicos para el año posterior, la subida salarial media se situó en el 2,23% (un 2,27% los convenios sectoriales y un 1,4% los convenios de empresa), mientras que el IPC interanual escalaba hasta el 1,1%.

En una de las reivindicaciones que nos planteábamos como prioritarias tras la firma del AENC, podíamos decir al cierre de 2018 que en más del 60% de los convenios sectoriales firmados desde entonces, todas o la mayoría de categorías estaban por encima de los 14.000 euros como salario mínimo de convenio.

Pensiones y Seguridad Social

La materia de pensiones y Seguridad Social es uno de los aspectos de intervención del sindicato que más condicionados han sido por el contexto político. Como ya se ha apuntado al inicio, la disposición del primer Gobierno que nos encontramos a abordar nuestras reivindicaciones (corrección reforma del 13 y estructura de ingresos del sistema) era nula en la primera de ellas, y tenue en la segunda.

Por tanto, en esa primera fase del mandato, coincidente con la parte final del Gobierno del Partido Popular hasta julio de 2018, la labor desarrollada se centró primero en limitar los efectos de las decisiones adoptadas durante la crisis anterior, para después, cuando la mayoría política en el país lo ha permitido, abordar un proceso de recuperación de derechos y fortalecimiento de nuestras políticas públicas y nuestro estado del bienestar.

Fue la primera parte del mandato un periodo de elaboración de propuestas y fortalecimiento de nuestras posiciones que han dado frutos importantes después.

En ese sentido, conviene destacar el papel de las movilizaciones impulsadas por nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados, con fuerte implicación y apoyo confederal y del conjunto de las organizaciones que integran CCOO, en unidad de acción con UGT en el final del verano de 2017.

Estas movilizaciones tuvieron continuidad y se amplificaron con participación destacada también de CCOO en los primeros meses y hasta la primavera de 2018, consiguiendo paralizar la puesta en marcha de los aspectos más relevantes de la reforma de pensiones de 2013 y sentando las bases para que hayamos podido derogarla y sustituirla por medidas de garantía del sistema público de pensiones, en el reciente acuerdo suscrito el pasado 1 de julio de 2021.

Entre los elementos que no conviene perder de vista en estas movilizaciones, conviene recordar algunas derivas que parcialmente tomaron en su momento. Sobre todo con la irrupción de algunas plataformas o coordinadoras que, contando en su día con una inusitada atención mediática y con líderes más o menos autoproclamados, aprovechaban el comprensible malestar de la ciudadanía para exponer una impugnación al Pacto de Toledo y a pretender erigirse como representantes -ni más ni menos- del colectivo de jubilados/as y pensionistas.

También fueron muy relevantes para reforzar nuestras posiciones e ir obteniendo resultados parciales en recuperación de derechos en materias como la recuperación del subsidio por desempleo para mayores de 52 años o las prórrogas anuales de la cláusula de salvaguarda del Acuerdo de Pensiones de 2011, hasta su reciente total recuperación.

En esta primera fase del mandato, también dedicamos esfuerzo y trabajo a mantener y extender las posiciones, análisis y experiencia acumulada en CCOO en relación con las políticas públicas y protección social, dada la fuerte renovación de cuadros sindicales que se produjo en el congreso anterior y que deberá tener continuidad en el futuro.

Los 8 de Marzo y el auge feminista

Desde el año 2017 se venía trabajando a nivel internacional en pro de una movilización masiva para el día 8 de Marzo de 2018. De forma creciente la sensibilidad social y mediática sobre la desigualdad de las mujeres había ido ocupando espacio y encontró una auténtica espoleta en la inaceptable realidad de la violencia de género. Los asesinatos de mujeres como expresión más brutal de esa violencia, pero también el goteo de noticias sobre acoso, las polémicas en torno a agresiones sexuales en fiestas como los sanfermines o la muerte de Diana Quer -donde se daba un auténtico cuestionamiento sobre las actitudes de las víctimas- estaban aglutinando una respuesta social sin precedentes, protagonizada fundamentalmente por mujeres y -relevante el dato- por mujeres muy jóvenes.

Desde CCOO interpretamos que el momento requería una movilización decidida por nuestra parte, pero, además, que debíamos aportar un vector de reivindicación sindical, elementos

laborales y sociales que dieran una vertiente material a la desigualdad que se denunciaba. Y ello con una voluntad de confluencia en una “jornada de movilización social y cívica relevante para la historia de nuestro país”, como escribíamos en enero cuando aún no era fácil prever el tsunami de movilización que se desbordaría menos de tres meses después.

La desigualdad económica explica buena parte de la desigualdad global entre hombres y mujeres. Pero la reivindicación laboral y socioeconómica no podía agotar toda la reivindicación del 8 de Marzo, porque estábamos hablando de desigualdades multifacéticas ante las que el sindicalismo tenía que dialogar con otras formas de organización social e interpretar correctamente el fuerte reconocimiento subjetivo y colectivo que hoy en día tienen las mujeres, en ese escenario de desigualdad múltiple.

Desde esta perspectiva convocamos una huelga general de dos horas por turno de trabajo. Aquel formato se demostró idóneo en el año 2018 para permitir una expresión laboral del día, así como para la realización de un número relevante de asambleas previas. El año 2019 tuvo otros condicionantes y la actividad previa fue notablemente inferior. De estas convocatorias conviene refrescar algunas conclusiones de calado sindical.

Primero, en la inmensa e histórica movilización de mujeres sin precedentes en la historia de España (y sin parangón en otros países, quizás únicamente Argentina tuvo una comparable a la española) había elementos de motivación colectiva muy potentes que debíamos valorar sindicalmente. Nos apelaba a enfatizar mucho más las reivindicaciones con sesgo de género y que pudieran contribuir a la reducción de desigualdades o discriminaciones. Igualmente había que interpretar este proceso de empoderamiento femenino de cara a las candidaturas en las elecciones sindicales y las responsabilidades en las secciones sindicales, mesas de negociación etc. Era un potencial enorme de mejora cuantitativa y cualitativa de nuestra acción sindical, que requeriría un planteamiento integral.

Segundo. El 8 de Marzo fue una reivindicación feminista, pero una respuesta de aquel calibre no se explicaba solo en un fortalecimiento del ideario feminista. Expresaba un descontento no solo de mujeres, porque las manifestaciones tuvieron importante presencia masculina, que seguramente tenía que ver con una “causa general” del momento social que vive el país.

Tercero. El tipo de movilización que se planteó desde el movimiento feminista y que compartíamos en buena parte, aunque no miméticamente, fue producto de una iniciativa internacional muy trabajada en el último año. Pero de forma añadida, se produjo en algunos casos un intento indisimulado de una parte del movimiento social (feminista o no) con connotaciones políticas de dificultar la presencia normalizada del sindicalismo confederal en este tipo de movilizaciones.

Por otro lado, no debemos dejar pasar por alto que en la convocatoria de 2019 se apreciaron algunas debilidades internas importantes. Alguna parte de nuestra organización fue incapaz de gobernar una convocatoria de paros que si bien podía tener alguna singularidad comprensible (sectores muy feminizados, con conflictos laborales previos, o la situación en la

educación donde el propio papel de las estudiantes podían recomendar ciertos márgenes en las convocatorias, etc.) en ningún caso justificaban una convocatoria a la carta como se llegó a sobreentender.

Además de esos hechos muy relevantes ligados al 8 de Marzo, es obvio que en esta fase del mandato los resultados en el marco del diálogo social fueron magros en materia de igualdad. Rechazada la propuesta de los 24 puntos declarativos del Gobierno Rajoy, habría que esperar aún un tiempo para que la agenda de la igualdad entre hombres y mujeres cobrase protagonismo.

En definitiva...

Por expresarlo de forma muy sintética, nos encontrábamos ante una realidad sangrante de un país que crecía en términos macroeconómicos pero con una insuficiente distribución de ese crecimiento; contábamos con un marco de diálogo social tripartito de escaso perímetro y profundidad; debatíamos sobre las potencialidades y oportunidades de la tipología de movilización social reactiva, de amplia base social pero de escasa concreción propositiva, y por tanto también con sus limitaciones y riesgos; habíamos conseguido superar el bloqueo en la negociación del AENC promoviendo también alguna movilización para ello.

Ante esta situación planteábamos una respuesta sindical que debía acometer una primera fase propositiva a través de una propuesta sindical unitaria, una segunda fase de tensionamiento de los procesos de negociación colectiva y una tercera fase de elevación de esa movilización al ámbito general para tratar de desbloquear los diferentes escenarios de negociación.

Y en eso llegó la primera sentencia del caso Gürtel.

Segunda fase del mandato. Tras la moción de censura

En junio de 2018 se abrió una nueva fase política en España con el triunfo de la moción de censura que llevaba a la Presidencia del Gobierno a Pedro Sánchez. La demoledora sentencia condenatoria del caso Gürtel fue la razón argumentada para negociar una mayoría parlamentaria que votase a favor de la moción. Ante la incredulidad y casi podría decirse desidia del Partido Popular y del presidente Rajoy (su ausencia en la sesión de tarde y su escaño ocupado por el bolso de la vicepresidenta Sáez de Santamaría forma parte ya de la historia parlamentaria española), el pleno del Congreso validaba por primera vez en nuestra historia una moción de censura.

El tiempo que quedaba de legislatura se presentaba incierto. El Grupo Parlamentario Socialista tenía 84 diputados/as únicamente, y los apoyos parlamentarios de UP y del resto de grupos que habían apoyado la moción de censura se presumían inestables y condicionados por la evolución de la situación en Catalunya y la paulatina aproximación de elecciones autonómicas y municipales.

En todo caso, se abría un nuevo escenario ante el que había que reformular la estrategia del sindicato en varios aspectos.

En esta parte del informe abarcaremos todo el tiempo que transcurre entre la moción de censura y la declaración del estado de alarma. Durante ese periodo que va desde el 1 de junio de 2018 hasta el mes de marzo de 2020.

A efectos solo de recordatorio, indicar que la legislatura de la moción de censura solo se extendió hasta el 28 de abril de 2019 (aunque el anuncio de la convocatoria se produjo el 15 de febrero por lo que la efectividad del primer mandato de Sánchez apenas duró 8 meses con un verano en medio). Que con posterioridad a las elecciones del 28 de abril no se pudo conformar Gobierno y hubo que acudir de nuevo a las urnas el 10 de noviembre antes de llegar al vigente Gobierno de coalición.

El Gobierno de Pedro Sánchez inició su andadura en un contexto de ralentización del crecimiento económico a nivel global y también en la eurozona así como en España. Con todo, en nuestro país se dio una mayor resistencia a la desaceleración en la medida en que la recuperación salarial recomponía las bases de la demanda interna, y se aceleraba la generación de empleo en la construcción y en el sector público.

La elaboración de un primer proyecto presupuestario, en el que por primera vez estábamos fuera del brazo correctivo del PEC y dentro del preventivo donde los márgenes de actuación son mayores, fue acompañada de un acuerdo político entre PSOE y UP que valorábamos en

su día positivamente. La razón era la coincidencia con una parte sustancial de los contenidos que se recogían (aunque hacíamos valoraciones críticas sobre el poco recorrido que suponía al marco de diálogo social, así como la insuficiencia de lo pactado en una materia tan relevante como la fiscalidad).

Pero además de los contenidos, por primera vez se establecía una relación cooperativa entre las dos fuerzas políticas que tenía una gran trascendencia (a priori) para fortalecer la idea de gobiernos progresistas a futuro, siempre y cuando la correlación de fuerzas lo posibilite. Este ejercicio de madurez política no cristalizó -por otras causas- en una aprobación de los PGE, lo que precipitó la disolución de las cámaras y la convocatoria de unas elecciones generales anticipadas.

El resultado de las elecciones conllevó una holgada victoria del PSOE, una debacle del PP que estuvo a punto de ser *sorpassado* por Ciudadanos, una caída del grupo Confederado Unidas Podemos y sus confluencias y la irrupción de la extrema derecha. Con todo, la suma de PSOE y UP y otros grupos progresistas ofrecía una mayoría suficiente para haber iniciado la legislatura. Esta opción se truncó en uno de los ejercicios de irresponsabilidad política más graves que hemos conocido en las izquierdas españolas y se produjo un nuevo llamamiento electoral.

En el mismo el PSOE repitió victoria aunque perdiendo 3 escaños, por 7 que se dejó UP. El PP recuperó una parte del terreno perdido a costa de transferir parte de su anterior debacle Ciudadanos, que sufrió una derrota que conllevó la dimisión de Albert Rivera. Por otro lado, la ultraderecha alcanzaba la tercera posición de la cámara con los 52 escaños que posee en la actualidad.

Ahora sí, PSOE y UP alcanzaron un rápido acuerdo para conformar un gobierno de coalición. Con peor correlación de fuerzas y con una extrema derecha erigida como la alternativa anti-política y reaccionaria, se iniciaba una legislatura que aún nos depararía situaciones más imprevisibles que las que vivimos en esos meses inverosímiles.

En todo caso, se echó a andar con un Gobierno de coalición por primera vez desde la guerra civil.

Cabe recordar que nuestra organización, junto con la UGT, tuvo un papel activo en el intento de movilización del voto progresista en este ciclo electoral. Entendimos que el tiempo que se abría, la necesidad de una acción legislativa que afrontase las transiciones que necesitaba España, la recuperación de derechos laborales y sociales, y la irrupción de una extrema derecha que contaminó la competencia entre los partidos de centro-derecha hasta límites peligrosos, nos impulsaba a ser particularmente activos en la llamada al voto y la movilización electoral de las clases populares. El primer aviso había partido de Andalucía con la entrada de Vox al Parlamento andaluz con seis escaños que acabaron por sostener el Gobierno de Moreno Bonilla y desalojar al PSOE de Susana Díaz.

La legislatura se inició ya en un ambiente político irrespirable. Se acuñó el concepto de “gobierno ilegítimo” y se preveía ya desde el primer día una estrategia, no ya de oposición dura, sino de desestabilización política y veríamos si institucional. El fenómeno del ascenso de la ultraderecha y la deriva reaccionaria del conjunto de fuerzas liberal-conservadoras lo veremos en una reflexión a parte.

En todo caso, para CCOO se abría una oportunidad de recuperar y fortalecer el marco de concertación social que se había apuntado en la anterior legislatura. Conviene destacar que los sindicatos, y particularmente el nuestro, desde el primer momento trasladamos al resto de interlocutores nuestra intención de no tomar atajos en las modificaciones legislativas que creíamos imprescindibles. Traslamos la idea de que el diálogo social podía funcionar como una especie de “estabilizador automático” (utilizando un término económico) ante la extrema polarización política que se atisbaba. Pero para ello era necesario ser exigentes en forma y en fondo.

En formas, porque la tentación de convertir el diálogo social en un espacio subalterno a la acción del ejecutivo no estaba descartada. Queríamos sistematizar el marco de concertación, no aprovechar de forma inmediata la “correlación de fuerzas” en la política para desvirtuar el diálogo tripartito y favorecer así el repliegue de CEOE.

En fondo, porque sin prejuicio de lo anterior queríamos abordar el conjunto de reformas del periodo 2010-2015 que habían desequilibrado en profundidad las relaciones laborales y puesto en cuestión la suficiencia de nuestro modelo de protección social (pensiones y prestaciones de desempleo singularmente, pero también por el progresivo deterioro de los servicios públicos, sobre todo en determinados territorios).

Las relaciones de competencia en la derecha española

La moción de censura que aupó a la Presidencia de Gobierno a Pedro Sánchez tuvo otra consecuencia inmediata en el cambio de Presidencia en el Partido Popular. Tras unas elecciones primarias Pablo Casado se imponía en la segunda vuelta a Soraya Sáez de Santamaría, que había ganado con cierta holgura la primera -a cinco candidaturas- y en la que había quedado “cortada” Dolores de Cospedal.

Pablo Casado inició su mandato construyendo un discurso político que intentaba ensombrecer el protagonismo que ejercía Ciudadanos en materias como la inmigración, un concepto de nacionalismo español sorprendentemente decimonónico y, sobre todo, un discurso sobre la situación política en Catalunya que, en cierto modo, enmendaba la plana a la propia actuación del Gobierno Rajoy.

Esta construcción de discurso impulsó una competencia entre las fuerzas de derecha en España, francamente peligroso. Por entonces, la irrupción de Vox se ceñía a algún acto público,

pero el eco e impacto mediáticos que desde el primer momento tuvo afilaba más los términos de la competencia en la derecha española, que empezaba a enarbolar mensajes cercanos a la extrema derecha.

Podía pensarse que este perfil que imprimió Casado quería ser coyuntural con la idea de ganar presencia pública y desdibujar a Ciudadanos/Rivera en el elemento central que le había sostenido como opción política (la crisis catalana) y a la vez cortar cualquier crecimiento de la opción más o menos excéntrica de Vox.

Sin embargo, analizábamos entonces que no debía desecharse que la derecha política, mediática y económica podría haber hecho una lectura del momento político en España, en la que, como en otras partes de Europa y del mundo, ningún partido está en condiciones de aglutinar un electorado suficiente como para construir hegemonía partidaria por sí mismo. Desde esta perspectiva no convenía descartar de forma taxativa otro escenario de oferta a más de dos opciones, que explorasen distintos “targets” electorales que acabasen de confluír en propuestas de gobierno. Una recomposición coral del centro derecha y la nueva autonomización del nacional-populismo de derechas, que además escorase el tablero del “sentido común” social a nuevas posiciones reaccionarias.

Hay expresiones de estas derechas reaccionarias y populistas que no se limitan a un ejercicio de demoscopia a la hora de hacer sus planteamientos políticos, sino que pretenden condicionar las preocupaciones del electorado mediante la sobreactuación, el recurso al temor y la mentira repetida, para tras sensibilizar los intereses de parte del electorado anclar ahí el discurso político y obtener réditos electorales. Analizar cualquier encuesta entre percepción del porcentaje de inmigración que existe en la sociedad y compararla con el dato de inmigración real, es el mejor ejemplo para entender cómo funciona esta ofensiva. Otro podía ser el de la “okupación”, un problema residual en nuestro país, pero que absorbe horas y horas de preocupación mediática.

Con la perspectiva que da el tiempo, parece que aquellos temores no se basaban en ninguna vealidad conspiranoica, sino que tenían bastante de atinados.

Sea como fuese, en este periodo el Partido Popular estuvo a punto de ser “*sorpassado*” por Ciudadanos. Esta fuerza política, desprendida de cualquier atisbo de corrupción por su reciente creación, con una imagen y discurso funcional a las clases medias más o menos aspiracionales o más o menos devaluadas, con dejes nacionalistas y capitalizando la alteridad al independentismo en Catalunya, tuvo en su mano la “ejecución política” de Pablo Casado si hubiera jugado a acuerdos de geometría variable entre el poder central, el autonómico y el municipal.

Sin embargo, su líder Albert Rivera se situó en el eje de la derecha de forma nítida en todas y cada una de las decisiones sobre alianzas post-electorales, y fue incapaz de dar una salida política a la primera investidura de Sánchez. Todo este cúmulo de circunstancias y algunas más llevó al declive inmediato de Ciudadanos -hoy una fuerza que parece condenada a la

desaparición-, así como al reforzamiento relativo del PP. Pero en ese itinerario fue tomando cuerpo un tercer actor. La extrema derecha.

La opción reaccionaria se autonomiza. Entre Steve Bannon y Onésimo Redondo

El aviso se gestó en las elecciones andaluzas. Una desmovilización del voto de una parte importante del electorado, y la irrupción de una nueva forma política de carácter reaccionario determinó un Gobierno liderado por el Partido Popular, compuesto por este partido y Ciudadanos, y apoyado parlamentariamente por Vox. La alternancia es un hecho consustancial a las democracias y como tal hay que asumirlo, pero en esta tesitura política andaluza se materializaron peligros políticos de calado para España.

La primera tiene que ver con el propio ascenso de Vox y el tratamiento que a esta fuerza le han dado los otros partidos del centro derecha, normalizándola desde el primer día.

En todo caso la irrupción de una alternativa de este tipo no debemos ligarla ni a elementos solo de coyuntura, ni a elementos solo propios.

Entre las tres fuerzas que van desde el centro liberal español hasta la derecha extrema con incrustaciones y herencias franquistas, Vox es quien mejor representa la anti-política y una supuesta posición anti-élites o anti-*establishment*, por mucho que sus máximos responsables sean expresiones de esas élites y ese *establishment*, en su versión más parasitaria y extractiva, dicho sea de paso. Y hoy en día, ser el último que llega a dar “una patada en el tablero político” sigue siendo un activo electoral.

Además, ha articulado un discurso reaccionario, en el sentido político y etimológico de la palabra, frente a los distintos procesos de empoderamiento y activación de conciencia social que se han abierto paso en España en los últimos años. Particularmente, la socialización del feminismo y en menor medida la creciente presencia de un discurso sobre la sostenibilidad medioambiental.

Ambos procesos (feminismo y ecologismo) de incidencia política con especial repercusión entre las mujeres -obviamente-, y en buena medida entre las generaciones más jóvenes, son vistos como una amenaza por estratos de población hasta hace poco silentes, pero no por ello tan marginales como podría pensarse, que se han visto reconocidos en las soflamas desvergonzadas de los Ortega Smith de turno.

Y es que hablamos de política, pero también hablamos de roles en la vida de las personas basados en el género, en las pautas de consumo, personas que se sienten amenazadas en sus “status vitales” ante el poderoso relato de la igualdad de género, del cuestionamiento de las pautas de movilidad, del consumo desaforado como forma de reafirmación personal, o incluso de costumbres...

A este fenómeno reaccionario, compuesto de nacionalismo, xenofobia, misoginia, antipolítica -situando a la “clase política” como un problema en sí, y a las comunidades autónomas como la expresión institucional de esa “casta parasitaria”- y negacionismo -de la violencia de género, de la emergencia climática- se le ha materializado una opción política. Con un extraordinario tratamiento mediático, se le ha abierto la puerta a una progresiva penetración en capas sociales compuesta por parte de la clase trabajadora y de la denominada “clase media aspiracional” que prescindía de la opción de Ciudadanos. No se trata tanto de loar a Abascal como de debatir de las “okupaciones” todas las mañanas...

Armar un discurso desde preceptos no ya anticonstitucionales -que sería legítimo en nuestro sistema, pues no exige militancia constitucional para estar dentro de la legalidad democrática- sino abiertamente opuestos al consenso convivencial básico sobre la igualdad o las libertades políticas -el consenso progre al que se refieren para referirse al consenso básico sobre los derechos humanos- se debe combatir desde la pedagogía y desde la inhabilitación fáctica en su acción política.

Si el votante “de derecha” en España no se ve sometido al dilema entre un voto integrista y un voto útil, no está escrito que el espacio que Vox le pueda arrebatarse al PP haya tocado techo. Haber dado utilidad a ese voto desde el primer día, tras las elecciones andaluzas, y contar sin pudor con él para conformar mayorías en comunidades autónomas y ayuntamientos, puede tener un efecto letal en la correlación de fuerzas de la derecha española, ante el que el PP debiera haber hecho una reflexión estratégica que no hizo.

En la parte que nos toca, la penetración de estas ideas en sectores de la clase trabajadora es un reto que ya había afectado a sindicatos en Francia, Italia, Alemania, etc. Es necesario, además de la pedagogía, dotarnos de razones para buscar un modelo laboral y social más inclusivo, que evite que parte de las personas afectadas por las incertidumbres de la crisis y el paradigma económico de la precariedad, encuentren en señalar a los más débiles los chivos expiatorios a sus problemas.

En todo caso y como se señalaba antes, este no es un fenómeno exclusivamente español. Un país como la primera potencia del mundo -EEUU- y otro de la importancia de Brasil han sido gobernados por personajes que utilizan buena parte de los miedos y las estrategias de comunicación política en términos equiparables.

En Europa la propia Unión llegó a atravesar una situación de riesgo cierto cuando -junto a la materialización del Brexit y los gobiernos de Polonia y Hungría- la extrema derecha apuntaba en las encuestas a poder disputar la victoria electoral en Austria, Holanda e incluso Francia. La conjura de estos vaticinios no es óbice para que sepamos que en el futuro las opciones reaccionarias, nacional-populistas y neofascistas van a estar ahí, como un subproducto de las crisis de expectativas y de los status de vida que viven las sociedades globales, y las complejas formas en que se rehacen las identidades, quebradas por décadas de individualismo neoliberal.

El voto centrífugo, o las nuevas opciones territoriales

En este periodo también se dio un fenómeno que el tiempo dirá si tiene algún viso de estabilizarse, o es una situación pasajera. Nos referimos a que ha emergido un voto de referencia territorial, no ya en clave nacionalista, sino relacionado más bien con una cierta “cantonalización” del voto. Hoy existen expresiones de voto de ámbito local en territorios donde siempre las ha habido vinculadas a diversidades nacionales -sobre todo Galicia, Euskadi, Navarra, Catalunya, y con una orientación y peso distinto en Illes Balears y País Valencià-; hay otras expresiones de carácter más “regionalista” -Canarias o Cantabria-, pero es que ahora surgen iniciativas de ámbito provincial que han obtenido un diputado como “Teruel existe”, o se han quedado a las puertas, como ocurrió en Melilla. Se especula con que candidaturas de este tipo se puedan dar en más provincias en futuras citas electorales.

Estamos hablando de que en territorios donde vive más de la mitad de la población española, tienen referencias políticas de carácter territorial -con mayor o menor peso- en partidos que no tienen un referente estatal, o lo tienen de una forma sumamente liviana. Es obvio que además estas dinámicas surgen porque hay un problema cierto y grave detrás: el de la llamada España vacía que hoy es un factor aglutinante del malestar y la falta de expectativas de una buena parte de la ciudadanía española que se siente fuera de las corrientes de modernización de país. Y con bastantes razones para ello, dicho sea de paso.

No deja de ser una expresión más de la crisis política que atravesamos, que seguramente esté relacionada con la percepción de partes crecientes de la población de sentirse excluida de los procesos de integración socioeconómico, y que ante la escasa solvencia que aprecian en la acción política “agregadora” -o que debiera ser agregadora-, buscan opciones de referencias cercanas, de problemas identificables e individualizables. Alguna analogía con la corporativización del voto sindical podría haber, y no deberíamos perder de vista que esta inercia puede no ser anecdótica. La percepción de exclusión territorial, de sentirse fuera del espacio donde las cosas evolucionan, explica en parte las grandes decisiones políticas que hemos vivido en el último lustro -el Brexit sin ir más lejos-.

Desde esta perspectiva, y aunque sea algo que abordemos después, la utilización de los fondos de recuperación Next Generation tendrían que tener siempre presente el reequilibrio territorial como una de las variables en su distribución y el impulso de proyectos de desarrollo.

Contexto económico

La moción de censura abrió paso a un Gobierno que iniciaba su andadura en un cambio de ciclo de la economía mundial, en especial la de los países más desarrollados y, particularmente, de los que conforman la Unión Europea. La incertidumbre era la palabra que mejor

describía la situación, dominada por expectativas negativas sobre la evolución de la economía en el futuro inmediato.

Para decirlo de forma sintética, la economía se estaba desacelerando, entrando en una fase de crecimiento débil que amenazaba con llegar a transformarse en una recesión.

Esta perspectiva sobre el crecimiento mundial se daba mientras la Unión Europea vivía una profunda crisis política y sin haber superado todavía todas las consecuencias económicas y sociales de la Gran Recesión y de la gestión política de la misma. Los principales rasgos de la huella que dejaron fueron la divergencia entre los Estados, en términos de riqueza, crecimiento y empleo y el aumento de la pobreza y la desigualdad en numerosos países de la UE.

Ralentización de crecimiento mundial...

Las perspectivas de crecimiento de la economía mundial empeoraron. El FMI las había revisado a la baja en mitad del año 2018: del 3,9% previsto para 2018 y 2019, al 3,7% para ambos años. Posteriormente las redujeron dos décimas más.

La economía China, la segunda en importancia mundial, seguía ralentizando su crecimiento (6,6% previsto en 2018 y 6,2% para 2019, frente a un crecimiento medio del 10,3% en la última década), inmersa en su tercera gran transformación, desde un modelo exportador de manufacturas a una economía de servicios, donde la demanda interna ganaría protagonismo.

La eurozona recortó sus perspectivas de crecimiento del 2,2% al 2% en 2018, y la mantenía en el 1,9% para 2019; este empeoramiento de perspectivas se explicaba en la coyuntura por la caída de la demanda externa (por el debilitamiento de la economía emergentes) y por una inversión europea muy insuficiente que la Comisión alegaba haber atendido mediante el Plan Juncker. Sin embargo, su nivel estaba en 2018 un 40% por debajo, en términos reales (descontada la variación de precios), del que tenía hace 10 años.

Esas previsiones se irían rebajando paulatinamente y definitivamente el crecimiento de la eurozona se quedó en el 1,8% en el año 2018, y en un modesto 1,1% en el 2019.

Los países en mejor situación, que eran los que podrían reaccionar (Alemania y Holanda con su superávit por cuenta corriente por encima del 8% del PIB), no iban a hacerlo. Por un problema de falta de perspectiva económica y por la falta de presión interna a favor de mayor inversión o gasto social (estaban en pleno empleo).

La Unión Europea tampoco planteaba una actuación contra-cíclica suficiente. No servía únicamente con políticas monetarias sino que eran necesaria políticas fiscales y de rentas.

Durante este periodo se recuperó la política del BCE que desde el año 2015 -con cuatro años de diferencia con la Reserva Federal norteamericana- impulsó el propio BCE de bajos tipos y

compra de grandes cantidades de deuda pública y bonos corporativos en el mercado secundario, con la intención de generalizar los “tipos negativos”. Estas políticas transfieren renta de los acreedores a los deudores que tienen una mayor propensión marginal a consumir, lo que anima la demanda y en términos agregados favorece a países como España, por nuestro alto nivel de endeudamiento.

Las políticas monetarias ganaron un protagonismo enorme, y se tradujeron en niveles de liquidez extremos, llegando a generar situaciones aparentemente paradójicas como la “curva de tipos de interés invertida” que conlleva que los tipos de interés dejan de ir subiendo a medida que aumenta el plazo de los préstamos.

Pero el recorrido de estas políticas monetarias también se demostró como limitado. Por sí solas no sirven para impulsar el crecimiento económico como venía advirtiendo el propio Draghi al apelar a la necesidad de una política fiscal expansiva como principal instrumento para estimular el crecimiento y combatir la desaceleración aguda del ciclo económico que vivía la UE.

En efecto, la mejor opción en este momento hubiera sido una política fiscal expansiva a nivel europeo para financiar inversión pública (transición ecológica, infraestructuras digitales, educación, etc.), pero en aquellos momentos esa opción no se contemplaba en Europa.

Economía española

España mostró una mayor resistencia frente a la desaceleración que el resto de países europeos. En 2018 mantuvimos un crecimiento del 2,6%, que se quedó en el 2% en 2019.

Los motivos detrás de esta mayor resistencia fueron la recomposición de las bases de la demanda interna, gracias a una mejora en la participación de los salarios en la prosperidad de las empresas. Es decir, la mejora del poder de compra de los hogares, la normalización de los niveles de empleo del sector público y la construcción, así como unas empresas saneadas, con márgenes excesivos e importantes excedentes acumulados en la economía financiera. Estos factores compensaron parcialmente el foco de la desaceleración que se localizaba en la industria y la inversión en bienes de equipo.

El acuerdo de negociación colectiva sirvió para situar el incremento salarial pactado por encima del 2% y para revisar al alza los salarios mínimos de convenio. La remuneración de asalariados por hora trabajada volvió a crecer al mismo ritmo que la productividad, tras dos años consecutivos de etapa de crecimiento (2016 y 2017) en el que lo hicieron por debajo. No obstante, parte de esta convergencia se produjo por una caída del ritmo de variación de la productividad relacionada con la falta de inversión y de cambio en el modelo de crecimiento.

El otro componente que sostuvo el crecimiento económico, como se ha indicado, fue la incorporación del empleo de la construcción y el sector público que no habían estado pre-

sentas, como en otras crisis, en la salida de la última recesión. La afiliación en construcción crecía a un ritmo superior al 6% cuando la afiliación total lo hacía al 3%. El empleo público repuntó en 2018 y 2019 aunque sus dinámicas obedecían más a una recuperación pendiente retrasada por el origen de la crisis.

La capacidad de consumir de los hogares mejoró gracias a la creación de empleo y al aumento del poder de compra de los salarios y las pensiones.

El nuevo escenario político abrió nuevas perspectivas

La llegada al poder del primer Ejecutivo Sánchez abría la posibilidad -por primera vez realista- de avanzar en una modificación de las reformas de la austeridad, de forma singular la laboral y de pensiones.

Además, la renovación del AENC debía tener dos derivadas. La primera, influir en la negociación de los convenios colectivos. La segunda abundaba la posibilidad de abrir un marco de diálogo tripartito que desarrolle algunos de los elementos que habíamos situado en el anexo del propio AENC.

En la redefinición de la premisa “o reparto o conflicto” hacíamos un planteamiento ambicioso de ampliar los márgenes del diálogo social al menos en estos aspectos:

- En lo que tiene que ver con la regulación de la subcontratación (art. 42 ET).
- Medidas para enfrentar la contratación precaria, la temporalidad y el desarrollo de alternativas desde la puesta en marcha de prestaciones que compensen los efectos de las reducciones de jornada.
- Regulación de la ultraactividad de manera que se corrija la norma para que en cualquier supuesto la vigencia del convenio colectivo se mantuviera mientras no se alcance el acuerdo en la renovación del mismo.
- Otros aspectos centrales de las reformas laborales, que si bien dificultaban la negociación con CEOE teníamos que situar como objetivos sindicales:
 - Prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial.
 - Causas que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la inaplicación del convenio, o el despido objetivo.
 - Regulación distinta de las instancias negociadoras de las inaplicaciones donde no haya RLT, eliminando las comisiones *ad hoc*.

- Sistema público de pensiones, instando a tomar de forma inmediata medidas que alivien la situación financiera del sistema con una batería de medidas (*destope* bases máximas, supresión de tarifas planas o bonificaciones -en su caso financiarlas como políticas de empleo-, correcta imputación de gastos del Capítulo 1, 2 y 6 a los PGE, etc.). Paralelamente, establecer de forma negociada como desmontar la reforma de pensiones del año 2013 en lo referido al índice de revalorización y al factor de sostenibilidad.
- Otras como debieran ser la ley de igualdad salarial, la reforma de la prestación de desempleo, la prestación de ingresos mínimos vinculada a nuestra ILP, o la resolución de la Renta Complementaria de Desempleo (que pretendía integrar de forma estable el PAE, PREPARA y la RAI).

Desde esta perspectiva se impulsó una mesa de negociación en la que abordamos materias de gran trascendencia y que ya eran apuntadas desde el AENC.

- Regulación de la subcontratación (artículo 42 del estatuto de los trabajadores).
- Regulación de la ultraactividad, de tal manera que la vigencia de un convenio colectivo no se perdiera en tanto se estuviera negociando su renovación.
- Prevalencia aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial.

También se intensificaron los trabajos en materia de pensiones y otras referidas a la igualdad o a las políticas de empleo. Sin embargo, el resultado final de las negociaciones fue magro. La actitud dilatoria de CEOE acompañó todo el proceso y aunque finalmente alcanzamos un pre-acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la convocatoria electoral lo dejó sin efectos.

Conviene recordar también que ya en aquella legislatura la presión para no modificar la legislación laboral fue intensa. Magdalena Valerio no fue capaz de hacer valer el preacuerdo alcanzado y el propio GPS siguió trabajando en sede parlamentaria en aspectos como el artículo 42 ET al margen del devenir de la mesa de diálogo social.

Por unas cosas o por otras, los apenas 8 meses transcurridos entre la moción de censura y el anuncio de convocatoria electoral dejó resultados insuficientes en materia de reformas estructurales. Apenas la insuficiente regulación del registro horario supuso una modificación de cierta importancia cualitativa en una legislatura eminentemente táctica.

El 8 de febrero

Ante la dificultad que apreciábamos en las negociaciones y la falta de concreción para legislar en las materias que habíamos cerrado en la mesa de negociación optamos por una movilización de perfil alto.

El 8 de febrero de 2019, en torno a 10.000 sindicalistas llenaban la Caja Mágica de Madrid, en un potente acto reivindicativo. Como siempre ocurre con las movilizaciones que no dan el fruto deseado puede generarse una cierta frustración. Pero sin duda estos actos tienen una importancia en sí mismos, en tanto que permiten a nuestro activo auto-reconocerse colectivamente, lo que es básico en una organización de masas como la nuestra.

Siempre es necesario, además, reconocer el esfuerzo a los miles de delegadas y delegados que se recorren el país para acudir a un acto sindical. El 8 de febrero las banderas rojas y las moradas de los sindicatos de clase fueron una de las imágenes más potentes de este periodo.

Se refuerza el cambio de tendencia en los salarios

Sin embargo, la evolución en cuestiones salariales sí fue mucho más productiva durante este periodo. Como hemos indicado ya atravesábamos un tiempo en que la doctrina de la devaluación interna no tenía ningún sustento. La evolución de la demanda interna era un componente clave en el sostenimiento de un crecimiento económico que se ralentizaba de forma cada vez más intensa a nivel global.

Si ya en la legislatura de Rajoy el SMI ocupó un protagonismo creciente con el acuerdo para llevarlo a 850 euros en 2020, el pacto presupuestario y de legislatura entre PSOE y UP concretó una subida hasta 900 euros al mes para el año 2019. Posteriormente y a través de un relevante acuerdo tripartito se elevó esa cuantía hasta los 950 euros por catorce pagas, y en este momento hemos conseguido recuperar la senda de crecimiento para 2021 que debiera concluir al final de la legislatura en que por fin el SMI en España se sitúe en el 60% de la media salarial, de forma nítida por encima de los 1.000 euros.

Pero el cambio de tendencia en los salarios fue consecuencia también de un mejor comportamiento de la negociación colectiva. Como ya se ha indicado, la subida salarial media se situó en 2018 en el 2,23%, mientras que el IPC interanual escalaba hasta el 1,1% (un 2,27% los convenios sectoriales y un 1,4% los convenios de empresa).

En 2019 el incremento salarial fijado en convenio colectivo fue de un 2,33% (un 2,35% en los convenios de ámbito superior a la empresa y un 1,94% en los de empresa). Esta estadística recoge los efectos económicos de los convenios vigentes ese año -también los firmados con anterioridad-. Si nos ceñiésemos a la subida media de los convenios suscritos en el mismo 2019 el incremento medio era del 3,12%.

El impulso al desarrollo organizativo

Durante todo el mandato hemos tratado de combinar la actuación del sindicato en las funciones representativas que nos son propias (básicamente las relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva), con el fortalecimiento de nuestra organización.

El músculo organizativo de un sindicato es la variable más relevante a la hora de explicar sus fortalezas e insuficiencias, más allá de las coyunturas externas que, como estamos analizando, sufren cambios no controlables.

Este mandato es una prueba empírica de ello. En momentos en los que la dinámica externa se bloqueó (escasa duración del primer mandato de Sánchez y secuencia de dos elecciones generales que hizo inhábil casi todo el año 2019) ha sido la autonomía colectiva del sindicato lo que ha suplido esa falta de resultados en otros espacios.

Y para ello, la representatividad lograda en las elecciones, la afiliación, y la vertebración de esa afiliación en torno a las secciones sindicales o la atención cualificada de la misma donde tales secciones no son posibles son elementos claves.

En octubre de 2018 el Consejo Confederal aprobaba el Plan de Desarrollo Organizativo. Más allá del balance que se hace en el apartado específico posterior, interesa hacer referencia aquí a él para que en este informe quede constancia de la otra gran variable que ha tratado de impulsarse en el mandato: el fortalecimiento del poder contractual del sindicato.

La devaluación de las condiciones de trabajo y sus consecuencias

Se acelera la fragmentación laboral

Los datos llevan tiempo dejando constancia de que la inestabilidad en el empleo y las nuevas formas de transferencia de riesgo desde la empresa a las y los trabajadores, avanza de forma permanente en España.

Habitualmente hemos analizado las tendencias de la contratación temporal y la evolución de la parcialidad (no deseada en la mayor parte de los casos) como principales ítems para medir la precariedad en el empleo. Y es cierto, los datos nos dicen que desde el año 2014 menos de la mitad de la población afiliada al Régimen General de la Seguridad Social trabaja con un contrato indefinido y a jornada completa.

Si desglosamos la población activa española a cierre de 2018 obteníamos una foto de la extensión de la precariedad laboral:

- el 14% son personas en paro
- el 5% son temporales a tiempo parcial
- el 14% temporales a jornada completa
- el 6% indefinidos a tiempo parcial
- el 14% es población ocupada por cuenta propia
- solo el 46% de la población activa tiene un trabajo asalariado, con contrato indefinido y a tiempo completo.

Hemos seleccionado este año porque es el que se encuentra a medio camino entre la recuperación de los niveles de producción de bienes y servicios previos a la crisis de 2008 (que ya se había alcanzado en 2017) y las posteriores influencias de la situación de inestabilidad política y, obviamente, de la pandemia.

Si hiciéramos la lectura en el primer trimestre de 2021, el porcentaje de población con contrato indefinido a tiempo completo baja al 45,3% (aunque el dato está un poco distorsionado por la evolución en la pandemia de la población desempleada y la activa potencial, todavía más altas de lo habitual).

Pero es que a este análisis clásico hay que añadirle otra variable que se ha deteriorado en los últimos años: la rotación laboral. Y no solo en la contratación temporal. Se ha disparado la cifra de nuevos contratos indefinidos que no se consolidan en empleo estable. En el cuarto trimestre de 2018 solo se mantenían el 63% de los contratos indefinidos firmados en ese 2018, y únicamente el 50% de los suscritos en 2017. Dicho de otra forma, la mitad de los nuevos contratos indefinidos no llegan a dos años de duración, y el 37% de no llega ni siquiera a un año de duración.

Respecto a la contratación temporal, la rotación se ha incrementado de forma igualmente alarmante. Si en el año 2006, las personas asalariadas con contrato temporal firmaban una media de 3,6 contratos para poder trabajar todo el año, esta media se había elevado a 5,6 contratos de media al año en 2018. Durante la pandemia los datos de rotación de empleo han caído, sobre todo por factores coyunturales derivados de la misma y de las restricciones a la actividad que han supuesto menor contratación inicial.

Si a esto añadimos la utilización de diversas figuras empresariales de puesta a disposición (por ejemplo las falsas cooperativas de trabajo asociado que estamos denunciando en el sector cárnico) y la irrupción de las nuevas formas de trabajo supuestamente autónomo vinculado a través de plataformas, podemos apreciar la dimensión del problema del trabajo atípico. Ya no es una especie de “arrabal laboral”, de carácter transicional y que configuraba una parte de la clase trabajadora (una especie de “mili laboral”). Se está convirtiendo en norma bastante habitual. En categoría laboral, con consecuencias sindicales y políticas que exigen de actuaciones múltiples.

La siniestralidad laboral, la consecuencia más extrema de la precarización

Entre todas las variables para analizar un modelo laboral, sin duda la relacionada con la salud en el puesto de trabajo es la más dramática. Para poner en contexto la evolución de la siniestralidad en el último periodo congresual hay que analizar su proceso en los años anteriores. Desde principios de siglo se vivió un descenso intenso y generalizado de los accidentes de trabajo (AATT) que alcanzaron su nivel inferior en 2012. A partir de 2013 se invirtió la tendencia y se inició un incremento de los índices de incidencia de AATT (que representan la siniestralidad relativa expresada en nº de AATT por cada 100.000 personas trabajadoras ocupadas).

Analizando con más detalle hay que indicar una cuestión previa ya que en 2019 se produce una ruptura metodológica en las estadísticas. Hasta ese año, sólo computaban una parte de los AATT de los trabajadores por cuenta propia, en concreto quienes contaban con cobertura de la incapacidad temporal por contingencias profesionales, bien por decisión voluntaria u obligatoriamente. Desde el 1 de enero de 2019 la obligación de cotizar por contingencias profesionales se amplía a la totalidad de los trabajadores autónomos, lo que supone la in-

corporación de más de 2,5 millones de trabajadores en la población de referencia de esta estadística y una ruptura en la serie histórica.

Una vez hecha esa advertencia previa, los accidentes de trabajo en jornada alcanzaron el índice de incidencia superior desde 2012 en los años 2017 y 2018, comenzando a descender en 2019, posiblemente por efecto de la rotura de la serie histórica, y acentuando de manera importante su caída en 2020 a causa de los efectos de la pandemia de la COVID-19. Por sectores, los mayores descensos acumulados durante el periodo se produjeron en los servicios (-40%) y la construcción (-29%), a gran distancia del sector agrario y de la industria, aunque la prudencia aconseja esperar a una normalización de la evolución en posteriores ejercicios post-pandemia.

En cuanto a los AATT mortales en jornada, el periodo se inició con ligeros descensos de los índices de incidencia en 2017 y 2018, continuó con un importante descenso en 2019, sin duda por la ampliación de la población de referencia, y finalizó con un sorprendente y significativo incremento en 2020, a pesar de la pandemia. La evolución de la siniestralidad mortal en jornada a nivel sectorial ha sido dispar, con importantes incrementos acumulados en el sector agrario (29%) y la industria (28%) y descensos también acusado en la construcción (-32%) y los servicios (-26 %).

Las enfermedades profesionales

Una carencia estructural del sistema español de reconocimiento de los daños de origen laboral es la infradeclaración de las enfermedades profesionales (EEPP). Desde aproximadamente 2012 se venía experimentando un ligero aumento en la comunicación de partes de enfermedad profesional, pero a un ritmo que no servía para solventar el enorme diferencial entre el daño causado por estas patologías y su escasa declaración como contingencia profesional. Lamentablemente, los efectos de la pandemia de la COVID-19 se han llevado por delante los tímidos avances que se habían desarrollado en esta materia. En 2020 el registro de partes comunicados de EEPP descendió un -32% respecto al año anterior, retrocediendo la notificación a niveles del año 2015.

Otro cambio significativo asociado a la pandemia de la COVID-19 afecta a la distribución de partes de enfermedad profesional por sexos. La causa de este fenómeno se encuentra en los importantes descensos en actividades altamente feminizadas y que habitualmente concentran un número elevado de partes de enfermedad profesional, como pueden ser los servicios de alojamiento en hostelería, los servicios de comidas y bebidas, las actividades administrativas de oficina, la educación, etc.

La que no se ha visto sustancialmente alterada es la distribución de partes por grupos de enfermedad. Se mantienen con mayor notificación las EEPP causadas por agentes físicos, tal y como sucede todos los años. Como sucede también todos los años, el grupo con me-

nor notificación es el de las EEPP por exposición a agentes cancerígenos. En 2020 sólo se han comunicado 50 cánceres de origen profesional, 34 de ellos con baja, lo que supone un escandaloso subregistro ya que las estimaciones más prudentes indican unos 10.000 casos anuales de cáncer de origen laboral en España.

Encuestas sobre condiciones de trabajo en pandemia

Una forma distinta de aproximarse a la calidad en las condiciones de trabajo es a través de encuestas. La Fundación 1º de Mayo-ISTAS de CCOO junto con el grupo de investigación POWAH de la Universitat Autònoma de Barcelona analizaron las condiciones de trabajo a las que se ha enfrentado la clase trabajadora a través de dos encuestas sobre “Condiciones de Trabajo y Salud” (COTS) realizadas en 2020 y 2021 y dirigidas a las personas trabajadoras que tenían un empleo. Los resultados de ambas encuestas, con una participación superior a las 20.000 personas, no dejan lugar a dudas: la población asalariada española, especialmente la clase trabajadora, a las y los que pagan salarios más bajos, las mujeres y los jóvenes, presentan peores indicadores.

Así, la pandemia ha duplicado los niveles de “alta tensión”, es decir, los trabajadores y trabajadoras tienen más trabajo del que pueden hacer en el tiempo asignado y a la vez tienen un bajo control sobre el mismo, lo que supone poca influencia en la toma de decisiones y pocas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos. Esta situación de exposición, desfavorable para la salud cardiovascular y mental, es mucho peor entre aquellas y aquellos trabajadores empleados en puestos de ejecución, llegando a afectar a casi el 70% en algunas profesiones.

Además, el grueso de la población asalariada, especialmente quienes tienen salarios más bajos, presenta una elevada preocupación ante la posibilidad de no encontrar otro trabajo si pierden el actual, temen los cambios en el salario, las tareas, el lugar de trabajo o el horario, exponiéndose a una alta inseguridad.

Existe una fuerte evidencia científica sobre cómo el deterioro de las condiciones laborales afectan a la salud. Los determinantes sociales de la salud son la “causa de las causas” de los problemas de salud. La Comisión de Determinantes Sociales de la Salud (CDSS) de la Organización Mundial de la Salud los definió en el año 2008 como “las circunstancias en las que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen, incluido el sistema de salud”. Estas circunstancias son el resultado de la distribución de poder y de los recursos a nivel mundial, nacional o local, que depende a su vez de las políticas adoptadas, entre ellas las políticas económicas o las políticas sociolaborales.

Para la inmensa mayoría de la población cuyas rentas dependen del trabajo existe una causalidad directa entre la mejora de las condiciones de trabajo y las condiciones en las que se vive (acceso a la vivienda, acceso a rentas suficientes, sistemas sanitarios y educativos universa-

les de calidad...) y esas condiciones de trabajo y vida están directamente relacionadas con los niveles de salud y, por qué no decirlo claro, con la esperanza de vida y con la esperanza de vida saludable.

¿De qué dependen estas condiciones de trabajo y de vida? En el nivel micro de las prácticas empresariales de gestión laboral y, por supuesto del marco de relaciones laborales en las que se encuentran inmersas. También de los sistemas de redistribución del ingreso, tanto desde la óptica del gasto como del ingreso públicos. Desde esta perspectiva, las reformas laborales han debilitado, individual y sobre todo colectivamente, el poder contractual de la clase trabajadora, acelerando el proceso de desregulación, individualización y mercantilización de las relaciones laborales y del empleo. Este proceso de desregulación se ha producido dentro de una estructura productiva cuya estrategia competitiva se ha basado históricamente en el precio y no tanto en la diferenciación del producto y servicio en el mercado, con una baja capitalización del puesto de trabajo y un escaso dinamismo en inversiones en I+D+i.

Todo ello ha generado un marco propicio para el crecimiento de la precariedad laboral que ha afectado en mayor grado a aquellos colectivos más vulnerables, con menor capacidad de negociación, como son los y las jóvenes, las mujeres, o las personas migrantes.

La pandemia puso en evidencia que no hay economía sin salud. De ahí la importancia de la fortaleza del sindicalismo de clase, cuyo fin es promover los cambios productivos, sociales y económicos necesarios para tener una sociedad más democrática, sostenible, justa y saludable. La conclusión es muy sencilla, cuando desde el sindicato estamos hablando de incrementar salarios y seguridad laboral, de SMI, de reducir la temporalidad, de aumentar plantillas, de cambiar procesos productivos o de servicio, de aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones relativas a sus trabajos, de reducir las exigencias de disponibilidad o de derogación de la reforma laboral, de una mayor contribución fiscal de las rentas más elevadas o de mejorar nuestro Estado de Bienestar, lo que estamos defendiendo no es solo una mayor justicia económica y social, estamos defendiendo la vida y la salud de la gente.

Propuesta fiscal

Optamos por actualizar nuestra propuesta fiscal. Los cambios en la tipología de algunos impuestos con la irrupción de la economía digital, pero sobre todo el trascendente debate político librado en torno a esta cuestión nos llevó a priorizarla.

Mientras la fiscalidad era la parte más tímida y menos ambiciosa de los distintos acuerdos políticos de la izquierda (tanto los PGE de 2018, como el propio acuerdo del Gobierno de coalición), la derecha en cualquiera de sus vertientes lleva tiempo planeando una ofensiva desfiscalizadora.

España sigue siendo un país donde la diferencia de corresponsabilidad fiscal con los miembros de la zona euro se suele situar en torno a los 7 puntos de PIB. Más allá del diferencial

que pudiera tener relación con el fraude fiscal, es una diferencia que explica buena parte de las insuficiencias de nuestros sistemas de protección social y del menor músculo fiscal del Estado.

La disputa ideológica en torno a los impuestos es trascendente. Las estrategias socioeconómicas de las derechas en España son mucho más performativas que las de las izquierdas. El paulatino deterioro de los servicios públicos, su concertación o privatización, las políticas urbanísticas, etc., han ido devaluando la expectativa de buena parte de la población de contar con una protección fiable del poder público. En esa pérdida de expectativa las propuestas de “bajadas de impuestos”, que mejoren la renta disponible y permitan elegir “libremente” la provisión privada de las contingencias que el Estado no cubre (o cubre menos), encuentra mejor recepción de lo que racionalmente se podría pensar.

El sindicato como agente sociopolítico ha tratado de mantener un perfil alto en materia fiscal, a veces casi en solitario porque lo que se esconde detrás de este debate es el tipo de sociedad que tengamos. Ni más, ni menos.

Iniciativa Sindical por el Derecho a la Vivienda

De la misma manera decidimos impulsar (junto con UGT) una ambiciosa iniciativa sobre el derecho a acceder a una vivienda. El documento además nos permitía interactuar con alguna parte del movimiento social que más relevancia ha tenido en los últimos años.

Como con la fiscalidad, uno de los objetivos de esta iniciativa era mantener una posición fuerte en una materia de hondo calado sociopolítico. Además, encaja perfectamente con la necesidad de promover políticas de incentivos que fortalezcan sectores económicos más productivos huyendo de las viejas inercias del capitalismo español menos dinámico, y del rentismo como fenómeno de extracción de rentas de primer orden. Y también, obviamente, porque el pago de hipotecas o rentas de alquiler hoy en nuestro país supone un lastre en las rentas salariales y uno de los principales motivos para el aplazamiento de las decisiones de emancipación de la juventud española.

La iniciativa tuvo una buena acogida mediática y los estudios asociados a ella (estos hechos ya desde CCOO) han sido ampliamente difundidos y utilizados como referencia.

Tercera parte del informe. La pandemia y el estado de alarma

Cuando apenas iniciábamos los trabajos asociados a la nueva situación institucional, y continuábamos en las distintas tareas de trabajo interno, sobrevino un acontecimiento que probablemente ni podíamos imaginar. España y la práctica totalidad de los países del mundo sufrimos la extensión de una epidemia de la que habíamos oído hablar, pero de la que ni remotamente intuíamos que podía tener las consecuencias dramáticas para la salud y la vida de centenares de miles de personas, que con el tiempo se tornaron en millones.

Pese a que, con toda seguridad, nunca sabremos el número de fallecidos producto de la COVID-19, este informe debe incluir un sentido homenaje a todas las personas fallecidas, sus familiares y allegadas/os, en España y en todo el mundo. Mención obligada es la referencia a las compañeras y compañeros que han perdido la vida en este trance, y a quienes han sido golpeados en sus entornos personales más cercanos.

Las medidas para contrarrestar la extensión de la pandemia llevaron a una restricción severa de la movilidad y la actividad civil y económica y a un periodo de confinamiento sin precedente. Esta situación conllevó otras muchas secuelas, una crisis económica sin parangón. En el corto plazo ninguna cifra macroeconómica ha permanecido indemne. La caída del PIB, del empleo, de la actividad en definitiva, hacen palidecer la comparación con cualquier otra crisis acontecida en tiempos de paz. Por dar algún dato, entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020 habían desaparecido 44.759 empresas.

Ante la dimensión de la crisis, era urgente la adopción de medidas de contención que paliasen sus efectos económicos y sociales; el sindicato se ha aplicado a ello. Con la perspectiva del tiempo, podemos afirmar que los planteamientos impulsados por CCOO tuvieron un efecto positivo para amortiguar las dramáticas consecuencias que, de no haber actuado, hubiera sufrido en mayor intensidad la clase trabajadora de nuestro país. La regulación sobre los ERTE y las restricciones al despido consiguieron algo sin precedentes en nuestra historia económica: que la caída del empleo haya sido inferior a la caída del PIB.

Lo hicimos además mediante acuerdos sociales, suscritos en un contexto de extrema polarización política, y que legitimaron de forma importante el papel del diálogo social y la propia actitud de corresponsabilidad de organizaciones sindicales y empresariales. Por la importancia de las materias acordadas, pero también por contraste con la crispación de la vida política que se fue agravando según avanzaba la crisis sanitaria y la gestión compleja de la misma.

Las incertidumbres económicas que había desde el principio fueron enormes y se fueron agravando por los sucesivos rebotes de la pandemia. Las llamadas olas, que llevaban apa-

reajadas mayores o menores restricciones en la movilidad y la actividad y que aún hoy siguen lastrando la actividad en algunos sectores.

En esta crisis pandémica una vez más hemos sufrido las especificidades de nuestro modelo productivo, ya que algunas de las actividades que determinan buena parte del empleo y el PIB español han sido muy afectadas por las características inherentes a las medidas sanitarias adoptadas.

Algunos sectores, como el del automóvil, sufrieron una parálisis producto de la caída radical de una demanda que, en principio, era una demanda aplazable y podía recuperarse en el futuro. Con posterioridad, la ruptura de la cadena de suministros sigue ralentizando la marcha del sector hasta el día de hoy.

Otros como los vinculados al comercio o la hostelería sufrieron pérdidas que se han ido recuperando en mayor o menor medida según se ha ido dando la recuperación de la confianza y la movilidad, y que continuarán en esa línea en función de que se “desembalsamen” las tasas de ahorro, que ha llegado a niveles históricos.

Otras actividades ligadas al turismo estacional no han tenido la capacidad de recuperación de la demanda perdida y tendrán muchos problemas sobre todo en función del peso del turismo internacional, que se situará en cualquier supuesto, lejos de los 83,7 millones de visitantes de la temporada 2019. Hasta el punto que algunos de estos subsectores tendrán que emprender, probablemente, una reestructuración.

La respuesta de CCOO

Debemos valorar la respuesta que dimos desde las Comisiones Obreras ante el reto inédito de la pandemia y la crisis subsiguiente. En el plano de la respuesta sindical a las personas apenas en un plazo de 72 horas nos vimos obligados/as a cambiar todas nuestras formas de trabajo y funcionamiento. El sindicato se puso “en remoto”, en un momento en el que se avecinaban infinidad de problemas para millones de trabajadores/as: despidos, ERTE, desconocimiento de los protocolos y estándares de seguridad ante un virus cuya transmisión generaba no ya inseguridad, sino miedo ante las dramáticas noticias que llegaban del colapso de UCI.

La respuesta dada fue satisfactoria. Atendimos a decenas de miles de trabajadores/as, asesoramos en todo tipo de circunstancias, elaboramos documentación para tratar de arrojar luz sobre criterios y dudas, informamos a numerosas RLTs sobre cómo abordar los periodos de consultas allí donde se daban, se negociaron medidas en el marco del diálogo social, protocolos de incorporación a la actividad tras la finalización del periodo de los “permisos retribuidos recuperables”...

En los primeros estadios de la alerta sanitaria, cuando aún no se había declarado oficialmente la pandemia, elaboramos un documento con criterios de actuación para los delegados y delegadas en el seno de las empresas. Guía que, además de trasladar la información sanitaria existente, pretendía responder a las distintas situaciones que se fueron dando: exigencia de planes de contención, medidas de prevención, marco normativo aplicable, etc. Dicho documento se fue actualizando y completando con otros, conforme evolucionó la crisis sanitaria.

En base a experiencias anteriores como la gripe A planteamos varias líneas de actuación:

- necesidad del mantenimiento de canales de información y participación con los Ministerios afectados, además de la ya señalada con Sanidad. Era fundamental garantizar la cobertura y ejecución rápida y ágil de las situaciones derivadas en el ámbito laboral y prestacional;
- se consideró necesario dotar de garantías y seguridad jurídica a las situaciones de ausencia del trabajo por el desarrollo de la enfermedad y por las situaciones de aislamiento que se pudieran implementar;
- también era necesario, en dichas circunstancias, regular adecuadamente la cobertura de prestaciones. Para ello se planteó que los periodos de cuarentena, así como los procesos de enfermedad, fueran considerados como incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo (AT), al garantizar mejor cobertura para las personas trabajadoras y, también, un menor coste para la empresa.

Con la declaración del estado de alarma, la caída de la actividad y las medidas de confinamiento se dieron nuevas realidades en el ámbito laboral que debieron abordarse de manera urgente:

- garantizar la seguridad de los colectivos declarados como servicios esenciales, en un contexto generalizado de desabastecimiento de equipos de protección;
- implantación con carácter de urgencia y de manera generalizada del teletrabajo en todas aquellas actividades que lo permitieran;
- implantación, a su vez, de una regulación que antepusiera la aprobación de ERTE a los despidos, como mejor mecanismo para mantenimiento del empleo;
- finalmente, superadas las primeras fases de la crisis sanitaria, adopción de medidas para un retorno seguro a la actividad laboral con la implantación de medidas y protocolos de actuación de carácter general y/o sectorial.

También en materia formativa hubo que reaccionar ante la abrupta irrupción del coronavirus y el cambio radical de escenario. Hubo que adaptar en tiempo récord, redefinir y reorientar las actividades tanto a las nuevas necesidades formativas -con motivo de los cambios en el mundo del trabajo- como al cumplimiento de los objetivos del plan confederal de formación sindical.

Era imprescindible la actuación del sindicato, y así, de forma innovadora, se pusieron en marcha en ese momento de incertidumbre y desconcierto diferentes jornadas formativas mediante sesiones online abiertas.

Para responder a la demanda de formación que la situación pandémica generaba, la principal línea de trabajo hasta julio de 2020 fue la elaboración por la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico de nuevos materiales: sobre “Regulaciones de empleo ante la COVID-19”, dentro del plan subvencionado, o el módulo formativo sobre “Prevención de riesgos laborales ante el COVID-19”, con 9.048 personas formadas.

La escuela del trabajo también tuvo que modificar sus actuaciones. Así se desarrolló un primer itinerario específico entre abril-julio de 2020. El objetivo fue la reflexión sobre los impactos de la COVID-19 y el debate ideológico sobre la recomposición del tejido social y económico en el escenario postcrisis, y en el que el sindicato debe desempeñar un papel proactivo con posición propia. Se realizó en formato “on line” y participación abierta.

El segundo itinerario se realizó entre septiembre y diciembre del mismo 2020.

También en pandemia se impulsaron dos itinerarios específicos para el Comité Confederal, con la idea de promover una reflexión compartida sobre un tema sobrevenido y de urgencia como era el de “Los fondos de reconstrucción de la UE. Una mirada sindical”, que fue el título de la serie de jornadas formativas celebradas entre octubre y noviembre de 2020. Tras la buena valoración se realizó un itinerario adicional sobre “Fiscalidad y financiación autonómica”, entre febrero y abril de 2021.

Podemos decir, sin caer en la autocomplacencia, que actuamos en esta pandemia como los referentes laborales en el momento más difícil y más inédito para nuestro pueblo. Hemos estado a la altura de las circunstancias, de ser la primera organización sindical y social de España, y me atrevería a decir que de nuestra historia. Y eso, simplemente eso, es mucho. Vaya desde aquí todo el reconocimiento a los miles de sindicalistas anónimos que han estado al “pie del cañón”, en su casa o en sus secciones sindicales; en las sedes o en un chat de alguna red de mensajería social; en los teléfonos de atención habilitados o en sus puestos de trabajo. Lo hemos demostrado: somos esenciales.

Contexto político: el irrespirable clima político

El clima político se preveía tenso desde el inicio de la legislatura. La propia sesión de investidura reflejaba un ambiente pesado. Pero con la llegada de la pandemia, las cosas llegaron a extremos inimaginables y -no parece exagerado decirlo- sin parangón alguno en los países de nuestro entorno. Tras unas primeras semanas “de tanteo” sin duda producto del shock de pandemia y la parálisis del país, la lectura política que hizo la oposición política fue letal para una mínima normalidad parlamentaria.

La posición política de las derechas españolas utilizó como ariete los déficits de diálogo del Gobierno (seguro que muy mejorables) en algunos procesos (renovación de los estados de alarma por ejemplo) como mera coartada para algo de bastante más calado.

Una vez más, asistimos a una estrategia política que parte de negar la legitimidad a un gobierno -en este caso conformado por una coalición-, y emprender una estrategia de oposición feroz.

Esta estrategia, que puede ser discutible pero legítima en circunstancias normales, tenía una especial relevancia teniendo en cuenta el momento que vivía nuestro país (como otros). Resultaron inquietantes algunos de los episodios vividos en plena pandemia con una “causa general” -como lo definía la Fiscalía General del Estado-, fundamentada en “informes” elaborados por la Guardia Civil, o pronunciamientos con pretensiones periciales -el “forense epidemiólogo”- que trataron de armar la teoría, no ya de que las manifestaciones del 8 de Marzo fueron un vector decisivo de contagio y expansión de la COVID-19, sino de que el Gobierno había permitido, desde el conocimiento y la consciencia de lo que se nos venía encima, que esto fuera así.

El archivo de la causa puso de manifiesto, una vez más, que el juego de contrapoderes y limitaciones mutuas son una gran garantía democrática a preservar y valorar -la causa había sobrepasado ya el esperpento y se adentraba en caminos por los que se podrían derivar responsabilidades, pero en sentido inverso al pretendido-, pero sirvió para “instar” un caso con una repercusión mediática desmedida sobre una especie de nueva teoría de la conspiración. Ante una pandemia mundial. Con decenas de miles de muertos.

Pero hay más elementos políticos relevantes. La resolución de la pugna entre las derechas que, como se apuntaba, parece que va a llevar a la desaparición o absorción de Ciudadanos, conlleva una previsible mejora electoral de los otros partidos conservadores. Además en este contexto, el PP de Casado ha perdido maniobrabilidad y parece irremisiblemente condenado a ligar su suerte política al mantenimiento del poder institucional de la mano de Vox.

Por si fuera poco, las elecciones de Madrid han ido reforzando paulatinamente la parte más “trumpista” del propio PP, que profundiza en la lógica de la polarización, busca la confrontación en términos culturales, lo que refuerza un ambiente político crecientemente irrespirable e impropio de una sociedad como la española, con niveles de tolerancia y convivencia ciudadana bastante razonables.

Los necesarios pero inviables “pactos de Estado”

Esta estrategia política contrastaba con la necesidad que tenía y tiene España en forjar acuerdos de calado. Pactos de Estado. La dimensión de la crisis era de enorme profundidad en el corto y medio plazo, y la incertidumbre ante la posibilidad de rebrotes que se confirma-

ron en el otoño alejó pronto la llamada recuperación en V. La fase de medidas económicas destinadas a salvaguardar el empleo, inyectar liquidez a las empresas, y dotar de rentas de sustitución a seis millones de personas, se pudo calificar de exitosa en el primer momento. La posterior recuperación del empleo que llega hasta estos días corrobora esa valoración.

Pero la posibilidad abierta a través de los fondos de recuperación europeos aconsejaba un proyecto compartido interinstitucional y políticamente plural para diseñar, articular e implementar medidas de impulso de la actividad económica y medidas de mejora estratégica del tejido productivo y del modelo económico español.

En ese empeño nos manifestamos en la comparecencia ante la Comisión Parlamentaria para la Reconstrucción Social y Económica. Tras la batería de medidas de contención de la fase aguda en la lucha contra la pandemia apostábamos por recuperar un vigor del consumo interno ante la primera fase de incertidumbres, habilitar medidas que fomentasen la demanda interna, así como perfilar determinados planes en sectores que se habían visto particularmente afectados por la pandemia, que tuvieran una especial incidencia en nuestra estructura económica y que fueran intensivos en mano de obra.

Respecto a las reformas y propuestas de calado estratégico sobre las que versaba la comisión de reconstrucción planteábamos:

- Políticas industriales y sectoriales.
- Pacto por el fortalecimiento de los servicios públicos. Particularmente la sanidad, y los servicios sociosanitarios y de atención a la dependencia.
- Pacto sobre la protección social.
- Política laboral. Donde además de la corrección de la reforma laboral vigente, planteábamos la modernización de nuestro modelo laboral y su característica más intrínseca, el uso y abuso de la temporalidad, así como abordar la regulación del teletrabajo y la economía de plataforma.
- Política fiscal.
- Posición en Europa.

Contexto económico. La respuesta europea

El impacto de la pandemia provocó una profunda recesión en el conjunto de la zona euro. Las caídas del PIB han sido inéditas en tiempos de paz. En la UE27 fue del -6,2% en 2020 (-6,6% en la eurozona). En España fue del -11%, la más elevada de toda la UE. Las más fuertes a continuación fueron la griega, -10%, y la italiana, con un -8,8%. En el Reino Unido la caída del

PIB fue del -9%. Más de 40 millones de personas trabajadoras en situación de suspensión de contratos.

La respuesta europea ha sido sustancialmente distinta a la de 2008-2010. Se dieron dos actuaciones relevantes.

Por un lado, la Comisión Europea activó el 20 de marzo la cláusula derogatoria general del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC), con lo que permitió a los Estados miembros desviarse de las obligaciones presupuestarias que normalmente se aplicarían.

Por otro, se apostó por ayudar financieramente a los Estados y hacerlo mediante endeudamiento común europeo.

La respuesta del BCE, pese a los titubeos iniciales, también ha sido muy distinta a la que dio en la anterior crisis financiera. Entre la caída de Lehman Brothers y las conocidas declaraciones de Draghi (“haremos lo que haga falta y, créanme, será suficiente”) transcurrieron 46 meses. Aquel retraso en la adopción por parte del BCE de medidas vigorosas para proteger la prima de riesgo de los Estados que se veían obligados a emitir ingentes cantidades de deuda pública ante la recesión, supusieron para España un sobrecoste de 19.000 millones de euros. En esta ocasión, el organismo que dirige Lagarde actuó con más celeridad y la financiación de la deuda no está sufriendo tensiones en los mercados.

Pero, sin duda, el elemento más relevante en todo el cambio de paradigma en la respuesta a la crisis que ha dado la UE ha tenido que ver con la puesta en marcha de los fondos Next Generation. Un fondo de 750.000 millones que se repartiría a través de transferencias y en créditos. La cuantía, que en nuestra opinión era insuficiente (el Parlamento Europeo había aprobado una resolución en la que se instaba a que este fondo tuviera una cuantía de dos billones de euros mientras que la CES apostaba porque al menos fuese de 1,5 billones), suponía en todo caso un planteamiento novedoso y muy importante.

Lo era porque sería financiado a través de una estructura de endeudamiento común, de manera que la devolución del capital y los intereses (en principio entre 2028 y 2058) se imputarían a los presupuestos plurianuales comunitarios. Y lo era también porque la finalidad de los fondos debiera ir ligada a materias como la salud pública, la transformación del modelo económico desde los vectores de sostenibilidad en emisiones (al menos el 37%) e impulso de la digitalización (al menos el 20%), los procesos de transición justa, y por último con referencias a la cohesión social. Estos fondos han permitido ya adelantar 26.634 millones de euros en los PGE-21, de los cuales el 58% se transfieren a las entidades territoriales: 10.793 a las CCAA y 1.489 para las entidades locales.

En cuanto a la condicionalidad de las reformas, estaban ligadas a las recomendaciones para España en el marco del semestre europeo. Éstas distan mucho de asemejarse a la condicionalidad exigida en la anterior crisis. En este caso se centran en reforzar los sistemas sani-

tarios, mejorar los sistemas de protección de desempleo; enfatizan la necesidad de invertir en las transformaciones verde y digital de la economía española y en superar el déficit de innovación de las empresas; se refieren también al problema que va a generar el exceso de endeudamiento, pero deja aplazado su remedio para posteriores fechas. Y en materia laboral se centran primordialmente en reducir la dualidad de nuestro modelo laboral y en mejorar el funcionamiento de las políticas activas de empleo.

Los compromisos que el Gobierno de España envió a Bruselas dentro del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se componían de 30 componentes y 170 reformas. Siendo un plan multidisciplinar y de un amplio alcance casi toda la polémica sobre el mismo se ha centrado en la reforma laboral y la de pensiones. Podemos decir que con alguna excepción el contenido de dichos componentes dejaba suficiente margen al marco de diálogo social para afrontar las reformas estructurales en términos compatibles con las propuestas de CCOO. Si bien, no hay que pecar de ingenuos, hay que ser conscientes de que nuestro país tiene un nivel de vigilancia externo producto de los desequilibrios macroeconómicos, en parte promovido por la parte más tecnocrática y menos política del *stabliment* bruseliano y también porque en nuestro propio país hay quien quiere aprovechar la condicionalidad (real o ficticia) para constreñir el desarrollo programático del gobierno y coartar los resultados que se pudieran obtener en el diálogo social.

Una productiva etapa en el diálogo social

La subida del SMI para 2020 parecía un buen preludio para una intensa etapa dentro del diálogo social. Así fue aunque con un guión radicalmente distinto al que teníamos previsto.

Aun antes de la irrupción de la pandemia, y aunque no puede considerarse fruto del diálogo social, sí se dio un primer paso en el desmontaje de aspectos lesivos de la legislación laboral. En febrero de 2020, tras un proceso de movilizaciones sindicales que habían arrancado en noviembre, el Consejo de Ministros aprobó la derogación del artículo 52-d del ET, que permitía el despido por bajas justificadas. Esta medida, preexistente en nuestro ordenamiento jurídico pero que se había agravado tras la reforma laboral del 2012, fue suprimida tras pronunciamientos judiciales en el TJUE por la desproporción entre las bajas intermitentes (incluso justificadas), y la posibilidad de fundamentar en ellas un despido objetivo.

Apenas tres semanas después se decretaba en nuestro país el estado de alarma. La pandemia y la paralización de buena parte de nuestro tejido económico por un lado, la utilización masiva del trabajo a distancia o la economía de plataforma por otro, y algunos compromisos contraídos en materias como la igualdad, nos llevaron a un intenso calendario de trabajo que llevó a múltiples acuerdos que aquí se sitúan brevemente.

La regulación de los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo** ha sido la herramienta central para hacer frente a la crisis económica, con un comportamiento sustancialmente distinto a otras crisis. Han sido cinco los acuerdos sobre ERTE.

Cabe recordar en este informe que la semana previa a la declaración del estado de alarma, y a instancia sindical, negociamos una propuesta de regulación *ad hoc* de ERTE con CEOE y CEPYME para trasladar al Gobierno. El consenso con los empresarios alcanzado el 11 de marzo estaba en la mesa de la ministra de Trabajo y del presidente de Gobierno el 12 de marzo, día que a través de una videoconferencia nos trasladaban (ellos y varios miembros más del gobierno) el estado de la situación.

En el siguiente Consejo de Ministros la primera regulación de los ERTE entraba en vigor, en un tiempo récord. Ese mes de marzo no se pudo evitar la destrucción masiva de puestos de trabajo especialmente temporales.

Con posterioridad han sido hasta tres millones y medio los trabajadores/as afectadas por ERTE. Por primera vez en la historia de las crisis económicas españolas la caída del PIB no se ha visto reflejada en una caída proporcionalmente mayor de puestos de trabajo. En 2009, el peor año de la crisis anterior, por cada punto que cayó el PIB el empleo se recortó en 1,7% porcentuales; en 2020 esa relación se redujo al 0,7%, menos de la mitad.

También se alcanzó un acuerdo para el **desarrollo reglamentario de la elaboración y registro de planes de igualdad en las empresas y del registro salarial** como elemento imprescindible para abordar la brecha salarial de género. Hay que destacar que este fue un acuerdo entre Gobierno y sindicatos. El desacuerdo con CEOE-CEPYME se fundamentó en que se modificaba la prioridad de intervención en la negociación de los planes de igualdad en aquellas empresas que no tuvieran elegida RLT. Se priorizaba la participación de los sindicatos legitimados del sector frente a las comisiones designadas del artículo 41 del ET. Significativa causa de desacuerdo, dicho sea de paso.

El 10 de marzo se alcanzó un acuerdo sobre la **regulación de las plataformas digitales de reparto**. Este acuerdo, siendo muy parcial, es relevante por cuanto supone una presunción legal de laboralidad en una figura (la de los llamados Riders) icónica en una determinada manera de entender la utilización del trabajo en las plataformas. Además, se incluyó la ampliación del derecho de información de las RLTs acerca del uso de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se utilizan en las empresas y que incide en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, etc. Aspectos que tenemos que desarrollar en la negociación colectiva, que suponen o debieran suponer una ampliación del poder sindical, y que de hecho fue el aspecto más controvertido para el acuerdo con CEOE.

También hemos alcanzado un **acuerdo sobre el trabajo a distancia**, aspecto de incipiente regulación en algunos convenios colectivos y que fuimos capaces de abordar ante la urgencia de la proliferación del teletrabajo en plena pandemia sin una regulación básica que aclarase conceptos.

Cancerígenos

La acción sindical en materia de cáncer laboral en este periodo ha venido determinada por el proceso de modificación de la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos. Entre enero de 2017 y septiembre de 2020, la Comisión Europea emitió cuatro comunicaciones que a día de hoy han dado lugar a tres Directivas que modifican la de Cancerígenos y Mutágenos. La aprobación de estas Directivas ha supuesto pasar de 3 sustancias cancerígenas con valores límites obligatorios a un total de 25, así como que 3 sustancias con un volumen muy alto de población laboral expuesta fuesen clasificadas como cancerígenas: sílice cristalina, humos diésel y aceites de motor usados. A nivel español, tan solo se han traspuesto las dos primeras Directivas en sendos Reales Decretos; siendo especialmente conflictivo el primero de ellos, ya que la Directiva establecía valores límite obligatorios superiores a los valores indicativos vigentes en España para tres agentes, incluido el de la sílice cristalina. Desde CCOO se exigió la trasposición respetando los límites vigentes en nuestro país, pero el Gobierno presentó en 2019 un borrador de RD con una trasposición literal de la Directiva. Este hecho motivó que CCOO y UGT mostráramos nuestra disconformidad con el borrador de RD en el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y que el año 2020 no se aprobara el Documento de Límites de Exposición Profesional en el Grupo de Trabajo de Valores Límite. Finalmente, en diciembre de 2020 se publicó el RD en el BOE respetando los valores ya existentes en España, tal y como exigíamos los sindicatos, y estableciendo un periodo de transición para la sílice cristalina hasta diciembre de 2021.

Amianto

Una reivindicación histórica de CCOO es el establecimiento de un “fondo de compensación para las víctimas del amianto” similar al existente en Francia y otros países de nuestro entorno. En 2017, el Parlamento Vasco registró en el Congreso de los Diputados una proposición de Ley con este mismo objetivo que contó con el apoyo de CCOO. Durante su tramitación CCOO, junto a UGT y la Federación Estatal de Asociaciones de Víctimas del Amianto (FEDAVICA), presentamos un documento de enmiendas al texto de la proposición y realizamos una labor de interlocución con los grupos parlamentarios para presionar para su aprobación, que finalmente no pudo llevarse a efecto por el adelanto de las elecciones generales en 2019. En la actual legislatura, el Parlamento Vasco volvió a presentar la misma proposición de Ley y desde CCOO pusimos en marcha la campaña #JusticiaVictimasAmianto para solicitar su admisión a trámite, lo cual sucedió el 13 de abril de 2021. En la actualidad, CCOO, UGT y FEDAVICA hemos vuelto a presentar un documento de enmiendas y estamos realizando reuniones con los grupos parlamentarios y con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Acuerdo sobre pensiones

Otro de los hitos de este proceso de diálogo social ha sido el acuerdo de pensiones suscrito el 1 de julio de 2021. Tal acuerdo ha supuesto un cambio de rumbo en esta materia recuperando el marco de los acuerdos políticos y sociales amplios, que garanticen consensos lo más amplios posibles para el doble objetivo de la suficiencia y la sostenibilidad del sistema.

El acuerdo de pensiones supone la derogación de los elementos centrales de la reforma impuesta en 2013 por el Gobierno del Partido Popular, volviendo a garantizar la revalorización de las pensiones con una fórmula ligada exclusivamente a la inflación que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, y suprimiendo el Factor de Sostenibilidad que castigaba a los pensionistas y muy especialmente a los trabajadores más jóvenes al reducir la cuantía de su pensión inicial.

Al tiempo que revierte estos recortes, el acuerdo incluye medidas de mejora de ingresos entre las que destaca la puesta en marcha de un nuevo sistema de cotización por ingresos reales de los trabajadores autónomos y la plena implementación del principio de separación de fuentes, iniciado en 1995 y que ahora se culmina reafirmando de manera expresa en el acuerdo y reforzando aún más este compromiso preexistente en la Ley General de Seguridad Social, el papel del Estado como garante público de la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

Junto a estos elementos, la reforma de pensiones ha mejorado el modelo de jubilación flexible. Tiene en este sentido una especial relevancia, las mejoras introducidas en la equidad del modelo de jubilación, mediante la ampliación de las causas que posibilitan acceder a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria, que permite anticipar más tiempo la jubilación y hacerlo con una minoración de la cuantía más beneficiosa para las nuevas personas jubiladas anticipadamente.

Finalmente, el acuerdo incorpora una batería de nuevos derechos relevantes, como la equiparación de la pensión de viudedad para las parejas de hecho, la extensión del derecho a cotización para todas las personas con becas o prácticas no laborales y otros.

Se ha incorporado también la recuperación completa de la cláusula de salvaguarda que, incorporada en el Acuerdo de Pensiones que firmamos en 2011, permitía que las personas expulsadas del mercado de trabajo en la crisis anterior, sin posibilidad de retorno, pudieran optar por acceder a la jubilación en las condiciones previas o posteriores a las definidas en aquella reforma, según les sea más beneficioso. Había y hay aún muchos cientos de miles de trabajadores que se pueden beneficiar de esta opción, limitada por el Gobierno del Partido Popular, también en la reforma de 2013, que hemos ido ampliando año a año, con muchas dificultades en los últimos ejercicios y que ahora se recupera completamente.

Se trata, en definitiva, de un acuerdo de pensiones muy relevante que conforma una primera etapa que debe incorporar ahora el debate de otros elementos igualmente importantes,

tales como el incremento de las bases máximas de cotización y las pensiones máximas, la revisión de las cuantías de la pensión mínima y las pensiones no contributivas, la mejora del mecanismo de integración de lagunas, los periodos reconocidos como cotizados derivados de prestaciones familiares, o el debate en torno a la definición del nuevo mecanismo de solidaridad intergeneracional en los términos de equilibrio en los que se ha enmarcado en el presente acuerdo de pensiones.

El acuerdo tiene una importancia política indudable, al ser el primero que revierte las reformas de la austeridad y además lo hace con un consenso en el marco del diálogo social. Su tramitación como proyecto de ley se efectuará coincidiendo temporalmente con la celebración de nuestro congreso y, por tanto, no se harán valoraciones en este informe de las posiciones de los distintos partidos que (a fecha de confección de este informe) adolecen de bastante rigor en el análisis de la materia.

Plan de choque para la plena implantación del Sistema de Atención a la Dependencia

A finales de 2020 alcanzamos el acuerdo para la puesta en marcha del plan de choque, en el que se recupera y aumenta la financiación pública desde el Estado, en 600 millones anuales, hasta alcanzar los 1.800 en 2023, orientados a eliminar listas de espera, garantizar servicios profesionales como vía preferente de atención, mejorando los mecanismos de financiación, precios de concierto y, con la previsión expresa de que ello repercuta en mejoras en el empleo y las condiciones salariales y de trabajo de las personas que prestan servicios en este sector.

Al tiempo, hemos centrado nuestros esfuerzos en demandar un reequilibrio de la prestación de servicios, aumentando el protagonismo de los servicios públicos, que hoy no se corresponden con el peso de la financiación pública de esta parte del sistema de protección social.

Fondos de recuperación y resiliencia NGUE

La oportunidad que suponen para España los fondos de recuperación habilitados por la UE trasciende del impacto en el crecimiento económico que pueda tener por la mera actividad que genera su importante cuantía. Debieran servir para coadyuvar a la transformación productiva de nuestro país. Para ello, habilitar espacios de intervención sindical se antojaba como un reto para CCOO.

Un reto en un doble sentido. Por un lado porque no es nada fácil romper las resistencias políticas y empresariales a la hora de abrir verdaderos espacios de diálogo para perfilar los planes e inversiones estratégicas que se pretendan financiar con estos fondos. Las organizaciones empresariales han tratado desde el primer momento de establecer una relación bilateral con el Gobierno, llegando a abrir una “Oficina Técnica de Apoyo para Proyectos Europeos”.

Los sectores y las grandes empresas han actuado de forma similar.

En parte, las propias Administraciones Públicas se comportaron (sobre todo en un inicio) reproduciendo los viejos esquemas mentales del “qué hay de lo mío”, sin profundizar en que los NGUE debieran tener otra lógica: la identificación de proyectos tractores y estratégicos de país que por su capacidad de arrastre y transformación económica debieran financiarse con estos fondos, promoviendo a la vez la corresponsabilidad inversora del sector privado.

En este sentido, hay que reconocer que se logró vencer muy parcialmente estas resistencias. Sería injusto negar que se han abierto numerosos canales de comunicación al respecto de la implementación de los fondos, pero han sido canales insuficientes para poder hablar de un proceso participado.

El segundo reto tenía que ver con la propia capacidad del sindicato de dar una respuesta efectiva, cualificada y coordinada al volumen de espacios de intervención que podían haberse abierto. Aquí también hay que ser conscientes de las debilidades que tenemos. Tenemos una débil estructura confederal respecto a las políticas sectoriales, cuestión esta derivada a nuestras organizaciones sectoriales. Los fondos NGUE han puesto de manifiesto la importancia de la transversalidad en este tipo de políticas de prospección y desarrollo sectorial/empresarial. El hecho de que existan prioridades a impulsar de carácter trasversal para los distintos sectores o empresas (transición digital, energética y ecológica) y la puesta en marcha de herramientas como los PERTE (con participación de diversos agentes, empresas, administraciones, etc.) nos ha pillado con el pie cambiado.

Optamos por hacer un grupo de coordinación confederal desde la Secretaría de Políticas Públicas, en el que diésemos cuenta del conjunto de espacios de participación e información en los que participábamos, de manera que el conjunto de organizaciones estuvieran al tanto de los mismos.

El Gobierno nos dio información sobre buena parte de los 30 componentes y las 170 reformas recogidas en los mismos. De todos ellos en 28 no hubo un contraste previo con los agentes sociales, al menos en espacios tripartitos. En los dos restantes (el 23 sobre “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” y el 30 “Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo”) sí hubo tal contraste. De hecho, algunos aspectos fueron bastante controvertidos y como ya se ha indicado, conseguimos que la redacción de ambos componentes dejase márgenes en su concreción compatibles con las posiciones sindicales en materias tan relevantes.

Por otra parte, en esa lógica de las Administraciones y también empresas y *lobbys* sectoriales de establecer proyectos a financiar (o a subvencionar) desde los fondos europeos, a veces esto se trataba de plantear desde un acuerdo con los agentes sociales (territoriales o sectoriales). Y a veces, se hacía como una mera adhesión a políticas reivindicativas ante la

Administración General que poco tenían que ver con la finalidad de los recursos, y amenazaban con crear dentro de nuestras propias organizaciones una especie de “sudoku” en competencia de todos contra todos por los recursos. Este riesgo se seguirá dando en el futuro, por lo que debemos coordinar y dotar de criterio a nuestras posiciones en los espacios de participación que se nos abran.

En la idea de dotar de coherencia a las posiciones de CCOO por el grupo de coordinación ya citado, por un itinerario formativo “express” sobre los NGUE para el Comité Confederal, así como por desarrollar unos criterios (muy genéricos, obviamente) que contextualizaran correctamente la posición política respecto a los fondos.

De forma resumida, eran los siguientes.

- Solo proyectos tractores. El destino de los fondos no debe someterse a meros criterios de reparto departamental, territorial o de lobby empresarial, sino asignarse a proyectos tractores que transformen nuestro tejido productivo, modelo de desarrollo y las capacidades del Estado con el fin de lograr un país más resiliente, productivo, cohesionado e inclusivo. Así, el diseño y la selección de las diferentes reformas y proyectos de inversión debería contemplar una serie de ejes transversales, tales como: (1) contribuir a un nuevo equilibrio sectorial y territorial de la economía española, evitando el riesgo de una concentración de proyectos en empresas y territorios con mayores capacidades de partida; (2) aumentar el tamaño medio de las empresas; (3) impulsar proyectos que primen la cooperación entre empresas y territorios; y (4) fortalecer los procesos de transición justa que favorezcan el empleo de calidad y reduzcan las brechas personales (género, edad, nivel de educación, precariedad...), sectoriales y territoriales.
- Controles anticorrupción y evaluación continua de los proyectos. El Gobierno ha flexibilizado los procedimientos administrativos y las posibilidades organizativas de la Administración Pública para movilizar con agilidad los fondos. CCOO entiende estos cambios, pero exige que se evite la corrupción o el despilfarro y con este fin ha propuesto: (1) publicar las cuantías asignadas a cada proyecto con el detalle por empresa o entidad ejecutoras de las obras o servicios necesarios; (2) realizar auditorías expost por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE); (3) publicar el cronograma de cada proyecto con sus objetivos intermedios y llevar a cabo una evaluación continua de su cumplimiento; (4) informar permanente a los agentes sociales sobre cada uno de estos apartados; (5) en consonancia con los criterios del Reglamento Europeo, el Gobierno debería explicar cómo los planes son consistentes y contribuyen efectivamente a implementar el Pilar Europeo de Derechos Sociales; (6) evitar la concentración de proyectos a empresas que puedan tener efectos negativos, tanto para la competencia por fomentar posiciones de dominio u oligopolios, como para los precios a los consumidores.

- Generar capacidad productiva propia y empleo de calidad. El fin de los proyectos no debe ser solo mejorar el entorno de infraestructuras y servicios públicos para el buen desarrollo de los negocios privados y la actividad pública, sino también que estos sean ejecutados con capacidad productiva propia y/o para impulsar su ampliación. Todo ello con el fin de crear empleo de calidad en España e impulsar sectores estratégicos y cadenas de valor para evitar la dependencia de productos y tecnologías esenciales. Obviamente, esto no siempre será posible a corto plazo, dada la intensa desindustrialización y dependencia industrial y de servicios de alto valor añadido que padece nuestro país.

La pandemia ha puesto de manifiesto las carencias de un modelo de desarrollo con pies de barro: Francia con un sector turístico mayor que el nuestro ha capeado mejor la pandemia gracias al cuidado nacional de su sector industrial y de servicios de alto valor añadido; dentro de España ha ocurrido igual con las regiones turísticas que no han desatendido su industria. Los proyectos deben diseñarse para empezar a revertir esta dependencia a medio plazo y lograr una economía interdependiente. Con este fin hemos pedido que se especifique en cada proyecto el empleo estimado que crearán, cuál es su calidad, qué monto de la producción se atenderá con oferta nacional, qué parte se importará, y cómo contribuyen a localizar procesos de más valor añadido a medio plazo. Asimismo, hemos solicitado una evaluación también *ex post* de estas variables.

- Condicionalidad social. Otra cuestión a incluir en la valoración de los distintos objetivos, iniciativas y proyectos en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia PRTR como en los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTES) es el del impacto social y la sujeción, cuando proceda, de cláusulas de sujeción a condicionalidad social vinculadas a aspectos concretos en relación con el empleo. Estos criterios de condicionalidad social deben servir para abordar la definición, control y evaluación públicas de los PERTES, con participación sindical coordinada en los distintos espacios sectoriales, territoriales y confederal.
- Reforzar la igualdad de género. De forma transversal, el desarrollo del PRTR debe asegurar que todas las actuaciones contribuyen a reforzar la igualdad real entre mujeres y hombres, prestando especial atención a que los procesos de transformación estructural del modelo productivo (transición verde y digital) no ahonden las brechas de género existentes.
- Estado emprendedor. El RDL 36/2020 se creó la figura de colaboración público-privada de los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTES). Se trata de proyectos que tienen un importante potencial de arrastre para el resto de la economía y exigen la colaboración de empresas, Administración y centros de investigación. Habrá un registro estatal de entidades interesadas en los PERTES. Desde CCOO expresamos que la definición del objetivo de estos proyectos, su dirección, seguimiento, control y evaluación de estos proyectos debe ser pública.

En cualquier caso, los objetivos del plan y las reformas que deben acompañarlo son de una dimensión y unos retos que requieren de una cultura y unos instrumentos de gestión y evaluación que garanticen la co-gobernanza de todos los poderes del Estado, cada uno en el ámbito de su responsabilidad. Una buena parte de los objetivos de los planes implican en primera línea a la iniciativa privada y especialmente a empresas y sectores que deben ejercer de fuerzas tractoras, no solo en beneficio propio sino de los intereses generales implicados en los proyectos.

La pandemia materializa las deficiencias en *I+D+i*

Es evidente que la pandemia ha mostrado las graves carencias del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI), tanto desde el punto de vista de la financiación y del escaso gasto empresarial en I+D, muy por debajo de nuestro entorno europeo, como por la precariedad laboral que caracteriza nuestro sistema.

En estos años desde el Área de I+D+i se ha mantenido la coordinación con las federaciones de colectivos implicados bajo la premisa del carácter estratégico de la investigación, el desarrollo y la innovación, como factores imprescindibles para el cambio de modelo productivo y de creación de empleo de calidad.

Anualmente, a través del Gabinete Técnico, se ha realizado el análisis de los PGE para ver la evolución de la inversión, pública y privada, en I+D+i y el nivel de ejecución de los mismos. Como se señalaba anteriormente, los datos muestran un importante diferencial con nuestro entorno, diferencial que se vio agravado en la anterior crisis, en la que se produjo un importante recorte de recursos que aún no se ha recuperado. En 2018 España destinó a I+D el 1,24% del PIB, menos de la mitad de los países más desarrollados de Europa como Alemania, Suecia, Austria o Finlandia y 0,97 puntos del PIB menos que la eurozona, que destinó el 2,21%.

En materia de personal se han señalado de forma permanente los problemas de precariedad, envejecimiento y estancamiento de dicho personal. La precariedad es realmente alarmante, situándose en el entorno del 40% en Universidades y OPIs, y hasta 80% en el personal investigador de hospitales. El mantenimiento de la tasa de reposición y la ausencia de OEP suficientes son el gran cuello de botella que está lastrando el sistema en su conjunto, que en los últimos 10 años ha perdido más del 20% de puestos de trabajo sólo en la AGE.

Desde la aprobación de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación venimos reivindicando la necesidad de su desarrollo para garantizar la carrera profesional del personal científico, incluyendo la figura del tecnólogo (estabilidad, movilidad, promoción, etc.) y los mecanismos de transferencia de conocimiento. En línea a ello se han protagonizado distintas movilizaciones y actuaciones, entre las que podemos destacar la *Marcha por la Ciencia* de octubre de 2019, la enmienda presentada por CCOO a los PGE 2021 para el reconocimiento del derecho a indemnización a la finalización del

contrato del personal investigador en formación o la reciente movilización para exigir al Ministerio la convocatoria de una mesa de diálogo social ante el Anteproyecto de modificación de la Ley de Ciencia aprobado por el Consejo de Ministros. Demanda esta última que no se ha visto satisfecha hasta el momento, el Gobierno pretende dar por cumplido el trámite de negociación con la información facilitada en la Mesa General de la Función Pública.

Por último, señalar que en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se ha incluido, en el componente 17, la reforma institucional y el fortalecimiento de las capacidades del SECTI con una inversión total estimada de 3.380 millones. Entre los objetivos están la reforma de la Ley 14/2011, el desarrollo de una nueva carrera científica para retener y atraer talento, reforzar la coordinación y gobernanza del SECTI mejorando la eficacia y eficiencia de las políticas de I+D, abordar la baja participación del sector privado y la necesidad de identificación de las áreas claves de la ciencia y la innovación. Sin embargo, y pese a la importancia de las materias incorporadas en dicho componente y el compromiso de desarrollo de los mismos con marcos de diálogo social, el Ministerio sigue negando la convocatoria de una mesa de diálogo social para el desarrollo y seguimiento de dichos objetivos.

Balance de la negociación colectiva en 2020

A diferencia del periodo previo a la pandemia, donde el escaso resultado del marco de diálogo social contrarrestaba con una mejora de los salarios y principales variables ligadas a la negociación colectiva, en estos momentos la producción de la concertación tripartita contrasta con cierta atonía en la negociación de los convenios.

En efecto, durante el año 2020 tanto el número de convenios con efectos económicos registrados como el número de personas afectadas por los mismos se redujo de manera significativa. De especial relevancia es el dato de los convenios efectivamente suscritos en el propio año 2020: apenas 524 que afectan a menos de 950.000 personas asalariadas.

Los datos sobre los contenidos de esos convenios también dan cuenta de la precariedad en que se han desarrollado las negociaciones. El incremento medio ha sido del 1,89%, pero mientras los que se habían firmado previamente a 2020 con efectos económicos en este año, llegaban a una subida del 1,92% (por debajo del mínimo recomendado en el AENC, no lo olvidemos), los suscritos en 2020 recogían una alza media de los salarios del 1,56%.

Sin duda esta realidad no se puede desligar de las circunstancias especiales en las que se ha dado la negociación colectiva en el año 2020. La parálisis durante el confinamiento fue prácticamente total, y las limitaciones posteriores, pese a ir recuperando cierta normalidad en la movilidad y la actividad, han dificultado la negociación de los convenios desde todos los puntos de vista.

Otro dato que hemos explorado en este periodo es la afección del SMI a los convenios colectivos. En un análisis de 931 convenios sectoriales, comprobamos que solo 455 tenían actualizadas todas sus categorías con la nueva cuantía del SMI. Por el contrario, 387 convenio (el 42%) recogían categorías o colectivos que no tenían actualizadas en sus tablas el SMI. Más allá de las consecuencias reales de esta cuestión (el SMI es el que es), no cabe duda que detecta faltas de dinamismo en la gestión de los convenios que se deben corregir.

Poner en valor la autonomía colectiva y la propia negociación colectiva requiere, entre otras muchas cosas, autonomizar sus contenidos frente a la mera acción legislativa. Evidentemente, si la norma legal nos favorece, nos facilita el trabajo, pero el convenio no debe limitarse a la reproducción de la norma, que por definición es variable en función de las realidades políticas de cada momento. Más bien al contrario, la negociación colectiva debiera suponer una cierta vanguardia ante la complejidad de las relaciones laborales del futuro. Es preocupante que en una cuestión tan tasada y tan evidente como el SMI se desprendan los datos citados.

Comisiones *ad hoc*, planes de igualdad, ERTE, algoritmos

Una de las cuestiones que han ido cobrando importancia a lo largo del mandato es la posibilidad de reforzar los elementos de intervención sindical en la empresa. En el Comité Confederado que celebramos el 10 de marzo de 2020 -apenas unos días antes de la declaración del estado de alarma, y en el día previo a la negociación de la propuesta para los ERTE que trasladaríamos al Gobierno- se abordó la intensidad con la que plantearíamos que en aquellos ERTE de empresas sin RLT elegida, la intervención de los sindicatos en el periodo de consultas fuera preferente.

Mayoritariamente optamos por tratar de superar la fórmula que recoge el artículo 41 del ET desde la reforma laboral del 2010, que preveía que se pudiera atribuir la representación de la plantilla a una comisión designada sin ninguna intervención sindical.

Finalmente esta reivindicación vio la luz, de manera que se facilitaba nuestra intervención en los ERTE, también allí donde la empresa no tenía órgano unitario elegido. Esta medida fue incluida de acuerdo con la propia CEOE, si bien no es menos cierto que esto trajo una polémica no menor dentro de la confederación empresarial que a partir de entonces trató de modificar este aspecto que, según decían, “iba a meter al sindicato en el bar de Pepe”.

Posteriormente, en el proceso de negociación para regular los planes de igualdad y su registro, recogido en el Real Decreto 901/2020, se incluyó una previsión similar en el reglamento que atribuía a una comisión sindical la potestad de negociar estos planes allí donde no exista RLT vigente. Esta vez la actitud de CEOE fue la de llevar tal reglamento a los tribunales. Hay una beligerancia empresarial con esta cuestión, que volveremos a observar en la negociación de la reforma laboral cuando situemos la eliminación de trabajadores designados (comisiones *ad-hoc*), como un objetivo de tal negociación.

Sin embargo, este tipo de planteamientos (como así ocurrió con nuestra obstinación en ningún caso se cayese del acuerdo de Riders la adición al artículo 64 del ET de la remisión de la información sobre los algoritmos a las organizaciones sindicales), no tienen otro objetivo que ganar espacios de poder sindical.

A nadie debiera escapársele que ante la paulatina obligación de las empresas de implantar planes de igualdad o la apuesta por reforzar la figura de los ERTE u otra análoga como alternativa al despido, mejorar la prelación de intervención del sindicato en el proceso de negociación, es un desafío importante, pero también una oportunidad magnífica de mejorar nuestra intervención sindical.

La extensión del sindicato (hacer elecciones en empresas blancas) habitualmente se da o bien cuando hay algún problema y las plantillas recurren al sindicato, o bien cuando la organización se persona en el centro de trabajo, a veces “a puerta fría”. La oportunidad que se nos abre si somos capaces de ir modificando y asentando una legislación más habilitante a ejercer nuestro papel sindical, es enorme.

Pero tal oportunidad requiere que vayamos integrando esta variable en nuestra forma de organizar el trabajo, las competencias y cualificaciones sindicales, y en general las formas de cooperación entre las organizaciones confederadas, sectoriales y territoriales.

Esto es desarrollo organizativo en estado puro. Ante un campo de extensión seguramente inabarcable, no cabe más que generar sinergias entre los recursos sindicales. Sinergias quiere decir muchas cosas. Procesos de formación internos que habiliten a los cuadros sindicales necesarios para poder afrontar procesos que requieren conocimientos. Sinergias son planes de trabajo y recursos organizados. Sinergias es planificación sobre cómo dirigirnos a centros de trabajo donde, en lugar de ir “a puerta fría”, tenemos una utilidad concreta y tangible que ofrecer y que traducir en afiliación y representación.

Artículo 315 del Código Penal

Una de los efectos de la estrategia de la devaluación interna que se emprendió en el inicio de la anterior década fue el impulso de medidas de creciente autoritarismo legal. La evidencia de que el empobrecimiento de amplias capas sociales iba a provocar un incremento de la conflictividad laboral y social, hizo que se introdujeran modificaciones legales (Ley Mordaza por ejemplo), o se emplearan instrumentos legales ya pre-existentes para “disciplinar” la respuesta social, con crecientes limitaciones por ejemplo, de la libertad de expresión.

En el plano socioeconómico y laboral hubo cientos de causas judiciales motivadas por las convocatorias de huelgas de distinto tipo, utilizando el artículo 315.3 del Código Penal para solicitar penas desproporcionadas ante actuaciones de los piquetes informativos en las huelgas laborales.

CCOO impulsó la campaña “Huelga no es delito” que a lo largo de los años fue el contrapunto de movilización al intento de amedrentar el legítimo derecho a la huelga. Por fin el 14 de abril del 2021 conseguimos la derogación del citado artículo. Un éxito sindical que premia la persistencia con esta cuestión y que debe servir de homenaje a quienes sufrieron procesos judiciales en ocasiones muy duros, con penas de cárcel largas que –aunque nadie en la actualidad esté privado/a de libertad- supusieron un gran quebranto vital y familiar para muchas compañeras y compañeros.

Entre los cientos de personas imputadas sin duda fue relevante el sumario a una secretaria general de CCOO. Katiana Vicens tuvo que sufrir un juicio con unas imputaciones rocambolescas y una petición de pena totalmente desproporcionada. CCOO hizo un importante despliegue de apoyo, trasladando a Mallorca a la dirección confederal y secretarios generales de territorios y federaciones.

Cabe recordar también, como símbolo de resistencia a la injusticia por la aplicación del 315 a los “8 de Airbus”, imputados por la huelga general de 2010 tras irrumpir la Policía Nacional y llegar a disparar al aire en la factoría de la empresa en Getafe, en una de las imágenes de aquella huelga. El calvario procesal que tuvieron estos compañeros y tantos otros merece el reconocimiento de este informe. Otro de los procesados -y absuelto en su día-, Gonzalo Fuentes (junto a Lola Villalba), ha sido recientemente reconocido con el premio Andalucía de Turismo que concede la Junta, en una especie de acto de justicia poética que, insistimos, queremos hacer extensible a todas las personas procesadas.

El despliegue de la Resolución de Juventud

Los diversos rebrotes de la pandemia han impedido materializar la Conferencia de Juventud que estábamos organizando para este mandato. Tras sucesivos aplazamientos, optamos por sustituirla por del debate y aprobación de una resolución desde el Consejo Confederal que recogiera los trabajos previos realizados en la preparación de esa Conferencia de Juventud finalmente frustrada. Así fue, y en el pasado Consejo del 24 de marzo de 2021 fue aprobada una resolución en materia de juventud que establecía tres líneas de trabajo a desplegar en esta materia por toda la organización.

En primer lugar, se subraya la necesidad de impulsar Jóvenes CCOO como espacio de encuentro, participación, militancia y formación de la juventud más allá de cuál sea su situación laboral, que agrupe a aquellos jóvenes que ya disponen de un vínculo estable con el sindicato, pero también a aquellos otros que carecen de él. Un espacio que tanto las federaciones como los territorios deben construir de manera cooperativa. Un espacio que articule y proyecte los debates en esta materia de forma transversal al conjunto de la organización, es decir, que se imbrique en las dinámicas cotidianas del sindicato. Un espacio que debe facilitar el conocimiento y reconocimiento de las personas de menor edad, al mismo tiempo que tiene que ser capaz de visibilizarlas.

En segundo lugar, se concretan medidas para facilitar la incorporación de jóvenes a la organización.

Y, en tercer lugar, se definen acciones para promover el acceso de la juventud a la actividad sindical.

Desarrollar estas medidas, realizar una evaluación exhaustiva de manera periódica por parte no solo del plenario de Juventud sino del conjunto de la organización, así como acordar nuevas líneas de acción, deben ser prioridades para la próxima etapa. Esta es una condición necesaria para, al mismo tiempo, profundizar en las líneas de trabajo desarrolladas durante este mandato en los ámbitos de participación de la juventud trabajadora, la formación de cuadros, la mejora de la comunicación, el acercamiento a los colectivos pre-laborales, así como la construcción de lazos con el tejido asociativo estudiantil y juvenil, el desarrollo de nuestro trabajo en los ámbitos institucionales propios de la juventud, y la transversalización de las problemáticas de las generaciones más jóvenes al conjunto del sindicato.

La participación institucional del sindicato

En estos años de mandato se ha constatado, todavía más si cabe, la relevancia que tiene la participación institucional y la acción sociopolítica y laboral del sindicato en el país. Los cambios en el mapa electoral llevaron a fuerzas políticas nuevas a las instituciones. Algunas de ellas con una visión alejada o incluso refractaria al diálogo social y al papel como interlocución social de un sindicato como el nuestro.

También en los partidos “clásicos” han llegado nuevas cohortes de responsables políticos que, en algunos casos, tampoco tienen demasiado interiorizado el sistema de legitimidades cruzadas que configura nuestro sistema democrático, y el papel constitucional que los sindicatos tenemos atribuidos en él.

Y por si fuera poco, no siempre las transiciones de los responsables de las áreas más vinculadas a la esfera laboral y socioeconómica ha sido el óptimo. La fiabilidad de las posiciones de los partidos en un tema como el de las pensiones, en el ámbito del Pacto de Toledo, ha bajado mucho. Esto implica un sobreesfuerzo en la relación institucional del sindicato para tratar de que aquellas cuestiones que negociamos o pactamos en base a nuestra autonomía colectiva, cuenten luego con la corresponsabilidad política exigible. Y esto, no está siendo sencillo.

En este sentido, el trabajo confederal se ha centrado, principalmente, en reforzar nuestra participación en las instituciones parlamentarias, legislativas y consultivas, así como en fortalecer la relación con las principales organizaciones políticas y sociales.

El seguimiento de la función legislativa de las cámaras ha sido más complicado y convulso de lo habitual debido a los numerosos cambios que se han producido desde 2017, pasando por una moción de censura y por la convocatoria de dos procesos de elecciones generales, así

como por la irrupción de la pandemia del Coronavirus en 2020 que ha paralizado, de forma abrupta, el funcionamiento normal de las instituciones y del país en general.

A pesar de todas estas dificultades, durante los tres años de mandato en los que se ha podido realizar un seguimiento de la actividad parlamentaria, se han podido mantener alrededor de 200 reuniones con los diferentes grupos parlamentarios para trasladar nuestras propuestas en las más de 30 iniciativas parlamentarias relacionadas con lo laboral o sindical. Por citar algunas: la campaña en defensa de la tramitación de la ILP de Ingresos Mínimos, la Ley de Seguridad Ciudadana, el Estatuto del Artista, el Fondo de Compensación del Amianto, la Ley sobre prácticas no laborales o las reuniones en torno a los PGE de cada año y las enmiendas sindicales que CCOO presenta los mismos a través de los Grupos Parlamentarios.

Con cada cambio de Gobierno que se ha producido durante este mandato, hemos elaborado nuevas agendas y contactos de los grupos parlamentarios para conseguir así canales estables de interlocución que han permitido incidir en cambios legislativos de gran calado, como ha sido la derogación del art. 315.3 del Código Penal, la reforma de la PAC, o las nuevas recomendaciones del Pacto de Toledo sobre Pensiones.

La actividad desarrollada en el ámbito parlamentario e institucional durante estos cuatro años se ha trasladado al conjunto de la organización a través de informes, boletines, grupo de whatsapp, publicaciones en la web y Boletines de Información de la Agenda Parlamentaria que se difunden semanalmente y que, de alguna forma, trata de resumir los eventos o iniciativas legislativas que pueden afectar al trabajo de toda la organización.

A principios de 2018 se puso en marcha un espacio web para compartir toda la información y documentación de la que disponía la Secretaría (contactos, agenda y seguimiento parlamentario, iniciativas legislativas, leyes de participación institucional existentes, etc), al que se dio acceso, además de a la Ejecutiva Confederal, al resto de personas dependientes de cada secretaría confederal así como a todas las Secretarías de Participación Institucional de territorios y federaciones. En sus posteriores versiones y modificaciones, este SITE ha sido una herramienta fundamental para compartir y publicar todos los acuerdos de diálogo social separados por materias. Este nuevo espacio común ha facilitado la labor de nuestra gente a la hora de acceder a ejemplos concretos y modelos de acuerdos existentes de forma ágil y sencilla, cumpliendo así con una demanda y una necesidad histórica en el interno.

En cuanto al mapa de representación institucional, a lo largo de este mandato, además de mantener actualizada la base de datos confederal (SIC) con el nombramiento de nuevos y nuevas representantes institucionales, se ha realizado un seguimiento de la actividad anual que tiene cada uno de los órganos en los que participamos. Se trata de sistematizar dicho seguimiento y de esa forma, visibilizar el esfuerzo y el trabajo que nuestros y nuestras representantes institucionales hacen en los casi 200 organismos en los que participamos y que son nombrados por la Comisión Ejecutiva Confederal. En definitiva, se trata de reforzar tanto

la transparencia de nuestras acciones institucionales como la actividad sindical que dicha participación requiere a la organización.

A falta de una, cada vez más necesaria, Ley de Participación Institucional de ámbito estatal, debemos seguir poniendo en valor nuestra labor en la participación y el diálogo social institucionalizado.

Relacionado con esto último, durante el año 2018 se empezó también a elaborar un mapa del Diálogo Social Autonómico en el que, además de recoger de forma histórica todos los acuerdos suscritos por el sindicato desde los inicios de la democracia, se realizaba un mapa detallado de los acuerdos firmados por nuestras organizaciones territoriales así como un análisis de las herramientas de las que se disponen para ello (órganos de participación institucional en los que se participa, funcionamiento de los distintos CES, leyes de participación institucional, etc). En la recopilación de toda esta información y documentación fue fundamental la cooperación y ayuda recibida por todas las Secretarías de Participación Institucional de los territorios. El trabajo final sirvió también para nutrir el SITE de esta Secretaría.

Además de nuestra intervención institucional y sindical en el Congreso y el Senado, hemos realizado un intenso trabajo para conseguir la renovación de la tercera cámara legislativa del Estado, el Consejo Económico y Social de España (CES), después de más de tres años de retraso y desidia para sustituir, tanto la Presidencia y Secretaría General como para la renovación de sus consejeros y consejeras.

En el CES, y a pesar del largo periodo transcurrido de mandato sin renovar y de la falta de interés por hacerlo por parte de los diferentes Gobiernos, se han realizado grandes esfuerzos por parte de los pocos consejeros y consejeras de CCOO que se mantuvieron activos elaborando importantes informes, desde el de mayor envergadura como es la Memoria Socioeconómica y Laboral anual, a los informes sobre Teletrabajo, Fondos de Pensiones, Libertad Sexual o la Ley Orgánica sobre Protección Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la violencia. En el año 2019 el Presidente presenta su dimisión y pocos meses después lo hace también la Secretaria General, produciéndose un grave deterioro en el funcionamiento de este importante órgano consultivo del gobierno. Ante esta situación, los diferentes grupos asumen de forma rotativa la presidencia en funciones. Es de destacar y agradecer la labor de representación institucional por parte de Julián Ariza como presidente en funciones durante el mandato correspondiente a CCOO.

En febrero de 2021 se produce la esperada renovación de las y los consejeros y por parte de CCOO se realiza una renovación total y paritaria en género. Dos meses después el Gobierno propone nuevo presidente y secretaria general, que son nombrados por unanimidad por el Pleno del CES del mes de mayo, junto con la vicepresidencia de CCOO en la persona del secretario de Participación Institucional, Francisco Carbonero. Desde entonces la actividad del CES se ha visto revitalizada y reconocida por el Gobierno con el envío, solo en el mes de julio, de varios anteproyectos de ley (Pesca sostenible, Formación Profesional, Te-

lecomunicaciones, Pensiones) y la realización de varios e importantes actos institucionales que han contado con la participación directa de Vicepresidencias, ministras y varios altos cargos del Gobierno.

En definitiva, el trabajo durante este mandato ha sido intenso y ha producido importantes efectos pero se debe continuar trabajando en una mayor coordinación entre organizaciones con la idea de ganar en confederalidad y en hegemonía para incrementar el prestigio sindical e influir de manera determinante en la consecución de los objetivos confederales.

Balance comunicación

Vivimos en una sociedad en la que se ha instalado la idea de que aquello que no es convenientemente comunicado no existe. También en un periodo histórico en el que las formas y canales comunicativos han mutado de forma intensa. CCOO se planteaba el mandato en este terreno con el objetivo de ganar en hegemonía social, ser capaces de renovar el objeto y papel sindical en una sociedad que en buena parte ya no reconocía las viejas legitimidades del modelo de representación y mediación democrático e institucional (por impugnación de la misma o por desconocimiento cívico de sus fundamentos), y obviamente dar a conocer nuestras tareas, logros y reivindicaciones. Y por ello se decidió situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia, apostando con mayor fuerza por la profesionalidad, la credibilidad y la transparencia que nos ha caracterizado, pero en un contexto variable y complejo.

Nos marcábamos dos objetivos comunicativos:

- Impulsar, renovar y ajustar la política comunicativa de las CCOO a partir de una nueva realidad impuesta por internet y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, a partir de las prioridades que se derivan de nuestro proyecto sindical, nuestra estrategia reivindicativa y propuesta, y el buen uso de nuestros recursos.
- Disponer de potentes herramientas comunicativas para llegar a todos los sectores, a todos los trabajadores y trabajadoras, y regular los protocolos de información y participación de toda la afiliación en las decisiones de mayor trascendencia.

Podemos afirmar que se ha impulsado y renovado la política comunicativa, no solo marcada por la realidad impuesta por las tecnologías digitales, sino también por la pandemia que se inició en marzo de 2020 y que ha condicionado en gran medida nuestra comunicación obligándonos a avanzar y a adaptarnos a las circunstancias con un resultado satisfactorio, a pesar de la dura situación que nos ha tocado vivir. Gracias a que la decisión de potenciar la comunicación ya estaba tomada, desde el inicio del mandato se pudieron empezar a proyectar e implementar mejoras que nos han permitido adaptarnos con mayor soltura a las nuevas necesidades derivadas de la pandemia.

Todo esto ha sido posible por la apuesta firme y decidida de esta dirección por modernizar la comunicación en CCOO. Y por supuesto, por la dedicación y el esfuerzo de las personas que componen el equipo de Comunicación y del resto de compañeras y compañeros del resto de departamentos con los que se ha trabajado en coordinación para cumplir las demandas que nos exigía la sociedad ante un periodo de gran incertidumbre desde el inicio del mandato.

No obstante, los cambios iniciados son el primer paso de un proyecto más ambicioso. La segmentación de la audiencia, los nuevos hábitos de consumo de la información y la diversificación de canales nos reafirman en que la organización tiene que poder diseñar y producir sus propuestas en múltiples formatos y con mayor autonomía. Esta nueva oferta comunicativa exige diferentes enfoques y un nuevo mapa de competencias capaces de encontrar soluciones a los nuevos retos que nos enfrentamos día a día.

La pandemia ha obligado a acelerar algunos cambios que ya estaban previstos. La necesidad de trabajar en remoto ha propiciado que se potenciaron los diferentes canales de comunicación para llegar tanto a nuestra organización, como a la afiliación y a toda la sociedad. Así, el impulso de los formatos audiovisuales, de las redes sociales, o de la web como repositorio de múltiples contenidos, ha sido una prioridad para informar y dar a conocer nuestras propuestas.

De esta forma, se han cumplido los objetivos específicos que nos marcábamos:

- Situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia sindical como organización. Dar a conocer lo que hacemos con profesionalidad, eficacia y transparencia, interactuando con la afiliación, entre las organizaciones y con la sociedad.
- Avanzar en la generación de contenidos adaptados a los distintos soportes y herramientas, y a la diversidad de públicos a los que nos dirigimos e interpelamos, así como a la propia evolución de la imagen corporativa del sindicato, consolidando la estrategia confederal de política comunicativa.

Para desarrollar todos estos objetivos se definían siete espacios de trabajo, muchos de ellos relacionados entre sí, y otros interrelacionados con diferentes departamentos tanto confederales como del resto de la organización.

1. Departamento de Comunicación.
2. Estrategia confederal en redes sociales.
3. Entorno web.
4. Proyección e imagen de CCOO.
5. Publicaciones.

6. Información y participación.

7. Coordinación.

8. Podcast “Gente con clase”.

Sin duda, la comunicación es uno de los espacios de prioridad sindical más dinámicos que existen y como tal es difícil hacer un balance muy cerrado, e incluso una previsión de objetivos muy tasada. Es obvio que son muchas las tareas que quedan por hacer, protocolos que acabar, formaciones que concluir y sistemas que pulir para recordar a la clase trabajadora quién es y cómo hay que organizarse para defender nuestros intereses de clase.

Pero tenemos que tener en la cabeza la capacidad casi ilimitada que tiene CCOO de generar información, partiendo de una premisa: creernos que muchas de las acciones y actividades sindicales son perfectamente comunicables.

Formación sindical

Con posterioridad a la celebración del 11º Congreso Confederal, fruto del análisis de la formación sindical desarrollada en mandatos anteriores, se constató la necesidad de dar un impulso a la misma, valorando la necesidad de tener una formación confederal estructurada, de crear una herramienta informática para la gestión, de elaborar materiales confederales a disposición del conjunto de organizaciones y de planificar la formación de sindicalistas para la formación sindical.

Tras esta situación de partida en 2017, y como resultado del trabajo colectivo cuyas bases se recogen en el plan de formación sindical confederal aprobado en abril de 2018, hoy está estructurada la formación sindical confederal; existe una potente herramienta informática confederal denominada FORSIN; se han elaborado materiales de formación sindical, que no existían, para ponerlos a disposición de todas las organizaciones; se han estructurado y desarrollado seminarios para la dirección y formación estratégica de forma planificada; existe un equipo pedagógico de carácter confederal que da consistencia a un plan de formación de formadores y formadoras sindicales; se ha elaborado para todas las personas afiliadas una formación pionera de carácter sindical. Estas han sido las grandes líneas, reforzadas por una nueva forma de hacer como consecuencia de la pandemia: la formación online y el uso de herramientas digitales.

Durante este mandato hemos realizado 237 cursos dirigidos a representantes sindicales, estructura y dirección, en los que ha habido 11.990 participaciones. Del total de cursos, 81 han sido presenciales (o aula virtual) con 1.620 participaciones, 153 de teleformación con 8.104 participaciones y 3 webinar con 2.266 participantes conectados y 23.652 visualizaciones. Las personas afiliadas matriculadas en los cursos del campus online ascienden a más de 9.000.

Internacional y cooperación

Aunque todo el informe está salpicado de referencias a cuestiones internacionales y particularmente europeas, y el balance por áreas recoge esta cuestión expresamente, introducimos aquí algún apunte relevante.

En primer lugar, recordar que durante el mandato se han celebrado los congresos de las dos confederaciones internacionales (CSI y CES), lo que ha supuesto la intensificación de nuestra implicación sindical externa. En el Congreso de la CSI la apuesta de CCOO fue la de Susanna Camusso, en línea con la práctica totalidad de las organizaciones europeas excepto la británica y la rusa –que finalmente decidió la votación- y de las Américas -con la excepción del sindicato de Estados Unidos-. La secretaria general, Sharan Burrow, consiguió ser reelegida. En el Congreso de la CES, Luca Visentini revalidó su mandato al frente de la Confederación Europea de Sindicatos.

Hemos seguido reforzando nuestras relaciones bilaterales con los sindicatos europeos con los que nos une una forma similar de entender el sindicalismo y que se concentran básicamente en el ámbito latino de la CES.

En segundo lugar, que Europa centra gran parte de nuestra acción sindical internacional, y desde luego este escenario ha sido decisivo para entender el devenir de estos cuatro años y medio en España. Tanto el impulso de las políticas de austeridad, hasta la evolución en las políticas monetarias expansivas y de compra de deuda, y la respuesta a la pandemia, son fases que jalonan la realidad española y que se acaban mostrando decisivas en la propia acción sindical, como se puede apreciar en el informe a poco que se relacione cada variable de las descritas.

En tercer lugar cabe recordar nuestra apuesta permanente para que en los diversos escenarios la CES jugase un papel relevante para reforzar el proyecto europeo y a la vez garantizar una Europa social para los y las trabajadoras. El ambicioso Pilar Europeo de Derechos Sociales, ampliamente exigido y apoyado por el movimiento sindical europeo, ha quedado limitado a un mero documento de buenas intenciones sin carácter vinculante ni exigible en su cumplimiento para los Estados miembros y por tanto, sin efectos reales sobre el bienestar de la ciudadanía europea.

Otro aspecto, el cuarto a reseñar, es que durante el mandato de Von der Leyen al frente de la Comisión Europea se han promovido, asimismo, algunas directivas europeas relevantes para la clase trabajadora, como la Directiva sobre transparencia salarial para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE o la Directiva sobre debida diligencia en derechos humanos y responsabilidad corporativa.

Este nuevo ciclo político en la Unión Europea que se abre en 2019, con la renovación de las principales instituciones comunitarias, abre expectativas sobre la revitalización del

Diálogo Social Europeo. Hemos de resaltar la propuesta lanzada por la comisión Europea de la primera fase de consulta a los interlocutores sociales europeos sobre un salario mínimo justo para las personas trabajadoras de la Unión Europea, fase que se inició en enero de 2020.

En quinto lugar, respecto a América Latina, hemos seguido profundizando nuestras alianzas con los sindicatos de la región, así como con la Confederación Sindical de las Américas. También hemos continuado nuestro intenso trabajo en los países árabes para seguir contribuyendo a la consolidación del sindicalismo autónomo e independiente en la región, en colaboración y coordinación con la CSI Países Árabes.

Palestina y el Sáhara Occidental siguen siendo prioritarios para CCOO. Desgraciadamente, la situación en ambos territorios ha empeorado, con conflictos armados provocados por Israel y Marruecos, respectivamente, y con graves consecuencias sociales para sus poblaciones.

Otra parte importante de la actividad sindical internacional se sigue centrando en la Organización Internacional del Trabajo. En las Conferencias de la OIT de 2018 y 2019 jugamos un importante papel en la elaboración del Convenio 190 contra la violencia en el mundo del trabajo, formando parte del equipo de redacción del mismo.

A nivel nacional, hemos trabajado conjuntamente con la Secretaría de Mujeres y otras estructuras en la reivindicación de que España ratifique los Convenios 190 y 189 sobre Trabajo Doméstico.

CCOO ha hecho un ingente trabajo sindical que se ha realizado entorno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. En 2019 se estableció un grupo de trabajo confederal, liderado por la Secretaría de Internacional y Cooperación, la de Mujeres e Igualdad y la de Medio Ambiente que, con la colaboración de la Fundación 1º de Mayo, ha hecho posible la elaboración de tres informes sindicales sobre los ODS para los años 2018, 2019 y 2020 y una Guía de información y sensibilización Sindical sobre los ODS.

Respecto a la cooperación internacional, se mantiene la falta de financiación pública para cooperación sindical para el desarrollo. Seguimos constatando la voluntad política de excluir a los sindicatos de la cooperación para el desarrollo, priorizando a otros agentes de cooperación respecto a nosotros.

A pesar de la falta de recursos, se está trabajando intensamente para optar a proyectos y convenios de cooperación sindical que se convoquen de forma directa, puesto que la Fundación 1º Mayo mantiene su calificación como agente de cooperación, o en colaboración con otras entidades de cooperación al desarrollo.

CCOO en tiempos de cambios

Este mandato congresual ha estado mediatizado, como hemos visto, por contingencias exteriores inéditas y que han marcado la agenda sindical de forma intensa. Pero no debemos perder la perspectiva de las transformaciones que internamente también CCOO venía desarrollando desde el anterior congreso.

En julio de 2017 con la decisión de no optar a un tercer mandato en la secretaría general por parte de Ignacio Fernández Toxo, se visualizaba un cambio generacional en el sindicato, que en este 12º Congreso tiene su continuidad y culminación. Las generaciones que habían vivido en su juventud el final del franquismo y habían contribuido decisivamente a la conformación en legalidad de CCOO desaparecen de los puestos de máxima responsabilidad de nuestra organización.

Este proceso que aquí culmina tiene ya precedentes en nuestras organizaciones territoriales y federales. A día de hoy podemos decir que los relevos en el conjunto de nuestras organizaciones están muy consolidados. No es autocomplacencia decir que hoy CCOO ocupa una referencialidad en las comunidades autónomas y en los distintos sectores muy destacada. Y estos cuatro años largos han sido muy provechosos en ese terreno. No hay más que hablar con responsables políticos o empresariales para cotejar el respeto que, en general, nuestro activo sindical les merece.

Los congresos federales y territoriales que acabamos de realizar abundan en este proceso de transición exitoso que, consideramos, estamos realizando. La irrupción de las mujeres a puestos de responsabilidad venía larvándose de forma callada y cualitativamente importante desde tiempo atrás. Son muchas las compañeras que venían ocupando puestos en responsabilidades donde históricamente el concurso de las mujeres no era habitual. Porque sí, en CCOO también había secretarías feminizadas y otras masculinizadas. Hoy podemos decir que esa barrera quiebra porque son numerosas las secretarías de Organización, Finanzas, Acción sindical u otras ocupadas por mujeres.

El dato, ya reflejado en este informe, de que más de la mitad de las personas que componen las ejecutivas de nuestras federaciones estatales o territorios son mujeres es impactante. El paso que quedaba por dar con la llegada a las Secretarías Generales ha tenido en este proceso un salto adelante igualmente llamativo.

De las nueve “nuevas” Secretarías Generales que se han renovado, seis lo han sido por compañeras. De entre los cuatro territorios con más afiliación, tres cuentan con una mujer al frente. Dos de las federaciones más grandes también.

El músculo de la organización

Si antes se señalaba el reconocimiento que se aprecia entre las élites políticas y empresariales a CCOO en prácticamente cualquier lugar de España, no cabe duda de que quien nos legitima como sindicato no son tales élites, sino las trabajadoras y trabajadores con la confianza que depositan en que la organización en torno a Comisiones Obreras, vale la pena.

A efectos afiliativos y representativos, sin duda los objetivos que nos habíamos marcado eran ambiciosos y no se ven totalmente satisfechos. Pero el sindicato revalida su condición de organización con más afiliación y representatividad de España. En términos afiliativos hemos mantenido un lento pero sostenido crecimiento en las diversas circunstancias que se han dado en el mandato. Es precisamente ahora, cuando celebramos el Congreso cuando se observa una ralentización en la afiliación que hay que tratar de contrarrestar cuanto antes. Aunque es un lugar común decirlo, la afiliación es clave para el fortalecimiento del proyecto colectivo de CCOO.

Nuestra organización cierra el periodo hasta junio de 2021 con un incremento afiliativo de 57.000 personas, hasta llegar a las 974.471 personas afiliadas con sus cotizaciones al corriente de pago. Esto nos sitúa en casi un 5% de la población asalariada afiliada a CCOO.

Es destacable la evolución de la afiliación femenina. Son más de 450 mil las mujeres que forman parte de CCOO, superando el 46% del total de afiliación. Al inicio del mandato las mujeres afiliadas eran 400 mil, por lo que podemos afirmar que prácticamente el total de mejora neta en la afiliación se produce por este incremento en más de 53 mil mujeres.

Otra consideración menos positiva y a tener en cuenta es la tendencia de la evolución de las cuotas especiales y súper reducidas, que han crecido siete puntos en el conjunto de período, en detrimento de las cuotas generales. A ello hay que añadir que la cuota especial es la mayoritaria en las altas de cada año.

De igual manera renovar la condición de sindicato mayoritario en España debe celebrarse. Pero esta estadística siempre hay que ponerla en relación con dos variables. Una es la proliferación de terceras opciones sindicales o para-sindicales que en España no dejan de aumentar. El hecho de que sean opciones dispersas y no sean relevantes para condicionarnos las políticas estratégicas, no es óbice para que no veamos un problema en la tendencia a la corporativización o al gremialismo, coherente con una sociedad lastrada por décadas de disputa cultural del individualismo, el apoliticismo y, en los últimos tiempos, con serias tendencias reaccionarias en todos los órdenes sociales.

La otra es la densidad sindical. Se trata no solo (ni principalmente diríamos) de establecer la comparativa porcentual respecto a UGT o a “otros”, sino sobre todo evaluar en cuantas empresas y centros de trabajo hay una presencia más o menos organizada de CCOO.

La combinación entre afiliación, representación y encuadramiento de esa afiliación (tanto la constitución de secciones sindicales -contamos con 5.637 constituidas y registradas- como de espacios de participación e interacción con las personas afiliadas en espacios que no posibilitan la organización en el propio centro de trabajo) son determinantes a la hora de medir la capacidad contractual del sindicato. En el mundo económico, empresarial y laboral del siglo XXI no se puede influir y regular únicamente desde el espacio macro del diálogo social y la negociación colectiva sectorial. El conflicto capital-trabajo se dirime las más de las veces en el espacio concreto del puesto de trabajo y la organización del mismo. La disputa de las condiciones de trabajo requiere de un marco normativo como condición necesaria, pero no sirve en exclusiva tal marco como condición suficiente para materializar la utilidad de CCOO.

Nuestra representación en las empresas es muy mayoritaria en los pequeños centros de trabajo de hasta 49 personas. Ahí obtenemos el 39% de la representación que se mantiene por encima del 30% en las empresas entre 500 y 999 personas trabajadoras, pero que baja hasta el 23% en las grandes unidades de más de 1.000 trabajadoras/es. Es decir, seguimos teniendo una capilaridad comparativa indiscutible en la extensión en la pequeña y mediana empresa, pero más dificultades en los escenarios donde -por volumen de censos- es más habitual la competencia y donde se genera mayor poder sindical endógeno al propio centro de trabajo o unidad electoral.

CCOO tiene presencia afiliativa y organizativa casi en el 10% de los centros de trabajo de nuestro país, donde se concentra el 51,4% del empleo total. Un 44% de nuestra afiliación está concentrada en las empresas donde tenemos 5.637 secciones sindicales.

El 22,8% de nuestra afiliación está ubicada en centros de trabajo donde hay elecciones sindicales hechas, pero no hay sección sindical de CCOO.

Esta simple aproximación de datos da idea de la dimensión organizativa de CCOO, pero también de los amplios márgenes que tenemos para que esa red sindical tenga un efecto multiplicador sobre nuestra afiliación y poder sindical.

El desarrollo organizativo no pretendía ni pretende más que la mejor utilización de recursos, así como la implementación de sistemáticas de trabajo, compartido y cooperativo, precisamente para ser más útiles, más fiables y más moldeables a la diversidad de situaciones en las que hoy se sustancia la acción sindical.

Nuestra Confederación está compuesta por un número de organizaciones federales (las territoriales lógicamente dependen de la dimensión de la comunidad en la que se radican) que les permiten tener la suficiente masa crítica como para poder desarrollar un proyecto sindical solvente. Es cuando desde el todo se baja a lo concreto de las provincias, las comarcas o la delimitación territorial que exista en cada caso, cuando los recursos pueden no ser suficientes. Pero el problema ya no es de continuar con un proceso de concentración de organizaciones como tuvimos que abordar en anteriores etapas con las fusiones. La línea de trabajo

debe ir en la idea de “generar escala” a través de la cooperación y la utilización racional de los recursos, incluso la mancomunación de los mismos, cuando la realidad concreta lo aconseje.

Otro elemento fundamental que define la fortaleza organizativa de cualquier entidad es su situación económica. La situación de nuestras organizaciones en este terreno es razonablemente buena. Tenemos a las organizaciones saneadas de forma general. El nivel de ingresos propios de CCOO es alto. El 83% de nuestros recursos proceden de ingresos propios, casi en su totalidad de cuotas.

Los ingresos por subvenciones (si excluyésemos las finalistas que son recursos que tienen un destino tasado y que no debieran interpretarse como subvenciones en sentido estricto) apenas llegan al 5% de nuestros ingresos. Si incluyéramos las finalistas en torno al 17% del conjunto confederal.

Tener unas organizaciones capaces de generar prácticamente 160 millones de euros de ingresos totales al año nos da la idea de la dimensión y autonomía que tiene CCOO.

Los cambios de ciclo

Durante este informe hemos repasado las sustanciales diferencias que existen en la acción sindical en función de los contextos que nos circundan. CCOO debe pertrecharse para hacer frente a cualquier contingencia que nos depare el futuro. La autonomía del sindicato (económica como hemos visto, pero también política) tiene como principal fortaleza la capacidad de adaptación a las transformaciones.

Hemos atravesado en apenas cuatro años y cuatro meses la evolución del marco de concertación social que se ha movido desde un protagonismo secundario -por no decir la irrelevancia- en los meses que convivimos con el Gobierno del PP, hasta la situación actual y la generada en la pandemia, donde la producción normativa con intervención fuerte del sindicato ha sido muy potente.

Está dentro de la inteligencia de las organizaciones saber cuándo se pueden desplegar velas para aprovechar el viento favorable y cuando conviene arriarlas y navegar con motor, bien porque no haya viento, bien porque este pueda romper las velas. Por eso hay que ser conscientes en todo momento de qué es vela y qué es motor.

El motor es la capacidad contractual que somos capaces de ganar desde la fortaleza organizativa. Es lo que nos va a permitir seguir siendo decisivos ante la posibilidad de un cambio en el ciclo político que podría llevarnos al contexto institucional más adverso desde la recuperación de la democracia.

La negociación colectiva, los planes de igualdad o de formación, la extensión del sindicato en la empresa, la profesionalidad y la calidad en aquellas tareas de la acción sindical que

ofrecemos a las y los trabajadores, la dotación humana y material de las sedes, la presencia y capilaridad en el territorio... son las grandes variables sobre las que descansa la actividad sindical. Son además, y esta es la buena noticia, las variables que más dependen en exclusiva de nosotras y nosotros. Son, por utilizar términos marxianos la infraestructura que determina la superestructura en la intervención sindical.

Esa superestructura es la dimensión representativa de un sindicato, donde concurre la legitimidad que nos otorga el ordenamiento jurídico y el consenso dinámico en que los agentes económicos, sociales y políticos nos reconocemos mutuamente como partes de una democracia compleja y de legitimidades cruzadas.

Y esta superestructura está, en este siglo XXI, muy condicionada por la crisis de representatividad, por la irrupción reaccionaria en buena parte de la sociedad y la política; es decir, por variables que no podemos controlar porque no dependen ni en exclusiva ni principalmente de nosotras y nosotros.

Por eso el balance de estos cuatro años y medio, aunque no puede ser interiorista, no puede perder de vista que en la finalidad segunda de un Congreso (además del balance, la renovación de estrategias y equipos de dirección) es definir su ponencia propositiva. Y debemos empeñarnos en mejorar las pautas organizativas mirando hacia fuera, porque las preguntas vienen de fuera.

Seguramente en los próximos años irá tomando forma cómo se resuelve la disyuntiva sobre si nuestras sociedades (y la española como una más del contexto general) van a reconstruir un contrato social en el paradigma económico y geoestratégico para mediados del siglo XXI, o se aceleran las tendencias mercantilizantes de sociedades con menguantes vínculos colectivos y un Estado de bienestar que pase a ser de beneficencia.

CCOO tiene claro por qué va a apostar, pero lo que debemos impulsar como dirección confederal son las estrategias para hacer frente a cualquiera de los escenarios que se abran a futuro, tanto a medio como a largo plazo.



12º CONGRESO CONFEDERAL
**ACTUAR PARA
AVANZAR**

Pase lo que pase



Balance por áreas de trabajo

Balance general por áreas de trabajo

Además del informe cronológico que “relata” el devenir del mandato, se introduce un balance por áreas. Algunos de los elementos que componen el balance que a continuación se detalla aparecen de forma más o menos salpicada a lo largo de la parte previa del informe, como no puede ser de otra forma.

En todo caso, parecía razonable profundizar en un balance de cada una de las secretarías para dar cuenta, de manera más ajustada, del trabajo realizado. La opción de agrupar el informe por áreas tiene que ver con la estrecha relación que los espacios de trabajo tienen y para intentar no reiterar actuaciones compartidas en varios balances de cada una de las secretarías.

De esta manera esta parte del balance iría dividida en los siguientes apartados:

Balance del **área Organizativa y de Recursos**, que contendría el realizado desde las secretarías de:

- Finanzas y Administración
- Organización y Formación Sindical y Cultura del Trabajo

Balance del **área de Acción Sindical** que contendría el informe de lo realizado por las secretarías de:

- Acción Sindical
- Empleo y Cualificación Profesional
- Mujeres e Igualdad
- Salud Laboral
- Medio Ambiente y Movilidad
- Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo

Balance del **área de Políticas Públicas** que contendría el informe correspondiente a las secretarías de:

- Políticas Públicas y Protección Social
- Política Social y Movimientos Sociales
- Participación Institucional

Balance en el **área de la Política Comunicativa** que se ciñe a la Secretaría de Comunicación

Balance en el **área Internacional** que se ciñe a la Secretaría de Internacional y Cooperación

Área Organizativa y de Recursos

Introducción

Tras la celebración del 11° Congreso Confederal el pasado 1 de Julio de 2017, y a lo largo del mandato del 11° Congreso, las Secretarías más directamente relacionadas con el área organizativa (Finanzas, Organización o Formación Sindical) han tenido que impulsar un trabajo de múltiples facetas cuyos hitos a continuación se describen. No cabe duda de que tras truncarse la normalidad en el trabajo diario presencial como consecuencia de la declaración del estado de alarma por el Gobierno nos ha hecho cambiar de forma notable nuestra forma de actuar y de trabajar hasta el punto de que aún seguimos manteniendo mayoritariamente parte de la actividad de nuestra comunicación institucional interna y externa mediante el uso de las video-conferencias y limitando nuestra actividad presencial a lo mínimo imprescindible.

Esta circunstancia ha trastocado seriamente algunas de las variables organizativas más importantes y más cuantificables para el sindicato, como son los propios procesos electorales, su renovación y nuevas convocatorias, y en general todo lo referido a la extensión del sindicato en el centro de trabajo.

Por otro lado, a lo largo del mandato hubo algunas modificaciones funcionales por la dimisión de dos componentes de nuestra ejecutiva que tenían encomendadas tareas relativas a esta área como son la de servicios jurídicos y afiliación, así como la de formación sindical. La reasignación de funciones a través del trabajo colaborativo entre tres secretarías (Organización, Finanzas e Institucional) para abordar lo referido a los SSJJ, y la adscripción temporal de la formación sindical a la secretaría de Organización y la afiliación a la de Administración y Finanzas, resolvieron razonablemente los contratiempos.

I. En materia de Finanzas y Administración se ha trabajado sobre la base

- De la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones externas e internas.
- Continuar con los niveles de autofinanciación y solvencia del sindicato.
- Del presupuesto confederal como instrumento planificador de recursos.
- Mejorar las políticas de solidaridad entre las organizaciones confederadas.
- Mejorar los recursos tecnológicos.
- Eficiencia en la gestión de los RRHH, y el asesoramiento a las organizaciones.
- Poner en valor los servicios que prestamos a nuestra afiliación.

Para obtener los máximos niveles de eficiencia, racionalidad y autonomía en la gestión, uno de los pilares fundamentales es fortalecer a la UAR como garante de la correcta circulación de la cuota sindical entre las estructuras del sindicato.

Plan Integral de cuotas

Acordamos Aprobar un nuevo PIC para los ejercicios 2018-2021. Teniendo en cuenta que el Congreso Confederal se celebró en verano de 2017 y que entramos de lleno en el periodo vacacional, no fue hasta bien entrado el mes de octubre cuando se conformaron los equipos de trabajo. Esta circunstancia impidió que, por falta material de tiempo, se pudiera abordar el PIC para todo el periodo congresual dada la complejidad en su negociación y consenso por lo que se tuvo que optar por aprobar solo el Plan de Cuotas para el 2018 pero con el compromiso de aprobar un PIC para el resto del mandato 2019-2021. Plan que, finalmente, fue aprobado por el Consejo Confederal el 13 de diciembre de 2018.

Este plan, consensuado con las organizaciones y recogiendo lo acordado en Congreso Confederal, ha tenido en cuenta la especial situación de pensionistas y jubilados estableciendo unas cuotas diferenciadas. También ha tenido en cuenta a aquellos colectivos precarizados y de menores ingresos mediante la congelación de la cuota o de subida testimonial. Este sistema nos permite poder planificar los recursos disponibles. Además el Plan Integral de Cuotas 2019-2021 recoge dos novedades importantes. Por un lado, se aborda la regulación transitoria de los denominados “suplementos de cuotas” hasta la celebración del próximo 12º Congreso Confederal y, por otro, se pone en marcha un

Balance por áreas de trabajo

sistema de pago de las primeras cuotas de la nueva afiliación por Internet por parte del propio afiliado o afiliada.

Se ha mejorado notablemente los instrumentos de gestión destinados a la recuperación de bajas, que nos han permitido reducir los índices de las mismas, a través fundamentalmente del reforzamiento de la Unidad de Atención Telefónica (UAT).

Política de eficiencia

Se ha dado continuidad a la política confederal de recursos aplicando medidas internas y externas para garantizar una gestión eficiente. Hemos avanzado en el establecimiento de servicios comunes, centralizados confederalmente, que nos han permitido aplicar economías de escala, homogeneizar dichos servicios y lograr mejores condiciones con los proveedores. Entre ellos, cabe destacar por los importantes ahorros que han producido a las organizaciones los nuevos acuerdos de telefonía móvil y fija, el acuerdo con Correos, con la multinacional Google y los acuerdos referidos al uso común de repertorios legales, etc. Muy complicados han sido los acuerdos con BBVA y CaixaBank derivado de la política impuesta por el Banco Central Europeo, que nos permiten una adecuada gestión de la cuota sindical.

Saneamiento financiero y patrimonial de todas las organizaciones confederadas

Desde que se iniciaron los procesos de liquidación y extinciones de los FOREM Autonómicos, la Secretaría de Finanzas, Administración y Servicios ha venido prestando su colaboración, asesoramiento técnico y de apoyo administrativo. En el mandato del 11º Congreso, la secretaría ha colaborado en los cierres definitivos y extinciones de los FOREM de Navarra, La Rioja, Extremadura, en la actualidad, sigue prestando su colaboración para el cierre del FOREM de Aragón (ARAFORM).

Con relación al FOREM Confederal y con fecha 17 de diciembre de 2018, se formalizó la venta del edificio de C/Las Mercedes, 19 propiedad de la CEC. Con su venta se posibilitó que una parte del importe percibido revirtiera en el propio FOREM Confederal.

En la actualidad, se han incrementado las ayudas confederales a aquellas organizaciones que atraviesan dificultades económicas (en especial, aquellas con importantes carencias de tesorería). Para ello se ha articulado un sistema mixto compartido entre la ayuda confederal directa y sin retorno mediante subvenciones finalistas y, complementada con la ayuda a las organizaciones solicitantes mediante la firma de acuerdos de concesión préstamos a muy largo plazo de amortización que permita a las organizaciones poder ir amortizándolo sin poner en riesgo sus finanzas y su tesorería.

Elaboración de la memoria y Presupuestos de la CEC

La política económica de la CS CCOO se establece cada año en el Presupuesto Anual que se aprueba por el Consejo Confederal, donde se marcan los criterios presupuestarios que han de orientar al conjunto de las organizaciones. Se han destinado recursos humanos, económicos y tecnológicos a conseguir los objetivos estratégicos planteados en el Programa de Acción, facilitando con ello la acción sindical y la organización.

Desarrollo del compromiso de transparencia y buen gobierno de las organizaciones de CCOO

Al igual que en ejercicios anteriores, se han “colgado” en el portal de la transparencia de la página web confederal, las cuentas anuales auditadas y toda la información económico-financiera. Está pendiente de incorporar al portal de la transparencia, el protocolo de la declaración de bienes patrimoniales y de rentas, por el intenso debate que ha generado.

Correcta gestión y justificación de los programas subvencionados

Para conseguir una correcta gestión y justificación de los programas subvencionados que permita minimizar los efectos económicos adversos que suponen las liquidaciones practicadas por las distintas auditorías u organismos como el Tribunal de Cuentas a los que se someten los programas subvencionados, se sigue aplicando el Protocolo/Manual de Procedimiento de Subvenciones acordado en el mandato del 10º Congreso Confederal, que nos ha permitido no tener apenas requerimientos. Si bien los procedimientos establecidos en el mismo han sido actualizados y adaptados a la normativa y condiciones establecidos en los últimos años.

En 2020 y 2021, el área de Subvenciones ha colaborado con varias secretarías en la preparación de los borradores de las convocatorias de los programas de formación y de actividades sindicales, así como en su posterior justificación una vez realizadas las distintas acciones formativas que comprendía el Plan presentado ante la Administración del Estado. La gestión de este tipo de recursos nos sitúa en unos niveles de responsabilidad muy altos y nos obliga a ser absolutamente rigurosos en su gestión, por la naturaleza pública de los mismos.

Cumplimiento normativo

Avanzando en las mejoras de dotar de herramientas de cumplimiento, buen gobierno y transparencia a CCOO, se ha realizado una auditoría externa de cumplimiento normativo de todas las secretarías de la CEC, así como de sus departamentos. Se ha elaborado el mapa de riesgos a través de la empresa externa PELAYOS y cuyas conclusiones, recomendaciones

Balance por áreas de trabajo

y directrices nos servirán para elaborar las políticas necesarias que deberán ser puestas en marcha en el transcurso de los próximos años.

Desde la dirección confederal se debe favorecer la definición e implantación de los Planes de cumplimiento en el sindicato y actuar como coordinador y aglutinante de los esfuerzos ya iniciados por algunas organizaciones, con objeto de unificar criterios y estandarizar los correspondientes procesos en las distintas organizaciones. Para ello se han realizado los siguientes trabajos:

Primera fase: (Finalizada)

- I. Diagnóstico de situación: a través de un despacho de expertos independientes, mediante la realización de entrevistas con personas situadas en puestos clave de la organización, y la revisión de toda la documentación existente sobre riesgos, gobernanza y controles puesta a disposición, con el siguiente alcance:
 - a) Informe de situación sobre riesgos de cumplimiento, situación de los controles, políticas y procedimientos internos y su gestión.
 - b) Realizar recomendaciones que permitan impulsar la implantación, a medio plazo, de un plan de cumplimiento en la CEC de CCOO, y que estos sean referentes de actuación para las diferentes organizaciones en todo el ámbito nacional.
 - c) Establecer los elementos necesarios de un Sistema de Gestión de Cumplimiento adecuado y eficaz que permita la detección y prevención de los riesgos de cumplimiento.
- II. Creación del departamento de cumplimiento normativo.

Segunda fase: se encuentra aún en fase de implementación dada su complejidad y la necesidad de contar con recursos económicos y humanos para su total desarrollo.

En el diagnóstico efectuado en la primera fase, se han identificado y valorado hasta 55 escenarios de riesgos vinculados a potenciales responsabilidades jurídicas de la organización (penales, civiles, administrativos, laborales, de fraude interno, etc.). Este diagnóstico debe ser la base de trabajo para acometer las siguientes tareas pendientes:

- III. Redacción de políticas de cumplimiento. Ya elaborados los borradores, que están pendientes de aprobar por la dirección.
- IV. Formación a la Ejecutiva Confederal y responsables.
- V. De acuerdo a lo establecido en las recomendaciones del diagnóstico de cumplimiento, se encuentra pendientes de definir:
 - a) Establecer con claridad el alcance que vamos a dar al Plan de Cumplimiento de la CEC.

- b) Documentar el Manual de Cumplimiento integrado por el Código de Conducta Confederal, el Manual de Procedimiento Confederal y resto de protocolos, reglamentos y normas internas aprobadas así como las políticas de cumplimiento que se desarrollen.
- c) Proporcionar acceso adecuado a dicha información a todas las personas que se determinen como necesarias, comunicar adecuadamente su existencia y proporcionar formación suficiente sobre el Manual de Cumplimiento.
- d) Establecer un canal de denuncias con garantías de confidencialidad, sobre la plataforma que se considere más adecuada pero preferiblemente externalizado, que deberá incluir un plan de formación o campaña de comunicación sobre los objetivos y uso de dicho canal.
- e) Registrar la propiedad intelectual de programas y herramientas informáticas desarrolladas internamente por el departamento de informática. Se ha comenzado por la inscripción en el registro de la propiedad intelectual del programa de contabilidad “SERVICON” a nombre de CCOO.
- f) Realizar una auditoría externa de los sistemas informáticos de la CS de CCOO.
- g) Definición del sistema de reporte regular a la Comisión Ejecutiva Confederal.

Integración y conocimiento de la información económica

La Confederación, a través de la Secretaría de Finanzas, Administración y Servicios, y también la Comisión de Control Administrativo y Financiero Confederal, han recibido la documentación contable completa del periodo 2013-2019. No solo de las organizaciones confederadas sino también de todas sus empresas participadas y fundaciones. Esto se ha podido conseguir por el alto nivel de colaboración e implicación mostrado por todas las organizaciones confederadas, lo que va a posibilitar, de cara al próximo mandato, que se puedan obtener unas cuentas consolidadas que nos ofrezca la situación global de las CCOO en tiempo razonable.

Desarrollar e implementar el proceso de migración del DIMONI al SERVICON

Todas las organizaciones deben trabajar con las herramientas administrativas y tecnológicas confederales. En esa dirección, en este mandato se ha desarrollado e implementado una nueva aplicación contable de propiedad confederal, denominada SERVICON, que ha sustituido al antiguo programa de contabilidad DIMONI desde enero de 2020.

Balance por áreas de trabajo

El retraso (más de cinco años) en el desarrollo de una nueva aplicación contable, que viniera a sustituir al obsoleto y altamente costoso en su mantenimiento DIMONI, hizo necesario que la Secretaría de Finanzas, Administración y Servicios optara por externalizar el encargo del desarrollo de la nueva aplicación contable. El 18 de diciembre de 2018 se realizó su presentación en el ámbito de la Secretaría de Finanzas donde se pudo concluir que se trata de una aplicación muy intuitiva, de fácil manejo, flexible y rápida en la captación de los asientos contables y con elevados parámetros de seguridad de cara al cumplimiento de la LOPD.

Una de las grandes ventajas de la aplicación es que CCOO tiene la llave del código fuente y, por tanto, la propiedad de la aplicación lo que nos ha permitido, por un lado, dejar de pagar a DIMONI más de 60.000€ anuales por su mantenimiento y, por otro, el poder ir mejorando la aplicación e incorporarle nuevos módulos y funcionalidades.

En la actualidad, el SERVICON está operativo en 26 organizaciones de CCOO (Comisión Ejecutiva Confederal, federaciones y territorios), así como en 13 fundaciones y 2 empresas. Dentro de la aplicación, se han desarrollado: el Módulo de Inmovilizado y el Módulo de Conciliación Bancaria, para ello se han mantenido reuniones con el grupo de trabajo compuesto por algunas organizaciones confederadas.

Cambiar de una aplicación contable estándar a una propia y específica para CCOO no ha sido sencillo. Se han tenido que analizar y modificar los módulos (Nóminas, Facturas, Liquidación UAR e importación de las facturas del Servijur y Servisin), estando ya implantados con normalidad en todas las organizaciones.

- Se han elaborado los correspondientes manuales, donde se describen las necesidades de introducción de datos, elaboración de informes, y en general todo lo necesario para que las organizaciones usuarias puedan consultar.
- Se han realizado cursos de formación presencial para los responsables de las organizaciones.
- Se ha prestado apoyo, soporte técnico y asesoramiento a todas las organizaciones, así como la resolución de incidencias, incorporando mejoras en función de las necesidades solicitadas por las organizaciones.

Está en fase de pruebas el Gestor Integral de Gastos e Ingresos, donde se podrá gestionar todo tipo de pedidos, ya sea de viajes (en este caso se podrá realizar la liquidación del viaje y su pago con contabilización automática de los asientos), o de bienes y servicios (se integrará la gestión del Módulo de Facturas). En cuestión de semanas, se procederá a convocar a la Comisión Técnica conformada por organizaciones territoriales y federales para ultimar los detalles e incorporar las sugerencias y propuestas que se le realicen al módulo, para, con anterioridad a la celebración del 12º Congreso Confederal, que el módulo de viajes esté ya en funcionamiento y a disposición de todas las organizaciones de la Confederación.

Certificados digitales y firma electrónica

Las Secretaría de Finanzas y de Secretaría de Organización realizaron un proceso de selección de la empresa que se ha encargado del desarrollo de la aplicación encargada de gestionar los certificados digitales y la firma electrónica. La empresa adjudicataria fue CAMERFIR-MA. En principio, la aplicación nació con vocación de prestar servicios al CIF de la CEC, pero una vez finalizada, instalada y testada la mayor parte de las organizaciones se sumaron a la utilización de dicha aplicación, centralizando desde la secretaría la gestión.

El certificado digital nos ha permitido que cualquier una persona física con poderes de representación general pueda actuar en representación de la organización. Identifica digitalmente a la persona y la vincula a la organización informando del cargo que desempeña en ella, ya sea empleado, sindicalista o miembro de órgano de dirección. Los datos están autenticados por Hacienda y Seguridad Social y es válido tanto para trámites administrativos online como para la firma digital de documentos (contratos, actas, comunicaciones, instrucciones, facturas, etc.).

Lo realmente importante es que almacena y gestiona todos los certificados en una sola plataforma, permite la firma electrónica de documentos de forma rápida, sencilla y con máxima seguridad y protección para la organización al ser jurídicamente vinculante (identifica al firmante de manera inequívoca y asegura la integridad del documento, aseverando que el documento no ha sido modificado por ninguna persona desde el momento de la firma). Además nos permite establecer límites en función de los perfiles del usuario y de las necesidades de cada organización.

Contar con la firma digital en el año 2020 ha sido indispensable, ya que ha simplificado muchos trámites cotidianos al realizarlos online, sin necesidad desplazamientos y ganando en agilidad.

Código de Conducta. Reglamento de actuación respecto a la declaración de bienes patrimoniales y rentas

El 4 de marzo de 2015 se aprobó por el Consejo Confederal las Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control en CCOO. Código de Conducta, entre ellas la declaración de bienes y rentas para los sindicalistas. Con ello se expresa el compromiso que asume el representante designado, con carácter previo al desempeño de sus funciones.

El Reglamento de actuación para la declaración de bienes patrimoniales y rentas, tras ser sometido a una activa participación a través de una comisión de trabajo acordada al efecto y, con posterioridad a la participación del conjunto de organizaciones confederadas, con un amplio debate, alcanzó un alto consenso en el texto final que fue aprobado por en el Consejo Confederal en enero de 2018.

Balance por áreas de trabajo

Con algunas excepciones, debido principalmente a dudas sobre la obligatoriedad o no de su presentación por parte de determinados perfiles de sindicalistas, lo cierto es que la gran mayoría de las personas afectadas por la presentación de sus declaraciones de bienes patrimoniales y de rentas, lo ha entregado a sus responsables de Finanzas.

También se encuentra en fase discusión y debate por parte de las direcciones de las organizaciones confederadas (una vez visto el documento en el Plenario de Finanzas), las llamadas “Instrucciones Internas de Contratación” (IIC) que regularán todo lo concerniente a las futuras contrataciones que realicen las organizaciones cabeceras de CIF y sus fundaciones participadas. Estas normas, una vez aprobadas por los distintos órganos de dirección de las organizaciones confederadas, se harán públicas a través del portal de la transparencia de nuestras páginas web.

Puesta en marcha del Centro Contable Confederar

El Centro Contable Confederar, bajo la empresa de servicios denominada “Servicios Financieros Confederales SLU”, comienza su actividad en septiembre de 2020, realizando a partir de dicha fecha el proceso de gestión de la contabilidad de algunas organizaciones de CCOO. La incorporación de las organizaciones está siendo gradual, las fases de incorporación realizadas y previstas a día de hoy son:

Desde octubre de 2020 se realiza la gestión fiscal y contable de CCOO Construcción y Servicios. En enero de 2021 se empezó a prestar el servicio de presentación de impuestos a CCOO Extremadura. A partir de febrero de 2021 estamos realizando la gestión fiscal y contable de CCOO Melilla.

Está previsto que a partir de julio de 2021 se empiece a realizar la contabilidad y gestión de impuestos de CCOO Ceuta y Federación de Pensionistas.

Desde CCOO Enseñanza y CCOO Sanidad se ha mostrado interés en que desde el centro contable se realice alguna parte de la gestión de contabilidad y fiscal, por lo que estamos en proceso de coordinación con dichas organizaciones.

Fondos confederales. Avanzar en la solidaridad interna y en la gestión de los recursos compartidos

El objetivo de los fondos confederales es vincular la política de recursos a la obtención de resultados sindicales. En periodos anteriores se venían destinando la aplicación de los recursos a temas de interés de las organizaciones confederadas, así como a necesidades extraordinarias en el ámbito del desarrollo organizativo y sindical. En la necesidad de fort-

lecer y mejorar la distribución de los recursos de los fondos confederales, en este periodo se han transformado los proyectos que se financiaban con estos fondos, en aras a una mejor optimización.

FDOC. Las Secretarías de Organización y de Afiliación, Asesoramiento y Servicios, así como la de Finanzas participaron en las rondas establecidas con todas las organizaciones territoriales y federales de cara a establecer un mapa de situación para la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Organizativo con especial incidencia en la figura del sindicalista de referencia. Las conclusiones del mapa elaborado tras las reuniones, ha permitido diseñar y aprobar el Plan de Desarrollo Organizativo que se puso en marcha tras su aprobación por el Consejo Confederal.

Para ello, se procedió a reconducir el FDOC en un fondo para aplicar al Plan de Desarrollo Organizativo que vino centrado en la ejecución de dos importantes proyectos sindicales: potenciar el factor humano para abordar la renovación masiva de mandatos electorales iniciado en el mes de septiembre de 2018 y, por otro, implantar la figura del sindicalista de referencia con carácter de permanencia, potenciando la presencia sindical en las microempresas, polígonos industriales, grandes superficies, etc. Es estratégico dar continuidad a los recursos destinados al Plan de Desarrollo Organizativo.

FOCOC. En el Consejo Confederal del 13 diciembre de 2018 se aprobó la reconversión del FOCOC (fondo destinado a ayudar a financiar las indemnizaciones por reestructuración de plantilla de las organizaciones en el periodo de la crisis económica) por otro fondo destinado a poner en marcha el nuevo modelo de financiación de los SSJJ, denominándose Fondo Confederal de SSJJ. El saldo existente en el FOCOC a finales de 2018 ha seguido destinándose a ayudar a las reestructuraciones que se han producido en algunas organizaciones en los años 2019, 2020 y 2021.

FDOC extraordinario. En 2019, 2020 y 2021, mediante fondos extraordinarios, se ha dado continuidad a la política de solidaridad y de reforzamiento coyuntural a las estructuras más débiles en el marco de la estrategia confederal de generar estabilidad en las organizaciones con mayor debilidad en recursos económicos y financieros.

Servicios a la afiliación

El área de Servicios a las personas afiliadas, durante este mandato ha pasado por estar en primer lugar integrado dentro de la Secretaria de Afiliación y Servicios. En noviembre de 2018 pasa a depender de la Secretaria de Finanzas y Administración.

Desde esa fecha se ha tratado de dar continuidad a las actividades y funciones que se desarrollan dentro de este ámbito, tales como la gestión de las pólizas de cobertura aseguradora del CIF confederal estando compuesto este marco por un total de 22 pólizas, todas ellas con la aseguradora Atlantis y con las coberturas de muerte por accidente, auto, hogar,

Balance por áreas de trabajo

responsabilidad civil profesional, responsabilidad civil general y responsabilidad civil para los administradores.

Por otra parte, también desde el ámbito del Área de Servicios, en todo este periodo de tiempo se ha seguido gestionando la cobertura de consultoría gratuita para nuestra afiliación en el asesoramiento de todas las ramas del derecho, con excepción de la laboral y la contencioso administrativo laboral a través del acuerdo con PYRAMID Consulting. A modo de resumen, indicar que en el periodo del mandato se ha gestionado un total de 2.015 consultas; nuestra colaboración con este bufete se produjo en el origen para dar cobertura de servicios a la Federación de Pensionistas y Jubilados que son mayoritariamente los usuarios de la consultoría en materia del ámbito civil.

Otra de las actividades que desde el área de Servicios a las personas afiliadas ocupa una parte del tiempo, es el referido a las campañas de Residencias del Tiempo Libre, gestión que de futuro requerirá, en caso de darle continuidad, una mejora muy importante en la aplicación informática, ya que una gran parte de la gestión se ha de realizar de forma manual. Todos los años la campaña comienza en el mes de enero, con la recepción de las solicitudes de aquellas personas afiliadas interesadas en disfrutar junto a su familia de cualquiera de las residencias ofertadas durante los meses de verano: La Casona del Pinar (Segovia), Orihuela del Tremedal (Teruel), Valhotel El Puig (Valencia), La Hostería del Huerna (Asturias), Morillo de Tou (Huesca), Panxón (Pontevedra) y Carballiño (Ourense). Las plazas se adjudican tras un sorteo realizado en el mes de marzo y revisamos los resultados, intentando adjudicar más plazas y llegar a la máxima ocupación posible. En lo relativo a las solicitudes y plazas cubiertas en la campaña de 2020, hay que tener en cuenta que no están contabilizadas las residencias gallegas; estas finalmente no nos cedieron ninguna plaza, ya que debido al coronavirus, sus instalaciones fueron utilizadas para campamentos infantiles.

En estos años hemos desarrollando también una amplia política de difusión de los acuerdos existentes a través de Gacetas Sindicales, Boletines especiales de Servicios y Hojas Informativas con cabecera y contenidos elaborados dentro del departamento de Servicios y que se difunden a través del gestor de envíos de la UAR con excelentes resultados, tanto en el reconocimiento de nuestra actividad en este campo, como en el resultado para las entidades colaboradoras. En este sentido, sería deseable que a futuro pudiésemos volver a realizar algún tipo de consulta a nuestra afiliación en referencia al tipo de servicios que puedan formar parte de nuestra oferta, tratando de ser más proactivos que reactivos.

Desde el Área de Servicios a las personas afiliadas y con el parón del año 2020, por el confinamiento y las restricciones, se han producido la mayoría de las renovaciones de nuestros acuerdos por la fórmula de la prórroga, estando en estos momentos en procesos de revisión y renovación en sus contenidos la mayoría de los mismos, si bien y dadas las fechas en las que nos encontramos se producirán ya a partir del próximo Congreso y de este modo estar a

aquellas cuestiones y decisiones que sobre los servicios a las personas afiliadas sean adoptadas que el propio Congreso Confederal.

De manera coordinada con las organizaciones se ha procedido a la actualización de los más de 6.300 acuerdos que existían en el conjunto confederal, para dejarlos en los actuales 1.300. Aunque es una petición reiterada por parte de todas las organizaciones no ha sido posible poner en marcha la nueva web de Servicios, así como la anhelada y publicitada, en su día APP de Servicios; estas dos cuestiones de cara al próximo mandato deberían formar parte de los desarrollos a materializar por parte de nuestro departamento de informática confederal.

Fusión de fundaciones. Empresas vinculadas

Hemos participado en el seguimiento de las actividades que les son propias a las fundaciones y empresas vinculadas a través de los Patronatos o Consejos de Administración: analizando la evolución económica-financiera y patrimonial de las mismas, en un mandato especialmente complejo, valorando la viabilidad de los objetos fundacionales y de las líneas de actividad que desarrollan. Aplicando las mismas reglas de control e intervención que en las estructuras de la organización, garantizando que no generen déficits propios con responsabilidad para la CEC y las organizaciones confederadas.

Las dificultades económicas estructurales por las que estaban atravesando las Fundaciones: FOREM Confederal, ISTAS y la Fundación 1º de Mayo, debido principalmente a la notable disminución de sus cargas de trabajo, así como a la pérdida o reducción sustancial de los proyectos que venían percibiendo en años anteriores, unido a la visión estratégica de una única Fundación Sindical potente, ya anunciada en el 10º Congreso Confederal, aconsejaban proceder de inmediato a la fusión de las tres fundaciones. Durante los años 2020 y 2021 se han mantenido reuniones con los diferentes patronatos, y a fecha de emisión del presente informe, se está a la espera de que el Protectorado de Fundaciones conceda la autorización definitiva para la consolidación de la fusión y poder empezar a funcionar como una sola fundación a través de un Patronato único.

Resoluciones previstas en el programa de acción que han quedado por resolver de cara al próximo mandato

- No se ha realizado el debate confederal sobre la distribución de la cuota. Si se ha avanzado con los llamados “suplementos de la cuota”, al suprimir el suplemento en las cuotas reducidas o especiales (salvo en Euskadi).
- El mapa de consolidación fiscal no ha finalizado, aunque ha avanzado y se prevé que pueda finalizar en el próximo mandato (exceptuando la CONC). Las federaciones del área pública tienen el compromiso de hacerlo en los próximos 4 años.

Balance por áreas de trabajo

- Hemos avanzado en la consecución de las Cuentas Anuales integradas, pero el trabajo está solo parcialmente conseguido. Tenemos completas las cuentas de 2018 y 2019, de forma manual y en plazos poco razonables, y la de algunas organizaciones del ejercicio 2020 en el momento de elaboración de este informe. Para poder tener unas cuentas anuales integradas tenemos que empezar por actualizar el Plan Contable y que obligatoriamente lo utilicen todas las organizaciones. El Plan Contable actual es de 2009, aprobado por Consejo Confederal, pero aún así, no todas las organizaciones confederadas utilizan las mismas cuentas para un mismo apunte contable lo que dificulta el trabajo de consolidación a nivel confederal.

II. En materia organizativa y de desarrollo organizativo

Iniciábamos este periodo elaborando el plan de trabajo de la Secretaría con las referencias directas de las decisiones del 11° Congreso Confederal, “un sindicato para todos y todas” y las prioridades establecidas por el Consejo confederal de 25 de octubre de 2017, entre las que el desarrollo organizativo ocupaba el primer lugar.

Señalamos como objetivo general “Extender y mejorar nuestra presencia organizada disponiendo los recursos existentes de la manera más eficaz con el objetivo de conseguir los mejores resultados en nuestra acción reivindicativa y representativa “.

A partir de ahí se establecieron objetivos concretos, medibles, cuantitativos; alcanzar el millón de afiliados, recuperar el 50% de los delegados y delegadas que dejamos de elegir en el proceso anterior, y cualitativos; incrementar la afiliación de mujeres y jóvenes, así como en delegados y delegadas no afiliados e introducir cambios en la dinámica de trabajo de las organizaciones caracterizada por la lógica del **compartimento estanco para sustituirla por una cultura de la colaboración y cooperación entre estructuras así como un método de trabajo** basado en la planificación de objetivos y en el rendimiento de cuentas.

La actividad desarrollada en este sentido por la Secretaría de Organización ha buscado siempre la máxima complicidad del conjunto de las organizaciones confederadas, de hecho hablamos de “las Secretarías de Organización” en plural, ya que la actividad es del conjunto, entendido como un todo, como la complementariedad que permite avanzar en la confederalidad.

Los dos factores concurrentes en el que hemos desarrollado todo el mandato (la inestabilidad política y la extensión de la pandemia), y que atraviesan todo el informe, han tenido también consecuencias en los trabajos organizativos y han afectado notablemente en la evolución del proceso electoral, en la dinámica afiliativa y en la gestión del patrimonio sindical.

Plan de Desarrollo Organizativo (DO)

Ante esta situación ha habido una gran apuesta estratégica para extender y consolidar la organización. Hemos hechos girar la extensión y el fortalecimiento a través del Plan de Desarrollo Organizativo, fijándonos objetivos en torno al crecimiento afiliativo (alcanzar el millón de personas afiliadas) y en materia electoral incrementando la representación en competencia con nosotros mismos.

Balance por áreas de trabajo

Pero también el desarrollo organizativo implicaba cambios cualitativos. Supone promover espacios de cogobierno federación/territorio, poner recursos disponibles a disposición de un objetivo común. Introduce también cambios metodológicos; diseño, estrategia, seguimiento de la actividad y rendición de cuentas. En suma, cambios en la forma de trabajar.

Desde la Confederación se puso a disposición de las organizaciones 170 recursos durante el periodo de concentración electoral, y 100 en los últimos años. El reparto se ha realizado con criterios consensuados y en su segunda fase tras una rigurosa evaluación donde se ha primado el trabajo realizado por las organizaciones.

Existe un amplio margen de coincidencia en el conjunto de la organización a la hora de entender los desafíos de la organización y también de cómo abordarlos, lo que constituye una gran contribución para generar confederalidad.

En este sentido el reto fundamental radica, tal y como se plantea en las ponencias congresuales, en que la cooperación y colaboración entre estructuras y los métodos rigurosos de trabajo que suponen el DO dejen de ser un plan para convertirse en una práctica habitual y cotidiana de la organización, para ello debemos proponernos:

- Estabilizarlo, darle carta de naturaleza organizativa a través de las comisiones de extensión, consolidar la metodología y la funcionalidad.
- Dar el salto cualitativo de que los sindicalistas de referencia tengan iniciativa, empuje, que hagan organización.

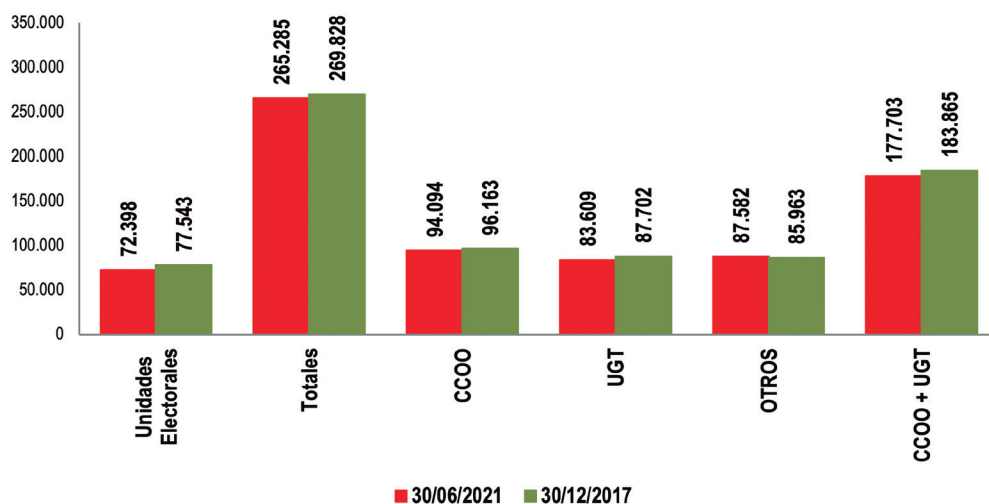
El balance de este proyecto en sus dos fases ha sido satisfactorio, hemos comprobado empíricamente que donde se han seguido los elementos que dan sentido al DO los resultados han sido mejores que en aquellos que no lo han hecho, aun así apuntamos algunas tendencias preocupantes:

En materia electoral

- Más del 50% de las actas caducadas están sin renovar.
- Seguimos creciendo, pero muy alejados de los objetivos. Crecemos en ciclos alcistas de la actividad económica y al revés, sin que la actividad del sindicato influya.

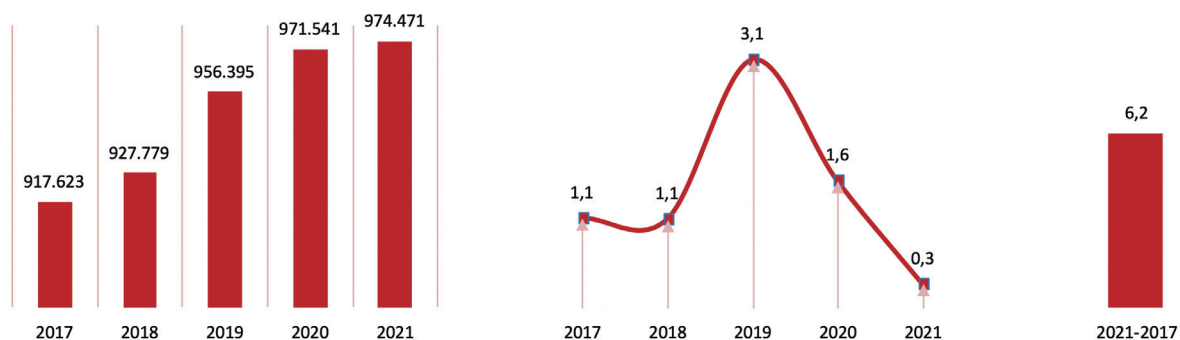
- SOBRE LA EVOLUCIÓN REFERIDA A UNIDADES ELECTORALES, DELEGADOS/AS TOTALES ELECTOS, DELEGADOS/AS DE CCOO, DELEGADOS/AS DE UGT, DELEGADOS/AS DE OTROS Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICALISMO CONFEDERAL (CCOO + UGT)

TOO TOTAL CONFEDERAL	Unidades electorales	Delegadas/os								
		TOTALES	CCOO	UGT	OTROS	CCOO + UGT				
30/06/2021	72.398	265.285	94.094	35,47%	83.609	31,52%	87.582	33,01%	177.703	66,99%
30/12/2017	77.543	269.828	96.163	35,64%	87.702	32,50%	85.963	31,86%	183.865	68,14%
Diferencial	-5.145	-4.543	-2.069	-0,17%	-4.093	-0,99%	1.619	1,16%	-6.162	-1,16%



En materia afiliativa

El incremento obtenido en el periodo congresual (junio 2017-junio 2021) es del 6.2%, 57.000 personas afiliadas. La positiva evolución de mujeres y jóvenes es el soporte del mencionado crecimiento. Sin embargo, en el mismo periodo de tiempo la afiliación con empleo es más de dos puntos inferior al incremento total.

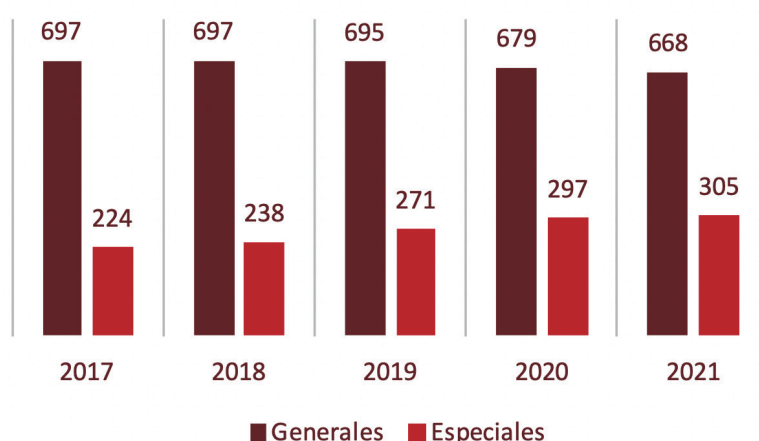


Balance por áreas de trabajo

En los tres primeros años se observa una acusada tendencia de crecimiento que en los dos últimos se va reduciendo, de tal manera que todo apunta al cierre de un ciclo de crecimiento que ha perdurado desde el 2º trimestre de 2017 de manera consecutiva.

Otra consideración a tener en cuenta es la tendencia de la evolución de las cuotas especiales y super reducidas que han crecido siete puntos en el conjunto de periodo en detrimentos de las cuotas generales. A ello hay que añadir que la cuota especial es la mayoritaria en las altas de cada año.

Afiliación vs tipo de cuota



Lo más relevante y común entre ambas dinámicas, afiliativa y electoral, es que nos movemos con cierta inercia. Esto no empaña la actividad y los resultados positivos (se han abortado los conatos de crear sindicatos independentistas en Catalunya, hemos mejorado posiciones con respecto a UGT en todos los territorios).

Este proyecto de DO se ha intentado apuntalar con herramientas tecnológicas, en concreto con la app de visitas, que donde se ha utilizado está siendo muy bien valorada.

Utilización de TIC en materia organizativa

El empleo de las TIC está teniendo, y tendrá en el futuro, un impacto cada vez mayor en los procesos productivos, en las estrategias empresariales, en el empleo, en las relaciones laborales y sociales. Por lo que se refiere al sindicato, exclusivamente en lo relativo a mejorar la atención, tanto a las personas afiliadas como a las que no lo están, a través de la incorporación de las TIC, la situación creada desde la declaración del estado de alarma por la COVID-19, ha precipitado la adopción de medidas en este sentido.

Es de reseñar la respuesta, ejemplar, que ha dado la organización poniendo dispositivos de comunicación bidireccional del sindicato con la afiliación y con personas no afiliadas, y vi-

ceversa, durante el estado de alarma, 126 personas han atendido más de 150.000 consultas, que en muchos casos acabaron en afiliación.

La Confederación y todas las organizaciones confederadas han puesto en funcionamiento, en unos casos, o intensificado en otros, sistemas de comunicación/atención vía teléfono y chats.

Esta nueva situación pone de manifiesto la necesidad de dar continuidad al modelo de atención empleado durante esta crisis, sin que se trate, en ningún caso, de sustituir el contacto directo, sino de reforzarlo. Son varias las razones que justifican la incorporación plena del sindicato a la atención telemática, entre otras:

Hace más accesible al sindicato, abre la puerta virtual del sindicato facilitando canales para que se nos encuentre, sobre todo por aquellas personas que no tienen ningún referente sindical en su ámbito.

Al tratarse de una comunicación bidireccional nos facilita una información constante y actualizada sobre aspectos conflictivos de la relación laboral, así como de otras cuestiones que también afectan a las personas trabajadoras en espacios donde no damos cobertura.

Mejora la imagen y reputación del sindicato.

Facilita el trabajo afiliativo y contribuye a la fidelización de la afiliación.

Para este trabajo se han dignificado las instalaciones de las sedes sindicales a través de la gestión del patrimonio. La obsolescencia, el deterioro y ruina técnica en algunos casos son la tónica general de casi todo el parque inmobiliario afecto a fines sindicales, en la actualidad contamos con 560 inmuebles adscritos al PSA. En este sentido cabe destacar que se ha elaborado un mapa detallado de la situación de los locales sindicales con el fin de incorporarlos a los fondos europeos dentro del Plan de Recuperación y Resiliencia para su rehabilitación.

Hay que destacar que han concluido con éxito la permuta del local de CCOO de Andalucía en Sevilla (ya en uso), la liberación de los fondos para iniciar las obras de reparación de la fachada del edificio de la CONC en la Vía Layetana de Barcelona y, más recientemente, se ha firmado el inicio del expediente para la permuta de Cristino Martos por un edificio de nueva construcción en la calle Santa Leonor de Madrid, que deberá entregarse en el verano de 2023 y que deberá suponer una solución definitiva a la ubicación de las federaciones estatales.

Resolución de conflictos

Otro capítulo que alude a la responsabilidad propia de las Secretarías de Organización es el estado de la organización, velar por el cumplimiento de los estatutos y las decisiones de los órganos, intervenir en la resolución de conflictos. El tipo de conflictos que se están suscitando no son tanto de orden político-sindical, como de dinámicas de gobierno, de la forma de

Balance por áreas de trabajo

ejercer. En este sentido la actividad de las CIN ha sido muy efectiva. La CIN Confederal lleva 203 expedientes hasta la fecha, 36 expedientes fueron reclamaciones idénticas sobre la propia convocatoria del Congreso y las Normas Congresuales, o sobre la posterior modificación realizada en el calendario congresual, 13 expedientes son solicitudes de cambio de fecha o lugar de celebración de congresos. Del resto de reclamaciones, poco más de la mitad, 79 expedientes, consistían en recursos sobre reclamaciones sobre actos del nivel I. La CIN ha realizado 156 resoluciones.

Los temas controvertidos han sido:

1. La difusión de propaganda, incluida la realizada por los miembros de los órganos de dirección, intentando favorecer unas candidaturas frente a otras, faltando a la debida neutralidad.
2. El cómputo de los plazos de presentación de candidaturas en el nivel I, propiciado por el cambio de criterio de la CGC.
3. El requisito de la presentación de avales en el nivel I cuando se eligen órganos de dirección de las secciones sindicales.
4. La subsanación o no de los defectos en las candidaturas a partir del nivel II.

La cuestión de las incompatibilidades está muy resuelta.

El desvelo por el buen funcionamiento organizativo lo hemos hecho también con la normativa legal que nos afecta, a título de ejemplo la protección de datos. En protección de datos se avanza, pero lejos del reto de interiorizar por las personas de organización de los riesgos en que se incurre. Se está realizando un trabajo de divulgación y en breve se publicarán las directrices para los sindicalistas en esta materia. Se han atendido aproximadamente 300 consultas y 44 incidentes de seguridad comunicados a la AEPD sin que ninguno hay concluido con expediente sancionador.

La actividad del Departamento de Informática ha seguido una línea de continuidad de mantenimiento general de los sistemas implantados, dotando de mayor capacidad a través de la inversión en infraestructuras y contratación de servicios externos. Estas inversiones han permitido que las organizaciones se hayan podido integrar paulatinamente en los sistemas confederales, posibilitar ahorros de costes y mejorar en la seguridad. Hemos protegido a la organización, desde el punto de vista de la seguridad informática al calor del amplio despliegue que realizamos durante el momento álgido de la epidemia, cuando se solicitó al Departamento de Informática que toda la organización pudiera acceder a los sistemas a través de las conexiones remotas, si bien es cierto que está pendiente de completar la instalación del antivirus Sophos en los terminales, tablets y dispositivos personales con el fin de evitar ataques maliciosos y pérdidas de información.

Dinámica congresual

Este 12º Congreso de la CS de CCOO se ha desarrollado en unas circunstancias logísticas inéditas. La modificación de las fechas y la adecuación de los niveles previos teniendo en cuenta el impacto de la pandemia y las limitaciones que nos ha ido imponiendo la misma, suponían un reto organizativo que hemos salvado de forma notable.

La dinámica congresual se está desarrollando dentro de la normalidad, en términos generales. Ahora bien, donde no se da esa normalidad está adquiriendo virulencia. Con respecto a la participación, que está bajo mínimos, solo despunta donde hay conflicto. La pregunta que deberíamos formularnos es ¿por qué dónde hay conflicto los responsables animan a participar y no se hace lo mismo donde no lo hay?

Servicios Jurídicos

Como se ha indicado ya, la compañera Francisca Gómez renunció a sus funciones como responsable de asesoramiento y afiliación que entre otras responsabilidades conllevaba lo relacionado con los Servicios Jurídicos. Ante esta situación, la propia CEC decidió asignar la responsabilidad del asesoramiento a una comisión compuesta por las Secretarías de Organización, Finanzas y Política Institucional, para impulsar el debate confederal sobre Servicios Jurídicos. Este debate, a pesar de estar comprometido desde el periodo anterior, todavía no se había iniciado. En abril de 2019 se creó el departamento confederal de coordinación de SSJJ, poniendo al frente del mismo a una persona con experiencia de gestión en uno de ellos.

En el primer semestre de 2018, en colaboración con todas las organizaciones territoriales y de rama, se impulsó y coordinó un trabajo de recopilación de información para analizar los ratios económico-financieros de las organizaciones confederadas, relacionado inicialmente con la evolución de los gastos e ingresos comunes y déficits de las Asesorías Jurídicas. Con la información recibida, junto con el análisis de las Cuentas Anuales auditadas de las organizaciones, se elaboraron informes de los ratios económicos analizando las siguientes partidas: cuentas de resultados, ingresos y gastos de la actividad; ingresos por prestación de servicios (asesorías jurídicas); ingresos de proyectos finalistas y no finalistas; la liquidez y solvencia; el endeudamiento total; el endeudamiento bancario; la utilización de los inmuebles; los gastos de personal, etc. Los ratios obtenidos han servido para la adopción de medidas correctoras así como el posterior modelo de financiación de Servicios Jurídicos. Observando, que, salvo alguna excepción, todas ellas han aplicado políticas presupuestarias y de gestión que han permitido racionalizar y reducir los gastos generales y suprimir los gastos innecesarios, sobre todo aplicando políticas de mejor control del gasto.

Lo más importante es que se inició un amplio debate confederal con reuniones de las tres secretarías con responsables de las organizaciones en todos los territorios, reuniones con las

Balance por áreas de trabajo

direcciones de las federaciones estatales y reuniones con diferentes colectivos de personal de SSJJ. El resultado de este amplio proceso, junto con el análisis de los datos aportados por la recién creada coordinación confederal, fue un detallado diagnóstico sobre la situación en la que en ese momento se encontraban los SSJJ del sindicato, sus principales dificultades y carencias, así como los retos a los que el sindicato se enfrenta en materia de asesoramiento, tanto sindical como jurídico.

La concreción del diagnóstico dio paso al trabajo de elaboración de las líneas de actuación para la mejora del funcionamiento y la sostenibilidad de los servicios jurídicos, de cara a conseguir de ellos que sean una herramienta para incrementar y fidelizar la afiliación, así como el soporte básico para la acción sindical de nuestras estructuras. Este trabajo de elaboración fue llevado a cabo en el seno de una comisión confederal compuesta por todas las organizaciones confederadas, si bien parte de los trabajos fueron delegados en una subcomisión compuesta por las seis federaciones (todas excepto pensionistas) y siete territorios y se desarrolló fundamentalmente durante el segundo semestre de 2019 y principios de 2020, concluyendo en un acuerdo que fue aprobado por el Consejo Confederal (la primera parte en diciembre de 2019 y la segunda en junio de 2020, referente a las cuestiones económicas).

El Acuerdo aprobado supone la continuidad de gran parte de los principios y normas confederales aprobadas anteriormente en relación con el asesoramiento, concretamente en los años 2006 y 2012: servicios jurídicos de base territorial, atendidos por profesionales propios del sindicato, destinados prioritariamente a la afiliación mediante criterios de bonificación de tarifa que estén vinculados a la antigüedad afiliativa y financiación del sindicato, precisamente en base a la bonificación a la afiliación.

No obstante, esta continuidad en la filosofía, se abordaron importantes cambios mediante los que se pretende aumentar la confederalidad de los SSJJ y reforzar su sostenibilidad. Podemos concentrar las actuaciones en tres grandes bloques, aunque en realidad ninguna de las medidas podría ser entendida de forma separada puesto que todas ellas están interrelacionadas, de manera que eliminar cualquiera de las piezas que constituyen el Acuerdo llevaría al derrumbamiento de la estructura que hemos construido. Los tres grandes bloques tienen que ver con la tarifa y la financiación, con la mejora de la coordinación de los SSJJ y a su vez con el asesoramiento sindical, y en tercer lugar con la creación de espacios de co-gobernanza, basados en la necesidad de compartir las decisiones y en la transparencia y el rigor de la gestión.

Por primera vez podemos decir que todos los Servicios Jurídicos del sindicato tienen una misma tabla de honorarios, así como criterios uniformes de facturación, lo que supone un importante avance en la igualdad de trato a la afiliación con independencia de su lugar de residencia y de su sector de actividad; hemos mejorado las condiciones de bonificación a la afiliación de forma que la gratuidad se alcanza al tercer año de afiliación, cuando anteriormente era al quinto e incluso en algunos casos al séptimo, además de aumentar el porcentaje

de bonificación de quienes tienen más de un año de antigüedad; hemos unificado los criterios para hacer descuentos de tarifa cuando estén vinculados a intereses sindicales; y hemos acordado crear una tarifa más favorable para las personas afiliadas que se encuentren en una situación laboral vulnerable. Todas estas medidas deberían contribuir al crecimiento afiliativo, si bien no parece que esto esté sucediendo en la medida deseada, tal vez porque la explicación a la estructura sindical no haya sido suficientemente convincente para ser utilizado en los centros de trabajo como estímulo para la afiliación. Estas medidas tienen como efecto negativo la bajada de ingresos de nuestras asesorías jurídicas, puesto que buena parte de ellos proceden de personas con poca antigüedad afiliativa que ahora van a verse beneficiadas, por ello es necesario incrementar la aportación económica que hace el sindicato para su financiación; y de hacerlo de forma más equitativa entre las organizaciones de lo que venía siendo hasta ahora y que suponía para algunas de ellas una importante reducción de sus recursos disponibles para la acción sindical; la creación del fondo confederal de SSJJ y el modelo de aportación y de distribución del mismo suponen en la práctica un importante ejercicio de solidaridad entre las personas afiliadas y entre las propias organizaciones de CCOO.

Estas medidas que ya están en funcionamiento requieren que los otros pilares del Acuerdo avancen al mismo ritmo. Es necesario rebajar el nivel de judicialización de los asuntos, no sólo por lo que supone de ahorro de costes de SSJJ, sino porque con ello reforzamos el papel de la intervención sindical que es la esencia de CCOO; esto supone contar con estructuras sindicales potentes, bien formadas y con presencia en todo el territorio y en todos los sectores, por lo que uno de los retos que se abren es el reforzamiento del asesoramiento sindical de la mano del desarrollo organizativo. En este sentido, a lo largo de los dos últimos años se ha dado un importante impulso al uso de la herramienta confederal SERVISIN, que en no demasiado tiempo debería convertirse en algo parecido a un portal informático para el asesoramiento sindical en el que quienes realizan esta función dispongan de materiales formativos, informativos y divulgativos con los que desempeñar mejor este trabajo que es vital para vincular la afiliación al sindicato.

En cuanto a la coordinación de nuestros SSJJ, el Acuerdo confederal planteó un ambicioso plan de trabajo compuesto por 64 medidas orientadas a la mejora de la dirección y de la gestión de los SSJJ, al aumento de la calidad del asesoramiento -tanto jurídico como sindical- a reforzar la vinculación entre la estructura sindical y los SSJJ, a la formación de las personas relacionadas con el asesoramiento, a la mayor visibilización de la actividad de asesoramiento y de sus resultados y, por último, a mejorar la facturación de nuestras asesorías jurídicas.

La pandemia del COVID-19 supuso una dificultad para cerrar definitivamente el Acuerdo y para la implementación de algunas de las medidas del plan de trabajo, aunque por otra parte ha sido un acicate para llevarlas a cabo. El papel desarrollado por el Departamento Confederal de Coordinación (a pesar de los exiguos recursos de que dispone) ha sido capaz de desarrollar un amplio abanico de acciones que también han contribuido a hacer creíble todo este proyecto; han sido medidas destinadas a consensuar criterios y procedimientos comunes, a

Balance por áreas de trabajo

mejorar las herramientas informáticas que son vitales para el sindicato y que están pidiendo a gritos su renovación por otras más modernas que faciliten la operatividad y nos sirvan para mejorar la eficacia y la eficiencia de quienes trabajan con ellas a la vez que se mejora la vinculación con las personas usuarias, una oportunidad también para mejorar la conectividad entre los programas informáticos de la Confederación y de la CONC.

También se ha trabajado en la formación y coordinación del personal, para lo cual se ha impulsado el uso de las videoconferencias que han permitido la participación de un gran número de personas y contar con ponentes de primerísimo nivel sin ningún coste para la organización. Asimismo, en el momento álgido de la pandemia, se creó un espacio web destinado a las y los profesionales de los SSJJ en el que disponer de documentación que facilite su trabajo, materiales formativos, sentencias de otros profesionales de CCOO, etc. Quedan pendientes muchas cosas a este respecto y todas ellas muy necesarias: aumentar nuestra presencia en medios de comunicación de los resultados favorables de nuestros SSJJ, que nuestros profesionales dispongan de espacios públicos donde aportar conocimientos y criterios que contribuyan a mejorar la reputación de nuestros SSJJ y por ende del sindicato, comenzar a realizar auditorías en las asesorías jurídicas para contribuir con ello a mejorar el desempeño y la organización, etc.

Tenemos por delante el reto de continuar avanzando en lo construido con la dificultad que supone que en este proceso congresual hayan cambiado más de la mitad de las personas de las organizaciones con responsabilidad en esta materia que contribuyeron a la construcción del proyecto, lo que nos obligará a reforzar el papel de coordinación de la Confederación, apoyando particularmente a las personas que llegan a esta responsabilidad. Para ello tenemos el instrumento que supone el tercer eje del Acuerdo que son las Comisiones de Asesoramiento, instrumentos creados para la co-gobernanza de los SSJJ que deberán ser protagonistas tanto para su desarrollo, como para su evaluación y su posible ajuste y reconducción que permita adecuarlo a los objetivos pretendidos.

Queda un último reto que, aun no siendo confederal, afecta a toda la organización, se trata de la construcción de un único servicio jurídico en Madrid que integre los que actualmente tienen todas las organizaciones de la Comunidad. Un cambio de modelo organizativo que además de adecuarse a lo establecido en las normas sobre SSJJ, supondría un importante paso adelante en la confederalidad.

Fondo Confederal de Servicios Jurídicos

El modelo de financiación de los SSJJ, necesitó más discusión y fue aprobado en Consejo Confederal con amplio consenso en junio de 2020.

El nuevo modelo de financiación conjuga unos SSJJ que sean atractivos y potencien la afiliación, con su sostenibilidad. Homogeneiza el coste que soportan las organizaciones

al basarse fundamentalmente en el destino directo de una parte de la cuota. Establece criterios de solidaridad entre las estructuras del sindicato, puesto que la aportación de las organizaciones se realiza en base a la afiliación y la distribución de los recursos del fondo entre los distintos SSJJ, se realiza principalmente por el uso, medido a partir de la bonificación registrada. Y proporciona unos ingresos estables a las organizaciones de las que dependen los SSJJ, que podrán reducir sus actuales tensiones de tesorería, dedicando los recursos a la acción sindical.

Los SSJJ se financian con los ingresos obtenidos por los servicios prestados a las personas no afiliadas y a quienes estando afiliadas, no tienen derecho a la bonificación completa, así como a la aportación realizada por el sindicato.

Tarifa, coste, bonificación, ingresos y aportación del sindicato son magnitudes directamente relacionadas entre sí, de manera que una mejora en las condiciones de la bonificación para las personas afiliadas tiene como consecuencia una reducción de ingresos y por tanto la necesidad de mayor aportación del sindicato. Este nuevo modelo de financiación requiere mayor control de la actividad de las asesorías y del cumplimiento por parte de los SSJJ de los criterios confederales acordados (integración de las asesorías jurídicas federales, utilización de las herramientas confederales, actuación rigurosa en la facturación, lucha contra la morosidad,...).

El Fondo Confederal de Servicios Jurídicos se proyecta con una dotación que finalizará en 2024 con 2€ por cuota de cada persona afiliada. Durante el periodo transitorio desde su creación en 2020 hasta el año 2024, la aportación será de 0,5€ de la cuota anual (con algunas excepciones según el tipo de cuota) que será acumulativo. Esta aportación se obtendrá básicamente de los ingresos obtenidos por los incrementos de cuota ya acordados en el plan de cuotas en vigor y de una estimación de incrementos de cuota para los años 2022 y 2023 que en caso de no estimarse su incremento en su momento, tendrán que ser asumidos por los recursos de las organizaciones.

Para facilitar la fase transitoria de creación de este nuevo modelo de financiación también se incorpora al fondo el 0,5% de la cuota que se estableció en 2019 en la Resolución aprobada en el Consejo Confederal, dándole continuidad en los años 2020 y 2023, e incrementando el porcentaje al 1% en los años 2021 y 2022.

Adicionalmente a lo anterior la CEC ha destinado a este fondo 4 millones de euros procedentes de sus recursos propios. 1,5 millones en 2020 y 2,5 millones en 2021 en aras a conformar un fondo suficiente que permita poner en marcha el nuevo modelo.

El reparto del fondo es confederal y se distribuye en función de los criterios acordados porque es un modelo de financiación basado en la solidaridad entre las organizaciones. La distribución se realizará utilizando un criterio mixto: 70% en función de la bonificación registrada en las herramientas confederales y un 30% en función del número de personas afiliadas en cada una de las organizaciones el último día de cada trimestre.

III. Formación Sindical

Con posterioridad a la celebración del 11º Congreso Confederal, fruto del análisis de la formación sindical desarrollada en mandatos anteriores, se constató la necesidad de dar un impulso a la misma, valorando la necesidad de tener una formación confederal estructurada, de crear una herramienta informática para la gestión, de elaborar materiales confederales a disposición del conjunto de organizaciones y de planificar la formación de sindicalistas para la formación sindical.

Tras esta situación de partida en 2017, y como resultado del trabajo colectivo cuyas bases se recogen en el plan de formación sindical confederal aprobado en abril de 2018, hoy está estructurada la formación sindical confederal; existe una potente herramienta informática confederal denominada FORSIN; se han elaborado materiales de formación sindical, que no existían, para ponerlos a disposición de todas las organizaciones; se han estructurado y desarrollado seminarios para la dirección y formación estratégica de forma planificada; existe un equipo pedagógico de carácter confederal que da consistencia a un plan de formación de formadores y formadoras sindicales; se ha elaborado para todas las personas afiliadas una formación pionera de carácter sindical. Estas han sido las grandes líneas, reforzadas por una nueva forma de hacer como consecuencia de la pandemia: la formación online y el uso de herramientas digitales.

Durante este mandato hemos realizado 237 cursos dirigidos a representantes sindicales, estructura y dirección, en los que ha habido 11.990 participaciones. Del total de cursos, 81 han sido presenciales (o aula virtual) con 1.620 participaciones, 153 de teleformación con 8.104 participaciones y 3 webinar con 2.266 participantes conectados y 23.652 visualizaciones. Las personas afiliadas matriculadas en los cursos del campus online ascienden a más de 9.000.

Elaboración de materiales

La elaboración de materiales se ha desarrollado desde la metodología de CCOO. Cada curso se ha dotado con una guía didáctica para la persona formadora, presentación de contenidos, actividades y soluciones y material de apoyo. Con ello se da respuesta a las necesidades de formación para que cualquiera de nuestros representantes en las empresas o en las estructuras sindicales se encuentre en igualdad de oportunidades para acceder a la formación y realizar los itinerarios formativos, con independencia de la federación o el territorio al cual se adscriban.

Durante este mandato hemos afirmado el carácter sociopolítico, de clase, de la formación sindical, dotándola de un carácter ideológico que colabora en la difusión de las políticas confederales. Además, se fijó, como seña de identidad, el eje transversal en materia de género e igualdad. Hemos entendido que para llevar a cabo esta formación sociopolítica es impres-

cindible que la misma, en los niveles básicos, sea impartida por personas sindicalistas. Por ello, con los materiales completos elaborados en los niveles 1 y 2 del plan, y a través de la formación de sindicalistas en la metodología de CCOO, hemos facilitado que todas las organizaciones se hallen en condiciones de poder impartir formación sindical de calidad.

Junto a la elaboración de materiales presenciales, es de destacar la elaboración de cursos online. Los avances técnicos y las dificultades para acceder a un colectivo plural y diversificado, indicaban ya a inicio de mandato la conveniencia de impulsar la formación online.

Formación estratégica

Es de resaltar, dentro de la formación sindical, la de carácter estratégico como los talleres audiovisuales, dirigidos a sindicalistas de secciones sindicales, órganos de representación y de las distintas estructuras organizativas, con el objetivo de mejorar y difundir el mensaje sindical en entornos digitales. En 2020 se decidió reforzar esta formación creando un 2º taller de edición de video. 287 personas pasaron por 13 talleres y 102 personas por los 7 de edición.

En relación a las jornadas, resaltar las relacionadas con el movimiento obrero. En marzo de 2018 un Acto homenaje a “Juanín”, Juan Muñiz Zapico. En mayo de 2018, “Antifranquismo y democracia ¡Hicimos!”, en reconocimiento a la historia y los valores de CCOO. Como continuidad de esta se planificaron una serie de jornadas descentralizadas (Baleares, Asturias, Murcia, Madrid, Andalucía, Extremadura) dirigidas a la dirección.

Con carácter innovador, ya en julio de 2018 se lanzó la denominada Formación en Red. En formato audiovisual se informaba a representantes sindicales de sentencias novedosas. Se realizaron 6 ediciones, con periodicidad semestral, la primera con 11.415 visualizaciones y la última, en mayo de 2020, con 15.421 visualizaciones sobre dudas laborales ante la COVID-19. Con el lanzamiento en pleno estado de alarma de un curso autoformativo y a la vista de su éxito, se decidió abrir un nuevo campo para la formación en red para dar respuesta a la demanda formativa de las personas afiliadas, y fomentar el conocimiento sobre contenidos sindicales y nuestros valores. Ello nos ha llevado a la creación del campus online desde la Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico, recibiendo la inscripción de más de 19.000 personas, y en el que, de forma programada, se han puesto a disposición de la afiliación 7 cursos.

Forsin

La herramienta informática FORSIN, creada por el departamento de informática confederal en este periodo, permite realizar la totalidad de la gestión de los planes formativos; proporciona itinerarios de formación; permite a las personas formadoras el acceso a los materiales actualizados; permite detectar necesidades y planificar la oferta formativa; da acceso a las personas

que se han formado, a través de la página web, a los materiales actualizados. Comunicado con SIC y UAR, dota de una homogeneidad mínima a nuestra formación sindical, proporciona conocimiento sobre la formación que ofertamos y la que se recibe, y sirve de instrumento para la coordinación y evaluación, permitiendo que todas las organizaciones puedan tener un mapa real de la formación sindical en su ámbito. Nueve organizaciones hicieron uso en 2018 (118 cursos con 2.266 participaciones). En 2020 lo usaron 16 (518 cursos con 18.272 participaciones).

Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico

Es de destacar la etapa de progreso y consolidación de la Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico. Ha cumplido un papel fundamental en el impulso, la elaboración y difusión de materiales formativos (más de 30 acciones formativas presenciales completas desarrolladas y coordinadas en su elaboración, material online estratégico y supervisión y mejora de la conversión externa del presencial a online); ha creado un espacio de colaboración con todas las organizaciones, compartiendo todos sus recursos; ha desarrollado la formación de formadores y formadoras; ha coordinado los seminarios de dirección y sus guías metodológicas; ha ejecutado de forma principal y mayoritaria el plan subvencionado (el 70% de los participantes certificados).

Respecto a su papel como espacio físico, durante estos años ha sido lugar de encuentro de las distintas organizaciones confederadas y de organizaciones políticas y sociales afines, sobre todo de jóvenes.

En cuanto al ETUI y las participaciones internacionales de CCOO en él, han sido muchas tanto en foros europeos como en la ESC Juan Muñiz Zapico. Resaltar tanto el encuentro de escuelas sindicales europeas, celebrado durante el mes de febrero de 2020, con la Escuela como anfitriona, que ha supuesto un reconocimiento para nuestra labor pedagógica al entrar CCOO a formar parte en el Comité Pedagógico en Bruselas; como el taller para la “Elaboración y difusión de un mensaje sindical a través de la redes sociales”, realizado conjuntamente con la CGT Francia, de gran valoración por ETUI como referente europeo.

Formación de formadores y formadoras

Durante estos años se ha reforzado e incrementado la formación de formadores y formadoras, de forma planificada, y se ha ampliado el equipo pedagógico confederal con personas formadoras sindicalistas de las diferentes organizaciones territoriales y federales, ampliamente cualificadas (pasando de 2 personas a 8). Se ha desarrollado un nuevo itinerario metodológico más avanzado que ha formado en la construcción didáctica desde los valores de CCOO, elaborando pautas de actuación en el aula contra la xenofobia, una mejora de las habilidades de comunicación, profundizando en nuevos recursos metodológicos, en competencias digitales y, sobre todo, en evaluación.

Balance por áreas de trabajo

Se han impartido 22 talleres presenciales de formación de formadores y formadoras a 379 sindicalistas –en la ESC Juan Muñoz Zapico, Andalucía, Asturias, Canarias, Valencia, Galicia y Castilla y León-. También 3 ediciones online sobre competencias y herramientas digitales, con 147 participantes; y 15 ediciones de formación específica sobre cómo impartir las acciones formativas de nivel 1 y 2 del plan, participando 271 sindicalistas. En total 797 participaciones.

Es de destacar, que constan 493 personas que han actuado como formadoras en las diferentes acciones impartidas registradas en el FORSIN.

En torno a la COVID-19

Ante la abrupta irrupción del coronavirus y el cambio radical de escenario hubo que adaptar en tiempo récord, redefinir y reorientar las actividades tanto a las nuevas necesidades formativas –con motivo de los cambios en el mundo del trabajo- como al cumplimiento de los objetivos del plan confederal de formación sindical.

Era imprescindible la actuación del sindicato, y así, de forma innovadora, se pusieron en marcha en ese momento de incertidumbre y desconcierto diferentes jornadas formativas mediante sesiones online abiertas.

Para responder a la demanda de formación que la situación pandémica generaba, la principal línea de trabajo hasta julio de 2020 fue la elaboración por la ESC Juan Muñoz Zapico de nuevos materiales: sobre “Regulaciones de empleo ante la COVID-19”, dentro del plan subvencionado, o el módulo formativo sobre “Prevención de riesgos laborales ante la COVID-19”, con 9.048 personas formadas.

Plan subvencionado de formación sindical

Desde la dirección confederal se ha partido de que la formación sindical debe ser un recurso propio de la organización sin dependencia financiera externa. Durante este mandato se han desarrollado con recursos propios 71 acciones formativas, 55 de ellas presenciales (más de 900 participaciones), 3 online a través de las jornadas en directo webinar (25.918 participante) y 13 de teleformación (1.343 participaciones). A ello debemos sumar, por un lado, la formación de las personas afiliadas, más de 9.000 se han automatriculado en alguno de los 7 cursos elaborados, y por otro los dos moocs lanzados en el primer semestre de 2020 (10.938 participaciones).

En cuanto se adaptara a las necesidades fijadas en el plan confederal de formación sindical, hemos entendido que la formación subvencionada es un elemento complementario que debe servir para asentar el citado plan acordado en abril de 2018.

Así, en mayo de 2019 se publicó la convocatoria de subvenciones públicas para la capacitación en el diálogo social y la negociación colectiva y, con las premisas fijadas, se decidió presentar solicitud. El año 2020 se inició con el reto añadido de poner en marcha la **ejecución del plan subvencionado**, y ello sin experiencia previa, ni elementos de referencia anterior para el equipo de la secretaría, y teniendo que superar multitud de dificultades burocráticas. Los primeros meses de 2020 se formó siguiendo el mismo modelo que se venía haciendo. A partir de marzo, con la pandemia, todas las líneas de trabajo debieron adaptarse, manteniendo los ejes principales y respondiendo a las nuevas necesidades: desmantelada la presencialidad dar cobertura a la formación, principalmente de delegados y delegadas. Así, se convirtieron del formato presencial al formato de teleformación prácticamente todos los cursos del nivel avanzado, a través de la subvención, lo que llevó de forma coyuntural a realizar desde la ESC Juan Muñoz Zapico la formación generalizada de representantes sindicales (más de 23.000 solicitudes recibidas), permitiendo justificar la inversión de conversión de unos materiales hoy a disposición del conjunto de organizaciones.

El éxito ha sido rotundo, el 100% de las acciones formativas del plan han sido ejecutadas en cuanto al número de participantes. A su vez, la Escuela Sindical confederal, del importe asignado para su ejecución inicial, ha ejecutado el 132%, certificando 7.470 personas formadas, el 70% del total, garantizando el éxito del plan subvencionado de capacitación para el diálogo social y la negociación colectiva. El 2 de mayo de 2021 se presentaba nueva solicitud.

Cultura del trabajo

Durante este mandato hemos tratado de reivindicar, reflexionar, debatir y visibilizar en la sociedad la cultura del trabajo, para consolidar los valores del mundo del trabajo en nuestra organización y en la sociedad. Para ello hemos desplegado una agenda de contactos culturales amplia y hemos buscado visibilizar nuestras propuestas y compartir objetivos con artistas y organizaciones (AISGE, Sindicato de Actores), ayudando a aquellas personas autoras y creadoras cercanas en la difusión de su obra (documentales, películas, libros), en diferentes jornadas y encuentros de interés para la organización, como los actos en defensa de la libertad de expresión, encuentros con el ministro de Cultura o con luchadoras históricas del textil.

También hemos considerado importante hacer aflorar las personas afiliadas que, formando parte del mundo de la cultura en su más amplio espectro, estuvieran dispuestas poner su creación artística a disposición de la organización. Así, con el objetivo de reconocer el valor del mundo del trabajo, se organizaron 2 concursos -los premios “Juan Muñoz Zapico”-. También se programaron una serie de asambleas culturales con convocatoria abierta a personas afiliadas y del mundo de la cultura del ámbito local.

Hemos conseguido la publicación de los libros *Conciencia de clase. Historias de las Comisiones Obreras*, que pretendía, a través de relatos relacionados con acontecimientos vinculados

Balance por áreas de trabajo

a la historia del movimiento obrero, vincular a escritores/as, periodistas y otras colaboraciones a un proyecto de CCOO.

Resaltar el lanzamiento novedoso de los “Flashes históricos” a partir de 2019, a propuesta del grupo de trabajo de movimiento obrero, que tratan de recordar y difundir entre la afiliación, acontecimientos relevantes del movimiento obrero y de CCOO. En total 19 flashes han sido elaborados por la ESC Juan Muñiz Zapico, con una media de más de 10.000 visualizaciones, llegando a alcanzar el flash más visto 34.444 visualizaciones.

Durante la pandemia, además de las actividades del “Otoño de la cultura y el trabajo”, pusimos en marcha en pleno confinamiento, dando respuesta a la falta de oferta cultural derivada del mismo, a la campaña “Comparte Cultura”, difundiendo contenidos e iniciativas culturales y formativas de la Cultura del Trabajo.

Escuela del Trabajo

Líneas de actividad desarrolladas por la Escuela en este periodo:

Delimitación de los objetivos estructurales de la Escuela del Trabajo (EdT)

El equipo de la EdT se planteó cuatro grandes objetivos para el primer semestre de 2019.

- El 1º) era fortalecer la vinculación de la EdT en el proyecto de formación sindical de CCOO, potenciando el trabajo conjunto con el equipo pedagógico de la Secretaría Confederal de Formación Sindical.
- El 2º) pretende promover una mejor definición de los objetivos del proyecto de la EdT, elaborando el “Documento de Objetivos de la Escuela del Trabajo”.
- El 3º) ha sido potenciar la implicación de las organizaciones de CCOO en el proyecto de la EdT (se planteó a las organizaciones que realizaran una preselección de candidatas/os). Se procedió a la selección de las alumnas/os que han conformado el grupo 1º.
- El 4º) ha sido la planificación y desarrollo de los itinerarios específicos y cápsulas formativas y los instrumentos para fortalecer la vinculación a la Escuela de las alumnas y alumnos que han pasado por esta.

Desarrollo del itinerario marco

En esta etapa se han realizado únicamente dos ediciones del itinerario marco. El estallido de la pandemia y la declaración del estado de alarma en marzo de 2020 motivaron la suspensión de la tercera edición cuando ya estaba conformada la selección del grupo de participantes y ponentes.

Asimismo, hay que tener en cuenta el desarrollo de las actividades previas al Congreso Confederal previsto para octubre de 2021, por lo que la previsión es realizar la próxima edición tras la realización del mismo.

1. Primer itinerario marco (marzo-junio 2019)

El punto de partida fue el trabajo desarrollado en la primera etapa de la EdT, con algunos ajustes:

- *Dotar de mayor coherencia al conjunto del itinerario marco.* Se elaboró un “Documento de objetivos” para dotar a los participantes en la Escuela de elementos de reflexión para comprender mejor la mutación global que estamos viviendo.
- *Una mayor delimitación de las sesiones del itinerario marco,* ajustando sus contenidos: 1) Claves históricas para interpretar una realidad en cambio (marzo 2019); 2) La mutación tecnológica y su impacto en el mundo de los trabajos (abril 2019); 3) Retos políticos ante viejas y nuevas desigualdades (mayo 2019); 4) El sindicalismo ante la crisis de la democracia (junio 2019).
- *Documento de objetivos específico* para cada uno de los 4 bloques del itinerario marco.
- Fortalecer las *dinámicas participativas*: a) cada ponente elaboró un texto sobre la temática de su sesión, que se envió con antelación a las alumnas/os; b) pedir al grupo que eligiera una denominación que reforzase la identidad colectiva; c) incluir mesas redondas con representantes sindicales para promover el debate de las/os alumnas; d) valoración en la última sesión de cada bloque, con el objetivo que las alumnas/os puedan “recapitular” las principales ideas; e) Incluir al principio de cada bloque un “momento-bisagra”, para vincular sus contenidos al de los bloques anteriores; f) crear un canal de comunicación a través de Telegram, incorporando a las personas de todos los grupos, para difundir contenidos de interés.
- *instrumentos de evaluación* del itinerario: a) estimular la participación en la última sesión del itinerario marco, para elaborar un “Decálogo de miradas sindicales”, con las lecciones aprendidas; b) la solicitud de un texto abierto a las alumnas/os sobre alguna de las temáticas abordadas que debía ser entregada una vez finalizado el itinerario marco.

La valoración general del equipo de la EdT sobre el desarrollo del itinerario marco es muy positiva. Se han cumplido los objetivos, aunque serán necesarias algunas correcciones en los siguientes grupos:

- a) mejora del proceso de preselección; b) reducir el número de participantes; c) realizar algunos ajustes en los contenidos del itinerario; d) mejorar la comunicación a través de Telegram; e) aumentar el grado de implicación de las personas participantes.

2. Segundo itinerario marco (octubre 2019-febrero 2020)

El objetivo fue consolidar el esquema de bloques y sesiones planteado, aplicando cambios en el contenido y en los ponentes de algunas sesiones. Se puso un especial énfasis en aspectos de naturaleza económica, al detectar carencias en la formación económica de los participantes, destacando nuevas temáticas como: sindicalismo y modelo constitucional de relaciones laborales; la dimensión económica de la acción sociopolítica, etc. En este segundo grupo participaron 28 personas.

Desarrollo de itinerarios específicos

Se han realizado los siguientes: Mirada sindical a la Constitución Española (dos ediciones); Comunicación (una edición); Miradas sindicales a la crisis del coronavirus (dos ediciones).

1. Constitución. El Primer itinerario específico (26-28 junio 2019)

Centrado en la temática de “Una mirada sindical a la Constitución Española”, debate muy controvertido en la sociedad española, como es el de la posible reforma de la Constitución de 1978 y el papel que los sindicatos pueden jugar en este proceso. Participaron 25 personas.

La valoración de las personas participantes, del profesorado y del equipo de la Escuela fue muy favorable, y se consideraron cubiertos los objetivos, especialmente el que se refiere a la necesidad de disponer de una mirada propia a la Constitución.

El Segundo itinerario sobre Constitución; realizado entre el 25 y 27 de febrero de 2020. Ha seguido un programa similar al de la primera edición. Han participado 24 personas, con una valoración muy positiva.

2. Primer itinerario específico sobre Comunicación (28-29 octubre de 2019)

Este itinerario pretende “identificar como la comunicación incide en la crisis del sindicalismo”, habiendo participado 25 personas. Su diseño e impartición se ha realizado en colaboración con una empresa externa contratada a tales efectos (“Ideograma”). La valoración del equipo de la EdT es que se han cumplido solo una parte de los objetivos, ya que no se ha penetrado en las características específicas del sindicalismo, producto del desconocimiento externo que se tiene de la naturaleza de la misión y función del sindicalismo. Hemos considerado no conveniente externalizar el desarrollo de este tipo de acciones formativas a entidades externas y en todo caso buscar la colaboración en aspectos concretos.

La dinámica final de grupo se ha sintetizado en un documento en el que se recogen las principales ideas y lecciones resaltadas.

3. Miradas sindicales a la crisis del coronavirus

El primer itinerario específico se desarrolló entre abril-julio de 2020. El objetivo fue la reflexión sobre los impactos de la COVID-19 y el debate ideológico sobre la recomposición del tejido social y económico en el escenario postcrisis, y en el que el sindicato debe desempeñar un papel proactivo con posición propia.

Se realizó en formato “online” y participación abierta. Los temas fueron seleccionados en función del interés y también de la disponibilidad del profesorado. Cada sesión se iniciaba con una ponencia sobre el tema abordado seguido de un diálogo sobre la misma con un miembro del equipo de la Escuela. A continuación se abría un espacio para preguntas y debate con las personas participantes. La duración media de las sesiones ha sido de 1 hora y media, realizándose una vez por semana y en horario de mañana.

La participación en las sesiones ha oscilado entre las 18 y 45 personas. La realización durante el período de confinamiento ha condicionado el desarrollo de este itinerario, pero cabe apuntar elementos positivos:

1) poner en valor que a través de este itinerario se ha realizado una reflexión compartida sobre una crisis sin precedentes y reconocemos el esfuerzo que han realizado los distintos ponentes; 2) resaltar el compromiso de las alumnas y alumnos, su interés y participación en los debates realizados, junto al reforzamiento de los vínculos de las personas que habían participado ya en los grupos del itinerario marco; 3) la solución tecnológica elegida para la realización online del itinerario (MEET de Google) ha sido muy satisfactoria.

3.1. Segundo itinerario específico “Miradas sindicales a la crisis del coronavirus-2” (septiembre-diciembre de 2020)

Se abordó como una continuación del realizado entre abril y julio, y su hilo conductor fue el debate desarrollado sobre los modelos de salida de la crisis en el escenario denominado como “nueva normalidad”. La metodología y el formato (virtual) del itinerario ha sido similar al anterior, y las sesiones se han realizado en horario de tarde por responder mejor a las preferencias de las alumnas y alumnos.

La participación ha registrado variaciones en las distintas sesiones, en un rango entre las 18 y 43 personas.

El balance de este segundo itinerario es positivo y ha permitido profundizar en las líneas de reflexión y debate del itinerario anterior, abordando otras temáticas de interés en el debate ideológico sobre las políticas de salida de la crisis.

Cápsulas formativas

1. Cápsula formativa: “El Nacional Populismo y su impacto en el mundo del trabajo” (21-22 de noviembre de 2019)

La finalidad de las cápsulas formativas es doble: de un lado, profundizar en el conocimiento y debate de una temática específica que el sindicato considere relevante. De otro consolidar la formación sindical de las personas que ya han participado previamente en el itinerario marco de la escuela.

En la cápsula han participado 58 personas que ya habían participado con anterioridad en el itinerario marco. Han participado también, a modo de asistentes, cuatro responsables de secretarías confederales, así como secretarios generales de algunas federaciones y territorios.

A destacar: a) el desarrollo de la cápsula se planteó como un “híbrido” entre una acción formativa y un seminario de formato tradicional; b) se elaboró un dossier de textos en colaboración con “Agenda Pública”, distribuyéndose previamente entre las personas participantes; c) las sesiones han sido retransmitidas vía canal YouTube de la Escuela Sindical y de la CS de CCOO, accesible únicamente mediante el enlace que se envió; d) en las organizaciones sindicales de Cataluña, Galicia y Euskadi se realizaron sesiones específicas para seguir en directo la cápsula.

La valoración por parte del equipo de la Escuela es muy positiva y creemos que se han cumplido los objetivos. La experiencia con relación a su grabación y retransmisión interna nos ha llevado a la conclusión de la necesidad de grabar todas las actividades de la Escuela del Trabajo para poder utilizarlas luego como material formativo exclusivamente en el ámbito de CCOO.

2. Cápsula formativa: “¿Qué lecciones nos deja la crisis del coronavirus?” (22 de marzo de 2021)

El objetivo ha sido cerrar el ciclo de reflexión sobre la crisis del coronavirus, tras los dos itinerarios de 2020. Se desarrolló en media jornada para facilitar el máximo de participación. La dinámica se estructuró en torno a tres ponencias, seguida de un debate con las personas asistentes: 1) Lecciones que nos deja la COVID-19 y enseñanzas que estamos aprendiendo de la crisis; 2) La pandemia: ¿momento igualitario o brechas desigualitarias?; 3) ¿Ha contribuido la pandemia a profundizar la crisis de la democracia?

Actividades de formación para el Comité Confederal

1. Itinerario específico: “Los fondos de reconstrucción de la UE. Una mirada sindical” (octubre-noviembre de 2020)

Su finalidad ha sido promover una reflexión compartida, en el ámbito de la CS de CCOO, sobre los criterios de aplicación de los fondos de recuperación europeos en España, con tres objetivos:

1) Conocimiento de las características, plazos y condicionantes, y el marco de los Fondos de Recuperación; 2) Identificación de los retos y objetivos transversales de nuestro tejido socioeconómico y que pueden ser destinatarios de los Fondos de Recuperación; 3) Delimitación de las políticas públicas que incentiven las transiciones necesarias en España y la utilización de los Fondos de Recuperación.

La metodología: se estructuró en torno a 6+1 sesiones monográficas, con la participación de ponentes en cada una de ellas y la última de recapitulación de ideas entre los participantes. Previamente se realizó una sesión preparatoria para concretar los aspectos organizativos. Se desarrollaron en formato online, con periodicidad semanal y duración máxima de 2 horas.

Al final de cada sesión se envió a las personas asistentes un cuestionario online, a fin de identificar los principales aspectos, ideas y propuestas relacionados con el tema del debate.

La valoración del itinerario por parte de la EdT es positiva y ha propiciado un espacio para el debate compartido entre las personas integrantes del Comité Confederal.

2. Itinerario específico: Fiscalidad y financiación autonómica (febrero-abril de 2021)

Este seminario dirigido al Comité Confederal de CCOO ha querido profundizar en la formación y reflexión compartida dentro de nuestra organización sobre el sistema fiscal y de financiación territorial en España.

Metodología: 1) se ha estructurado en torno a 8+1 sesiones monográficas con la participación de ponentes en cada una de ellas y la última de recapitulación de ideas entre los participantes; 2) en formato online y una duración máxima de 2 horas; 3) al final de cada sesión se envió a las personas asistentes un cuestionario online, a fin de identificar los principales aspectos, ideas y propuestas relacionados con el tema del debate.

Actividades de formación para otras organizaciones del sindicato

Tras el itinerario sobre fondos europeos de reconstrucción algunas organizaciones federales han demandado a la escuela la realización de sesiones puntuales sobre esta temática. Se han realizado las siguientes sesiones:

- 1) ante el Consejo de dirección de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (15 de enero de 2021);
- 2) ante el Consell de Secciones Sindicales de la Federación de Industria de Catalunya (23 de febrero de 2021);
- 3) ante el Grupo de Trabajo sobre fondos de reconstrucción de la UE de CCOO (16 de abril de 2021);
- 4) ante la dirección de CCOO-Valencia en mayo de 2021.

Balance económico

Actividades de 2019. Los gastos corrientes generados por la Escuela del Trabajo en el año 2019 cubren las siguientes partidas:

1) Costes de desplazamiento, manutención y dietas de las personas participantes; 2) costes de remuneraciones a ponentes, según los criterios establecidos, así como de contratación de la empresa “Ideograma”. También los costes del dossier elaborado por Agenda Pública para la cápsula formativa.

Actividades de 2020. Partidas: 1) Costes de desplazamiento y alojamiento de las personas participantes, incluidos ponentes en su caso; 2) Costes de remuneraciones a ponentes.

Área de Acción Sindical

En las ponencias aprobadas en el 11º Congreso Confederal concluíamos que el eje central de la política neoliberal en la devaluación del factor trabajo para ganar competitividad pasaba por una reducción de los costes laborales a través de una estrategia de devaluación interna, que se traslada a una reducción de los salarios reales y el empeoramiento de las condiciones de trabajo, por un lado y el deterioro de los servicios públicos y de las prestaciones sociales por otro.

En este contexto, una de las líneas estratégicas del sindicato se situaba en el incremento sostenible de los salarios reales, y para ello era necesario abordar modificaciones legales para recuperar el papel de la negociación colectiva, que se vio alterada de forma especial tras la reforma de 2012, favoreciendo el poder de las empresas y rompiendo el marco de equilibrio de la negociación colectiva.

Además, era necesario abrir el proceso de negociación del IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación colectiva, entre las organizaciones empresariales y sindicales, que facilitara el desarrollo de la negociación colectiva y la recuperación de los salarios tras la devaluación salarial que se había producido durante la crisis del 2008 y de forma especial los salarios más bajos que a su vez eran los más afectados por dicha devaluación.

Junto a esto, una apuesta decidida por una importante subida del SMI, para garantizar un salario suficiente y equitativo, que asegure a las personas trabajadoras una existencia digna. El objetivo del sindicato es situar el umbral de lo que debe considerarse “salario suficiente” en el 60% de los salarios netos medios, tal y como recoge el Comité Europeo de Derechos Sociales Fundamentales.

El diálogo social tripartito

Durante 2017, en un contexto de crecimiento económico, el diálogo social vino marcado por el esfuerzo de los sindicatos para impulsar las mesas de carácter tripartito. La época como ya se ha descrito no fue muy propicia. Uno de los acuerdos más importantes se produjo a finales de año con la firma del acuerdo, entre el Gobierno del PP y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sobre el salario mínimo interprofesional que suponía un incremento del mismo en 3 años del 19%. Las subidas contempladas en este acuerdo suponían un salto importante del SMI en pocos años (pasando de 773€ en 2017 a 850€ en 2020) eso sí sujetos a condicionalidad.

Por lo demás, en 2017 fueron pocas las normativas laborales aprobadas, la más relevante en este periodo fue la nueva normativa de contratos del sector público, fruto del diálogo social, que se plasmó en la Ley 9/2017 de 8 de noviembre. Una norma de gran importancia,

Balance por áreas de trabajo

que tiene como objetivo garantizar la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos, garantizar una mayor transparencia y eficacia en la contratación pública; incluye la capacidad del órgano de contratación de rechazar ofertas anormalmente bajas que no cumplan con las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral y facilita la lucha contra el fraude y la corrupción.

El año 2018 estuvo marcado por la inestabilidad y la incertidumbre política, que desembocó en una moción de censura contra el Gobierno del PP el 1 de junio de ese año. Tras el cambio de Gobierno se generan nuevas expectativas para el desarrollo del diálogo social. En julio se celebra la primera reunión del nuevo Gobierno con los agentes sociales en la que se incidió en el impulso de la calidad del empleo y se concretó la creación de cinco mesas de diálogo para abordar cuestiones prioritarias. Las dos que funcionaron con regularidad fueron la de Empleo y Relaciones Laborales y la de Seguridad Social y de forma circunstancial la mesa de igualdad laboral.

En esta última se alcanzó un acuerdo tripartito con aspectos muy relevantes. En la mesa de Empleo y Relaciones Laborales se trató acerca del régimen de contratación en las contrataciones y subcontratas, la prioridad aplicativa del convenio sectorial frente al convenio de empresa, la recuperación de la ultra-actividad de los convenios colectivos, la modificación del artículo 42 del ET que regula las contrataciones y subcontratas, garantizando la aplicación a quienes trabajan en actividades externalizadas del convenio sectorial de referencia y el registro diario de la jornada laboral. No se alcanzó un acuerdo tripartito, pero sí se produjo un acuerdo entre el gobierno y las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

Las discrepancias dentro del propio Gobierno sobre la oportunidad de estas reformas, la falta de compromiso y la debilidad parlamentaria del gobierno, contribuyeron a que estas reformas no se llevarán a cabo, con la excepción del registro diario de jornada, como medida de lucha contra la precariedad laboral, que se incorporó posteriormente al Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que incluía también los acuerdos obtenidos en la mesa de Seguridad Social.

En el marco de la mesa de empleo y RRLL se abordaron también aspectos relacionados con las políticas de igualdad de género y sobre el empleo de las personas jóvenes que permitieron aprobar en el mes de diciembre de 2018 el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, consensuado también con las comunidades autónomas, que aborda la situación especial de este colectivo en el mercado de trabajo, que se encuentra con más dificultades tanto para acceder al empleo como para alcanzar la estabilidad en el mismo. Para poner freno a esta situación se determina un plan integral y coherente con una batería de medidas diversas, con una aportación de 2.000 millones de euros y medidas de reducción de la brecha de género entre la población joven.

En el año 2019, la situación política se caracterizó por la celebración de dos elecciones generales y la sucesión de tres legislaturas dentro del año y en consecuencia una total ausencia de

cambios legislativos en ese periodo, más allá de un paquete de medidas orientadas a avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En enero de 2019 se reúne la mesa de igualdad laboral, para proponer medidas a adoptar en materia de brecha salarial, medidas de conciliación laboral entre las que destaca la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad y otros aspectos relacionados con la negociación colectiva, con el fin de buscar un acuerdo en estas materias.

La premura con la que se quiso llevar esta negociación, la convocatoria de elecciones generales para el 28 de abril y sobre todo el interés político del Gobierno de sacar esta norma en el entorno del 8 de marzo, precipitó el final de los trabajos de la mesa, sin que se pudiera profundizar en los contenidos de la propuesta y cerrar un acuerdo. Finalmente el Gobierno aprobó el Real Decreto –Ley 6/2019 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y a ocupación.

También se aprobó un alza del SMI para 2019, que supuso el mayor incremento conocido de este salario, un 22,3%. Esta subida venía derivada de un acuerdo de gobierno y no se produjo un proceso de diálogo social, aunque si se realizó el preceptivo proceso de consulta a los agentes sociales.

Por el contrario, la determinación del SMI para 2020 tuvo como base el acuerdo del gobierno con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, firmado el 30 de enero, que supuso un incremento del 5,5% y el compromiso del Gobierno que a finales de la legislatura el SMI en nuestro país sería como mínimo el 60% de salario medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea al final de esta legislatura. Este acuerdo ha supuesto recuperar el marco del diálogo social para abordar las subidas del SMI, más allá de la obligada consulta.

La configuración del nuevo Gobierno de coalición supuso también una nueva etapa para el diálogo social tripartito en España. El primer acuerdo que se alcanzó fue sobre la subida del salario mínimo interprofesional al que antes se hacía referencia y además se retomó la mesa de diálogo social, y se reabrieron las negociaciones sobre los temas pendientes de aprobar con el Gobierno socialista. El recorrido de la mesa se vio abruptamente suspendido por la situación sin precedentes que supuso la expansión de la pandemia originada por la COVID-19 a primeros de marzo de 2020.

El año 2020 está atravesado en todos los aspectos por la irrupción de la pandemia de la COVID-19 que trastocó el comportamiento de las economías y de las sociedades y por supuesto de manera importante el mercado laboral. El recientemente recuperado diálogo social se ve suspendido para tratar de buscar soluciones a los problemas reales que acarrea la pandemia. En el ámbito laboral una de las señas de identidad durante toda esta larga situación ha sido la negociación y los acuerdos que se han producido en el ámbito tripartito entre Gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Balance por áreas de trabajo

El primer acuerdo que se produce tiene sin duda un origen sindical. CCOO se adelantó a los acontecimientos, previendo que esta crisis sanitaria iba a tener un impacto directo en el empleo. La apuesta fue trabajar en una propuesta basada en la figura de los expedientes de regulación temporal de empleo, como medida de contención de la destrucción de puestos de trabajo, tanto para las personas trabajadoras con contratos indefinidos como para las que tienen contratos eventuales, y el mantenimiento de las empresas. Esa propuesta, puesta en común con UGT, sirvió para tejer un acuerdo con las organizaciones empresariales, en el ámbito del diálogo bipartito. Acuerdo que se produce el 11 de marzo, cuyos contenidos se reflejan en un documento de propuestas conjuntas que son remitidas al Gobierno. En él planteamos las medidas de urgencia a tomar para garantizar la protección social de las personas trabajadoras y las ayudas a las empresas en forma de exoneración de cuotas empresariales a la Seguridad Social. Mantener el empleo era el objetivo central, que se ha mantenido en todos los acuerdos.

Ese acuerdo social bipartito es el que propicia cerrar un primer acuerdo el 13 de marzo, en el ámbito tripartito, justo un día antes de que se decretara el estado de alarma, que sentó las bases para hacer frente al impacto de la crisis sanitaria y laboral dio lugar al Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo. Las medidas que en él se recogen pretenden ser un escudo social frente a los despidos, proteger a las trabajadoras y trabajadores, a las familias y a los colectivos más vulnerables, así como apoyar la continuidad en la actividad productiva, y evitar que una situación coyuntural tuviera un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo.

A grandes rasgos, los contenidos centrales de todos los acuerdos sociales en defensas del empleo han girado en torno a las siguientes medidas:

Primero, se establece una declaración legal del supuesto de fuerza mayor, que evita problemas de calificación de estos supuestos, donde la motivación de la alteración de la actividad productiva viene dada por medidas sanitarias, alteraciones productivas, incidencia en la salud de la plantilla, que si no tuvieran esa calificación legal hubiera sido muy problemático asimilar a fuerza mayor o caso fortuito. Es importante constatar que esta calificación sólo se aplica a los expedientes de suspensión de contrato y reducción de jornada, y no se puede usar esta calificación para tramitar despidos colectivos, ni para acordar despidos objetivos, ni terminaciones de contratos de trabajo.

Segundo, la prohibición de tratamiento discriminatorio entre el personal temporal y el fijo. Por tanto, preservar el empleo, también de las personas asalariadas con contrato de duración determinada, fue en todo momento una propuesta firme del sindicato.

Tercero, se establecen medidas de flexibilidad laboral y de implantación preferente del trabajo a distancia, regulación del derecho de adaptación de horario y reducción de jornada de las personas trabajadoras que posibiliten la conciliación, a través del plan MECUIDA.

Cuarto, se regulan especialidades en la tramitación de los procedimientos de regulación temporal de empleo, tanto por fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organi-

zativas o de producción. Refuerza la cobertura en materia de protección por desempleo de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE: acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella. No cómputo del periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada, a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. Se exoneran las cuotas empresariales a la Seguridad Social en algunos casos hasta el 100%, siempre que se mantenga el empleo durante 6 meses una vez reiniciada la actividad. Se extienden estas medidas a quienes trabajan en sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado y se regula la situación de las personas con contrato fijo discontinuo, en materia de prestaciones por desempleo y se establece la preferencia de la legitimación sindical para negociar en las empresas sin representación legal.

Desde esas fechas hasta el momento, se han firmado cinco Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo, que teniendo como base el primero, se han ido adaptando a las necesidades que han ido surgiendo en cada momento en función de la evolución de la pandemia y de las necesidades que han ido teniendo las trabajadoras y trabajadores y las propias empresas. Podemos decir que la utilización de los ERTE ha supuesto salvar millones de puestos de trabajo y de miles de empresas, teniendo en cuenta que han sido 3.386.785 personas afectadas por este procedimiento, con un proceso de recuperación muy importante. No cabe ninguna duda que esta situación está siendo el mayor reto social, económico y presupuestario al que se ha enfrentado el Estado en nuestra historia reciente, y que ha sido una experiencia que nos debe de servir de referencia para abordar la flexibilidad interna negociada para sustituir la inercia de nuestro modelo laboral basado en la precariedad y el despido como forma de ajuste en los ciclos económicos por parte de las empresas.

Además, en el ámbito del diálogo social tripartito, hemos abordado otros procesos de negociación, algunos con relación a la COVID-19, como el acuerdo sobre teletrabajo y trabajo a distancia, que dio cuerpo al Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El RD Ley 8/2020 establecía el carácter preferente del trabajo en esta modalidad, frente a otras medidas en relación con el empleo, con carácter excepcional y de vigencia limitada. Su utilización durante el periodo de confinamiento ha sido una forma de trabajo útil que ha permitido contribuir a frenar la extensión de la pandemia y a mantener la actividad económica, pero no es menos cierto que esta medida se implanta sin ningún tipo de acompañamiento legal que garantizara derechos colectivos e individuales, teniendo en cuenta la escasa regulación en el ET, lo que puso de relieve las deficiencias en materia de derechos y de protección de las personas teletrabajadoras, que hacía necesario una regulación urgente.

Igualmente se abordó el desarrollo reglamentario de la elaboración y registro de los planes de igualdad en las empresas y del registro salarial como elemento imprescindible para abordar la brecha salarial por razón de género en la empresa. Dos normas que suponen un avance incuestionable para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado

Balance por áreas de trabajo

de trabajo y en la sociedad en general y un campo muy importante para el desarrollo de nuestra acción sindical.

Año 2021, continuamos con el extenso e intenso diálogo social. El 31 de enero vencía el IV ASDE, y se abrieron las negociaciones para un quinto acuerdo dentro de un segundo estado de alarma que se prolongaría hasta el mes de mayo, y de un rebrote de la pandemia. Eso supuso también un repliegue en la actividad económica y un repunte de los ERTE, que nos obligaba a tomar medidas, de forma especial para aquellos sectores que no se habían podido reactivar o se habían reactivado en escasa medida. A finales de enero firmábamos el quinto acuerdo para garantizar la protección tanto de las personas trabajadoras como de las empresas que se extendería hasta el mes de mayo, de una forma especial a las personas con contratos fijos discontinuos.

La persistencia de la pandemia, a pesar de haber finalizado el segundo estado de alarma en el mes de mayo, ha seguido necesitando de mecanismos de protección para quien no ha podido activarse, acuerdo que tiene vigencia hasta el 30 de septiembre.

Entre tanto se abordó un duro proceso de negociación acerca de las plataformas digitales, que finalizó a mediados de abril, con un acuerdo que dio cuerpo al RD ley 6/2021, que regula la presunción del carácter de asalariados a las personas que prestan sus servicios a través de plataformas digitales de reparto, y amplió los derechos de información de la RLT, de forma que las empresas tienen que informar acerca de la utilización de la inteligencia artificial y de los algoritmos que pueden incidir en las condiciones de trabajo y en el acceso y mantenimiento del empleo.

Una regulación pionera que garantiza los derechos laborales de todas las personas en la regulación de la nueva economía de plataformas e introduce en el ET las nuevas realidades de la economía digital y evitar que éstas sean sinónimo de precarización.

En marzo se retoman las negociaciones para abordar las materias relacionadas con la reforma laboral que quedaron en suspenso un año antes, para abordar las necesidades generadas por la pandemia.

A los temas planteados (prevalencia, ultra-actividad, contratas y subcontratas) se suman otras materias que han sido comprometidas con Europa para poder percibir los fondos de recuperación europeos. Aspectos muy importantes ligados con la calidad en el empleo que obligan a modificar la legislación existente en materia de contratación laboral, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la flexibilidad interna negociada en las empresas. Proceso de negociación que se encuentra en curso a la hora de efectuar este informe, y que confiamos en que, en el momento de la celebración del congreso, éstas estén finalizadas.

En relación al diálogo social tripartito, hemos de señalar que ha sido un instrumento eficaz para hacer frente a los efectos de la crisis y para amortiguar el impacto social y económico,

a diferencia de lo que había ocurrido en otras crisis, sin ir más lejos la de 2008, que ante la ausencia de cualquier tipo de diálogo las políticas de austeridad impuestas dieron lugar a una mayor desigualdad social y a un aumento de la pobreza en nuestro país.

El diálogo social bipartito

En este ámbito enmarcamos tres acuerdos de relevancia: el ya comentado relacionado con las medidas a tomar como consecuencia de la pandemia materializado en la aplicación de los ERTE. El IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (VI ASAC).

El IV AENC se firmaba el 5 de julio de 2018, por parte de las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME con una vigencia de 3 años (2018-2020).

El objetivo de este acuerdo era reconducir parte del excedente empresarial hacia la economía real de los hogares, con el fin de lograr un crecimiento inclusivo y sostenible que contribuyera a la creación de empleo, tras la devaluación salarial que se había producido a lo largo de la crisis iniciada en 2008. Para ello se acordaron incrementos salariales para los tres años del 2% fijo más 1% variable y prestando una especial atención a los salarios más bajos con el establecimiento de un salario mínimo de convenio de 14.000 €.

El balance de su desarrollo ha sido positivo, ha contribuido de forma importante de dinamizar la negociación colectiva, y sobre todo ha impulsado la participación de los salarios en la productividad, lo que no ocurrió durante la etapa de crecimiento, 2016 y 2017. Los salarios crecieron en la segunda mitad de 2018 al ritmo de la productividad y en el primer trimestre de 2019 incluso la superan (1,3% frente al 0,5%), contribuyendo a la normalización de los márgenes empresariales que estaban inflados tras la etapa de devaluación. Esta mejora de los salarios es cierto que se vio afectada por la irrupción de la pandemia sanitaria que ha condicionado el desarrollo de la negociación colectiva y, por tanto, ha limitado su cumplimiento en el último año. CCOO considera este tipo de acuerdos una de las señas de identidad del diálogo social tripartito y apostamos por la renovación de los mismos para contribuir al desarrollo de negociación colectiva.

VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (VI ASAC)

EL 26 de noviembre los interlocutores sociales, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmábamos el VI ASAC, dando con ello un paso más en la promoción de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, introduciendo cambios relevantes y ampliando el ámbito funcional de manera que este procedimiento pueda ser utilizado también entre las empleadas

y empleados públicos y la Administración General del Estado y demás entidades de derecho público de ellas dependiente y para los conflictos de interés profesional referidos a las personas trabajadoras económicamente dependientes. También se confiere al SIMA facultades para impulsar la negociación colectiva desde el respeto absoluto a la autonomía colectiva, a través de iniciativas que estimulen la actividad negociadora y el desarrollo de sus contenidos.

El diálogo social en el Área Pública

En el ámbito del sector público se firmó en marzo de 2018 el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas de la Función Pública. Este Acuerdo supone la recuperación de la negociación colectiva en todos los ámbitos, en la Administración General del Estado, Administración de Justicia, en las comunidades autónomas, en algunos ámbitos de la Administración local y en el sector público empresarial. Este Acuerdo supone el inicio de la recuperación del poder adquisitivo para más tres millones de empleadas y empleados públicos, la recuperación de las ofertas de empleo público, la puesta en marcha de los procesos de estabilización, ampliando y universalizando lo recogido en el I Acuerdo del 2017, junto a otras materias, como la negociación de la jornada, el 100% de IT, formación o medidas de conciliación y corresponsabilidad.

También se han alcanzado acuerdos en materia de derechos sindicales (2018). El Acuerdo que regula el teletrabajo que viene a modificar el artículo 47 del TREBEP (2020) y el Acuerdo alcanzado el 5 de Julio de este año sobre el plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones públicas. El acuerdo consta de 4 pilares fundamentales: la apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos. Profesionalizar el modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera, y el acuerdo de sobre formación en el Área Pública.

Negociación colectiva

La dinámica de la negociación colectiva en España ha registrado un crecimiento sostenido desde el final de la crisis hasta el estallido de la pandemia, que se manifiesta tanto en el número de convenios registrados como en el volumen de las personas afectadas. Así los datos definitivos para 2018 reflejan más de cinco mil convenios y más de 11 millones de personas asalariadas afectadas, un orden de magnitud más cercano al pico máximo de 2008. Estos datos reflejan una tendencia a la normalización de la negociación colectiva, que a su vez refleja la evolución positiva de la actividad económica y el empleo durante la etapa de recuperación.

Una de las cuestiones que merece la pena resaltar concierne a los cambios en la estructura de la negociación colectiva, objetivo de la reforma laboral de 2012 a través de potenciar la

desarticulación y descentralización desorganizada de la misma. Podemos decir que, a pesar de que no se ha modificado aún la reforma laboral de 2012, la pervivencia de los rasgos básicos de la estructura ha permanecido, en buena parte, por la apuesta de las organizaciones sindicales de preservación del marco sectorial de negociación, aunque a veces esto haya conllevado una devaluación temporal del contenido de los convenios, a sabiendas que lo importante era salvar los ámbitos de negociación.

Junto con el reforzamiento de la descentralización de la negociación colectiva, el principal objetivo implícito de la misma era sin duda el fomento de la devaluación salarial como principal palanca de competitividad de las empresas. La estadística de convenios colectivos pone de manifiesto al respecto un aumento moderado de los salarios pactados al inicio de este período, que va recuperándose progresivamente a partir de 2015 como consecuencia tanto del repunte de la economía como de las recomendaciones acordadas por los interlocutores sociales en el III (AENC). La firma en 2018 del IV AENC para tres años supuso un impulso a la recuperación de los salarios y sobre todo a los salarios más bajos.

Respecto al IV AENC cabe destacar no sólo la consolidación del cambio de orientación en materia de incremento salarial que se recogía en el anterior acuerdo sino que incorpore como novedad la llamada a establecer de manera progresiva un salario mínimo de convenio de 14 mil euros anuales. En este sentido, un estudio realizado sobre una muestra de convenios, realizado por la secretaria de Acción Sindical, refleja al respecto el importante esfuerzo realizado por el conjunto de las organizaciones en la negociación colectiva para la consecución de objetivo, si bien todavía queda recorrido por hacer en esta materia, que en parte se vio afectada por la contención que sufrió el desarrollo de la negociación colectiva en 2020 como consecuencia de la crisis originada por la pandemia.

En suma, la negociación colectiva ha seguido una tendencia de recuperación en los últimos años, que refleja tanto la propia evolución positiva de la actividad económica y el empleo como las estrategias de los interlocutores sociales recogida en los AENC y en los contenidos de los convenios. La otra cara de la moneda de este proceso es la persistencia de graves desequilibrios en nuestro modelo de relaciones laborales, como consecuencia de las reformas legislativas impuestas durante la crisis de 2008. Unos desequilibrios que, de no corregirse, pueden tener una incidencia determinante en las estrategias empresariales de salida de la actual crisis en una doble dimensión: favoreciendo de un lado un reparto injusto de los costes de la crisis, 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.

Hemos empezado también a plantear los retos que como sindicato tenemos en la negociación colectiva del presente y de futuro.

Balance por áreas de trabajo

La evolución del mundo del trabajo en la presente década estará condicionada en buena medida por el desarrollo de diversas macrotendencias de carácter global, desde los cambios demográficos, a la crisis ecológica y la digitalización, cuyos efectos, si bien ya son perceptibles en la actualidad, se desplegarán en toda su amplitud en los próximos años afectando a todas las esferas de la vida económica, social y laboral.

En este escenario cobra una especial relevancia el papel que puede desempeñar la negociación colectiva como un instrumento clave para el fomento de la resiliencia y adaptación de los sectores productivos y las empresas, así como para garantizar una transición justa para las trabajadoras y trabajadores desde un enfoque proactivo, es decir, de anticipación a los cambios y sus efectos, y equilibrador en relación a estos.

Del mismo modo, resulta necesario seguir promoviendo las políticas de igualdad y la reducción de la brecha salarial de género. Un fenómeno que sigue teniendo una dimensión relevante a escala global, aunque con diferencias entre los distintos países, y en el que la negociación colectiva puede y debe desempeñar un papel especialmente proactivo para consolidar los avances registrados en los últimos años, y evitar los potenciales retrocesos en la salida de la actual crisis.

Las actuaciones en relación a estas materias cuentan con una larga experiencia acumulada, recomendaciones y criterios de actuación acordados por los interlocutores sociales en los diferentes ámbitos de negociación. Ahora bien, cabe poner en valor los recientes acuerdos para el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad en las empresas y su registro y el de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, suscritos el 30 de julio de 2020 por el Gobierno, representado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y Ministerio de Igualdad y los sindicatos CCOO y UGT.

Dentro de estos objetivos generales sería necesario asimismo prestar una especial atención a los colectivos más afectados por las crisis. Concretamente, un reto específico de singular importancia es el fomento del empleo de las personas jóvenes, que han sido, al igual que en otras etapas históricas anteriores, el grupo de edad más vulnerable ante la caída del empleo. Una vulnerabilidad que se explica por diversos factores, pero entre los que ocupa un peso determinante la mayor precariedad laboral de este colectivo y cuya principal manifestación, aunque no la única, es una elevada temporalidad del empleo y la negociación colectiva en un ámbito para abordar estas cuestiones.

La Responsabilidad Social de las Empresas

El trabajo en este área ha estado centrado en la reactivación de Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), órgano consultivo del Gobierno en esta materia, cuya última reunión se celebró en abril de 2016. Durante este periodo no se han tenido avances significativos y escasos acuerdos participados. Esta situación deriva en parte por la

negativa de las organizaciones empresariales a abordar este tema. Con este objetivo se han mantenido diversas reuniones con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, reclamando, entre otros temas, la puesta en marcha de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresa (2014-2020) y su necesaria renovación.

En otro sentido, la RSE se está incorporando como herramienta útil para medir las consecuencias que las transformaciones digitales de las empresas, especialmente, en el ámbito laboral, en el que las personas trabajadoras y sus representantes, son grupos de interés de especial relevancia y, de esta forma, poder abordar la digitalización garantizando una transición justa.

Mujeres e igualdad

Durante este periodo todo lo referido a la igualdad de género ha tenido un protagonismo enorme, no ya en CCOO, sino en nuestro país. Las masivas movilizaciones del 8 de Marzo, la producción legislativa en materia de igualdad, la denuncia de la violencia machista, y en última instancia el resurgimiento misógino en una parte de la sociedad española articulado políticamente, han situado las cuestiones sobre mujeres e igualdad en primer plano de la actualidad. También ha sido un factor muy relevante de las políticas sindicales, como aquí daremos cuenta de forma resumida.

A nivel confederal, corresponde a la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad (SCMI) impulsar, liderar y coordinar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Pero es evidente que son áreas de trabajo permanentemente relacionadas con otras como la acción sindical y, más importante aún, es la interiorización de que las políticas de igualdad deben integrarse transversalmente en el conjunto de las organizaciones y en las diversas actuaciones (externas e internas) que desde ellas emprendemos.

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, iniciamos el mandato tras un frenazo sin precedentes en las políticas activas de igualdad a todos los niveles (legislativo, en recursos, financiación, papel institucional, etc.), lo que redundó en el agravamiento de las desigualdades, junto con el gran impacto de género negativo de las políticas regresivas del PP, especialmente la laboral y la educativa.

La inestabilidad política en los primeros años de este mandato tampoco ha permitido los avances políticos, legislativos, económicos y sociales necesarios para hacer de la igualdad efectiva una realidad. A este respecto, el acuerdo de Gobierno de la coalición progresista de enero de 2020 fue en principio alentador, aunque quedan aún muchos compromisos de este Acuerdo sin cumplir y, además, ha tenido que afrontar la emergencia sanitaria de la COVID-19 y sus consecuencias en forma de crisis económica, laboral y social.

Por su parte, el papel que posteriormente ha jugado el Diálogo Social se ha concretado en importantes acuerdos con impacto positivo de género, en especial para hacer frente a las consecuencias de la pandemia (aumento SMI, IV AENC y SMC, ERTE, Acuerdos ampliación protección social y prestaciones por desempleo, RD Planes de igualdad y registro salarial, Ley de Trabajo a distancia y teletrabajo, RD reducción de brecha de género en pensiones, el Acuerdo de pensiones, etc.).

Algunas muestras palpables, cuantificables, del impacto positivo de género han sido, por ejemplo, la reducción en unos 500 euros de la brecha salarial de género, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2019, que se produce en gran parte por el impacto del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y del Salario Mínimo de Convenio, fijado en 1.000 euros mensuales en aplicación del IV AENC.

Balance por áreas de trabajo

O, por ejemplo, la protección del empleo que han supuesto los ERTE por pandemia, que en su momento de mayor cobertura protegieron el empleo de 3,6 millones de personas, el 51% mujeres, llegando en el pasado mes de junio al 52%.

O también los RD 901 y 902, el primero sobre negociación y registro de los planes de igualdad y el segundo sobre igualdad retributiva, fundamentales para nuestra acción sindical, para impulsar, desde la realidad de las trabajadoras y las empresas, la igualdad efectiva, laboral y salarial.

Han sido años de perfilar desafíos y amenazas, para las mujeres y para la igualdad, por las transiciones en marcha, y de ir trabajando colectivamente la respuesta sindical. Hoy tenemos, además, una amenaza adicional: el auge de una extrema derecha de corte nacional-populista, que ha entrado en las instituciones (parlamentos y gobiernos autonómicos) y que ha hecho de los derechos de las mujeres (principalmente los sexuales y reproductivos, pero también de las políticas y organismos de igualdad) y del feminismo el centro de sus ataques, junto a los de la población LGTBI+, migrante, etc.

Frenar sus ataques y su avance es una prioridad absoluta que nos compete como demócratas, como sindicalistas, como feministas y como personas solidarias, inclusivas, que trabajan por la justicia social y por un mundo igualitario y sostenible.

Este último tiempo nos ha golpeado una pandemia, ya se ha dicho. Pero aquí es preciso recordar que esta crisis ha actuado de lupa dejando ver a mayor escala las desigualdades preexistentes, estructurales, en especial las de género. Las mujeres han sido afectadas en mayor medida por esta crisis, como es, por otro lado, una pauta histórica. Ha aumentado su carga de cuidados familiares, su desprotección social, ha aumentado su vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia machista.

Ha puesto bajo los focos el carácter esencial de muchos trabajos vinculados al cuidado y a la atención de las personas, feminizados y en condiciones de precariedad. Es una buena ocasión, como hemos defendido, de pasar del reconocimiento simbólico del aplauso al reconocimiento material en salario y condiciones laborales dignas y estables, en empleo del hogar, atención a dependencia, auxiliares de ayuda a domicilio, y tantas otras ocupaciones educativas, sanitarias, sociales; en comercio, en transporte, en seguridad, en alimentación, en industria, en limpieza, en servicios de todo tipo.

Mujeres, afiliación y activo sindical

El incremento afiliativo en este mandato se ha basado fundamentalmente en el incremento neto de la afiliación de mujeres. Así de categórico.

Llegamos a las puertas del 12º Congreso con 454.254 mujeres, el 46,6% (datos 2º Trimestre 2021). Hemos crecido, en porcentaje, 3,2 puntos, pasando del 43,4% de 2017 al 46,6%.

Hemos incrementado la afiliación de mujeres en más de 41 mil, lo que supone una media de más de 10 mil nuevas afiliadas por año y de 30 nuevas afiliadas cada día de estos últimos tres años, a pesar de su peor situación laboral, agravada por la crisis económica y la pandemia. Sabemos que el crecimiento afiliativo de CCOO se ha sustentado en el empuje de la nueva afiliación femenina.

Es reseñable que en este proceso el número de mujeres duplica al de los hombres entre las organizaciones donde se ha producido un relevo en la SG (6 nuevas y 3 nuevos SG), por lo que se avanza de un 12%, que era el porcentaje de mujeres en el 11º congreso, al 35%. Hay todavía margen para mejorar, al menos para llegar a un 40%, pero hay que valorar positivamente que en un solo mandato se haya prácticamente triplicado el porcentaje y, además, se supere el umbral de “masa crítica” (33%).

Además, en este nivel 4, del total de personas que conforman las Ejecutivas, las mujeres son mayoría (51,45%); el 50% del total de nuevas ejecutivas tiene más mujeres, el 30,7% más hombres y el 19,3% igual número de mujeres que de hombres.

La perspectiva sindical en la igualdad entre hombres y mujeres

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres hemos afianzado nuestras claves de actuación desde una posición que es sindical y es feminista, es decir, de clase y de género.

Conocemos profundamente la desigualdad social y la peor situación de las mujeres en ella, la feminización de la pobreza que se desprende de la desigualdad de sexo-género. Detectamos todos sus ángulos. Conocemos su relación con la base de lo material, lo económico, es decir: lo salarial, lo laboral, lo social.

Por eso la mayor aportación que puede hacer una organización como CCOO a la lucha por la igualdad es reforzar y priorizar nuestras actuaciones sindicales para enfrentar las múltiples causas y efectos de las brechas de desigualdad que se dan en el mundo del trabajo, y que constituyen buena parte de la base material para la desigualdad multifacética que se da en la sociedad.

Podemos afirmar que la perspectiva de género forma parte de las posiciones que CCOO mantiene en todos los espacios de negociación confederal en los que interviene; también que esta mirada recorre de forma creciente todas nuestras estructuras y gran parte de nuestro activo sindical.

Por concretar algunas de estas actuaciones, enumeramos algunas de las que tienen una relación directa con la igualdad o coadyuvan a que la igualdad forme parte del vector reivindicativo central del sindicato:

- Participar en la Mesa de Igualdad en el diálogo social y sus resultados, directamente o asesorando. Difundiendo los logros del diálogo social, resaltando su impacto positivo de género.

Balance por áreas de trabajo

- Impulsar, formar, asesorar a federaciones y territorios bajo demanda, elaborando informes, guías y materiales sobre planes y medidas de igualdad.
- Contra la brecha salarial, elaborando informes anuales en base a la Encuesta de Estructura Salarial, diagnosticando, analizando los factores causantes, dándola a conocer, siempre acompañándola de actuaciones para su reducción y/o eliminación, incorporando este tema como principal en las distintas actividades de formación, información, difusión o de acción sindical.
- Contra brechas laborales de género, para hacer de la igualdad un camino sin retorno, que es el título de un documento que, como hoja de ruta, contiene propuestas de actuación en distintas líneas:
 - La segregación educacional, profesional y ocupacional.
 - La desigualdad y discriminación de las mujeres en el mercado laboral (Acceso al empleo y contratación; clasificación y promoción profesional; sistema retributivo y brecha salarial; corresponsabilidad y conciliación).
 - Instrumentos para actuar contra la desigualdad en el mercado de trabajo: (medidas de acciones positivas, planes de igualdad y agentes/delegadas de igualdad; transversalidad de género en salud laboral).
 - Protección jurídica y laboral frente a la desigualdad y discriminación por razón de sexo y por diversidad sexual.
 - Protección social igualitaria.
- Prevención y protección frente a las violencias machistas.
- Formación en igualdad, que es un eje imprescindible para capacitar a nuestras delegadas y delegados y responsables sindicales.
- Comunicación, información y difusión, sostenida y reforzada, con la *Revista Trabajadora* y sus redes sociales asociadas como principal instrumento comunicativo, para comunicar las políticas de igualdad de CCOO y las confederales.
- Actuaciones en el tiempo de la COVID-19. Desde el primer momento hicimos seguimiento y valoración del impacto de género en empleo, conciliación, protección social, normativa, salud laboral, etc. Aportamos las principales reclamaciones de las trabajadoras de los sectores de las distintas federaciones y de los territorios, elaboramos herramientas divulgativas adaptadas a redes sociales para mejor difusión de derechos y recursos puestos en marcha en este período. Y hemos reclamado, sin descanso, que se tenga en cuenta a las mujeres y a la igualdad de género en la gestión y en las respuestas a esta crisis. Todo ello a través de las llamadas

Miradas Violetas COVID-19, una serie de artículos sectoriales de Trabajadoras en Tiempos de COVID-19, contribuyendo directamente en la atención telefónica y email desde la SCMI en tiempo de confinamiento, creación y desarrollo del programa Sedes Seguras de CCOO para atender y acompañar a mujeres víctimas de violencia machista, guías y herramientas de divulgación de nuevas medidas legislativas como empleo del hogar, Ingreso Mínimo Vital, nuevos derechos de violencia machista, conciliación corresponsable, etc.

- Participación institucional: hemos participado en los organismos del Ministerio de Igualdad (Consejo Estatal de Participación de las Mujeres, Observatorio Estatal de Violencia hacia las mujeres) y en los organismos tripartitos (Consejo Económico y Social de España), y en todos ellos hemos aportado la valoración y las propuestas de CCOO. En el CES, además, hemos integrado en dictámenes sobre normativa y legislación e Informes nuestra perspectiva feminista y sindical y hemos garantizado que se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista. También presidimos la Comisión sobre la realidad social y laboral de las mujeres en España y estamos participando en la elaboración del Informe “Mujeres, trabajos, cuidados. Propuestas y perspectivas de futuro”.
- Participación internacional en los Comités de Mujeres de la CES y la CSI, con una participación fundamental en la elaboración del C 190 OIT y la Resolución 206 relativa a la violencia y acoso en el trabajo. Igualmente, compromiso activo con la Agenda 2030 y participación continuada en la elaboración de los informes sindicales, jornadas, etc.
- Colaboración con plataformas feministas, universidades y otras entidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desde donde hemos dado voz a los diagnósticos, propuestas y logros de CCOO y nos hemos unido en reivindicaciones consensuadas: en la Escuela de Relaciones Laborales de la UCM, en la Universidad Pablo de Olavide, con artículos de opinión en *El Siglo*, en *Contrainformación*, y en otras revistas (*Noticias Obreras*, *FE*, y otras, especializadas en una extensa lista.
- Apoyo al Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo. Desde el respeto a la autonomía de la Fundación y a su carácter confederal, hay que resaltar el decidido impulso que se ha dado para que continuara su trabajo de estudio e investigación.
- Mención especial merece el acto confederal del 27 de febrero de 2020, “CCOO, un sindicato en clave violeta”, que reunió a mil delegadas sindicales de todo el territorio español, de todas las federaciones y ramas de actividad, de distintas edades, procedencias, ocupaciones, etc.

En materia de igualdad LGTBI+

A nivel interno, hemos configurado respondiendo a la petición de los grupos ya creados con anterioridad de algunas federaciones territoriales como el Grup d’Acció LGTBI de CCOO-PV y L’Ambit LGTBI de CCOO-Cataluña, un grupo confederal específico, con responsables en

Balance por áreas de trabajo

materia LGTBI+ en todas las federaciones y territorios, capaces de replicar campañas de sensibilización; módulos y jornadas de formación; encuentros, alianzas y convenios con asociaciones LGTBI+.

El camino es largo, seguiremos, pero con este grupo confederal conocido como Red LGTBI+ de CCOO hemos empezado a coordinar, dinamizar y proponer, líneas de trabajo conjunto, políticas confederales LGTBI+ y declaraciones, pronunciamientos y principios confederales en la defensa de los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+.

Comisiones Obreras, como agente vertebrador de cohesión social, tiene la obligación de velar por los derechos de las personas LGTBI+ y garantizarles una igualdad de oportunidades real, especialmente en el mundo del trabajo.

Con la creación de la Red LGTBI+ de CCOO se fortalece el trabajo que desde hace años se venía realizando desde diferentes federaciones y territorios, además de dar cumplimiento a un mandato aprobado en el último Congreso Confederal, es decir, se trata de reforzar el trabajo que desde hace años se ha venido realizando en la organización.

El principal producto de esta Red ha sido la elaboración de la Plataforma Reivindicativa de Derechos LGTBI+ Tú Sumas, la primera confederal y la primera, también, de ámbito sindical, habiendo alcanzado un alto consenso en el interno de la organización, que incluye.

CCOO estamos presentes en el Consejo de Participación de Personas LGTBI, órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género, en donde trasladamos nuestra visión, propuestas y actuaciones sindicales, enriqueciendo con ello las políticas públicas destinadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, no discriminatorias e inclusión social de las personas LGTBI+.

Políticas de empleo

Las políticas de empleo obviamente están muy ligadas a las del conjunto de la acción sindical y el balance se retroalimenta. Sin modificar la legislación y las últimas reformas difícilmente se pueden cambiar las pautas de nuestro modelo laboral.

En todo caso, el sindicato ha seguido haciendo un seguimiento y valoración permanente de la evolución del empleo y las políticas relacionadas con el mismo. Fundamentalmente a través de:

- Elaboración de informes de mercado de trabajo, cualificación y migraciones.
- Apoyo al resto de estructura del sindicato, tanto a nivel interno como a petición de las secretarías confederales, federaciones o territorios.
- Elaboración de informes, guías, artículos y ponencias relacionadas con políticas de empleo y mercado de trabajo, cualificación y formación, y emigración e inmigración.
- Elaboración de circulares informativas.
- Observaciones para la OIT sobre los Convenios Internacionales relacionados con las materias en las que tenemos competencia, así como cuestionarios temáticos.
- Seguimiento de la normativa y de los dictámenes a nivel europeo y a nivel estatal.
- Interlocución con el Ministerio y/o órganos y responsables pertinentes con el objetivo de atender las necesidades de territorios y federaciones.
- Diseño y participación en campañas.
- Elaboración de notas de prensa y atención a los medios de comunicación, con entrevistas telefónicas, presenciales, o por escrito.
- Colaboración con el Gabinete Económico y Jurídico confederal para la elaboración de informes y propuestas.
- Participación en jornadas y acciones formativas organizadas por las distintas secretarías de Empleo y Cualificaciones Profesionales, Acción Sindical, Mujeres e Igualdad, etc.
- Reclamar la participación en la programación de actividades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Reclamamos que se establezcan los criterios para que realmente se produzca la participación en todas las CCAA.

Balance por áreas de trabajo

- Elaboración de propuesta aceptada por el Ministerio de Empleo, de la Red 3000 de personal orientador para todas las oficinas de empleo.

Durante este periodo se desarrolló la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (EEAE). La Estrategia es el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado.

Posteriormente fue sustituida por la Estrategia de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Sustituye. Actualmente está pendiente de publicación en el BOE.

A diferencia de Estrategias anteriores, el diseño y elaboración han estado abiertos a la participación activa de interlocutores sociales y se ha abordado desde la mesa de diálogo social. CCOO participó en los cinco grupos de trabajo constituidos al efecto. Una de las principales novedades que aporta la nueva estrategia es el compromiso de estudiar la posibilidad de abordar el establecimiento como derecho subjetivo el acceso a los servicios de la Cartera Común del SNE, en línea con el Pilar Social Europa. Una nueva conquista social que, en el supuesto de ser asumida, supondrá el desafío de mejorar sus recursos y su eficacia.

Incluimos aquí un breve balance de la participación de CCOO en distintos aspectos ligados con el empleo.

Plan Anual de Empleo (PAPE). Es uno de los principales instrumentos para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo, sin embargo, año tras año se limita a ser un recopilatorio del conjunto de programas y servicios prestados por el SEPE y por cada una de las Comunidades Autónomas. Desde CCOO realizamos observaciones cada año al PAPE presentado.

Real Decreto que regula los Programas Comunes de Activación para el Empleo del SNE. Está pendiente su aprobación. CCOO comparte la necesidad de revisión y actualización de los programas comunes de políticas activas para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, ya que muchos de los programas se regularon en los años 80 y 90 y desde entonces se han registrado muchos cambios en el mercado de trabajo y en el sistema productivo.

CCOO participó realizando observaciones a las distintas versiones, muchas de las cuales fueron tomadas en consideración. Sin embargo, consideramos que la importancia de esta reforma/revisión habría requerido la constitución de un grupo de trabajo en el marco del CSNE; y que el trabajo debería haber partido de una evaluación de los programas existentes, comunes y propios de las Administraciones autonómicas, para poder valorar sus resultados considerando los retos para las políticas activas de 'reducción del desempleo y creación de empleo estable y de calidad'.

Criterios sindicales sobre empleo, cualificación profesional y migraciones para las negociaciones de planes y acuerdos. Criterios y orientaciones en materia de empleo, cualificación y migraciones a tener en cuenta por el conjunto de organizaciones territoriales, para los procesos de concertación y negociación que se establecen en esos ámbitos.

*Actualización en dos ocasiones de la **Guía de Aprendices, becarios/as y trabajo precario**.* La presentación de la guía se realizó en varias comunidades autónomas a petición de las organizaciones territoriales. La actualización de la guía se realizó en 2018 y 2019 para adaptarla a las modificaciones normativas acaecidas. Esta guía es una herramienta necesaria para el trabajo sindical. CCOO reivindicamos, en el marco del diálogo social, la racionalización de la normativa, la vinculación de las prácticas no laborales a la formación, el desarrollo de un estatuto de la persona en prácticas que regule iguales derechos, así como la promoción de los contratos laborales para facilitar la experiencia en el caso de personas ya tituladas.

Acciones formativas: Seminario *“Precariedad y Fronteras de Laboralidad”*. Seminario que tenía como finalidad dotar a las personas de las herramientas y conocimientos precisos para impulsar y garantizar prácticas en el trabajo sindical en las empresas y sectores que promuevan el trabajo estable y con derechos de las personas trabajadoras y combatir la contratación irregular y las relaciones laborales encubiertas.

Campaña de la fresa. CCOO denuncia las condiciones laborales muy duras bajo las que se encuentran trabajadoras y trabajadores de las explotaciones agrarias de Huelva. CCOO exige unas condiciones dignas de trabajo y el respeto a los derechos laborales más básicos como son la prevención de riesgos laborales, los derechos de Seguridad Social o la jornada estipulada.

“¿Becas o trabajas?”. La Secretaría de Empleo y Cualificaciones Profesionales conjuntamente con la Secretaría de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo, diseñan y presentan la campaña contra el fraude en la realización de prácticas (laborales y no laborales) en empresas o en Administraciones públicas. La presentación de la campaña se realizó en varias comunidades autónomas a petición de las organizaciones territoriales (Aragón, Canarias, Valencia, ...) durante 2019 y 2020, hasta que se declaró el estado de alarma y el confinamiento.

Industria cárnica: falsas cooperativas y falsos autónomos. Durante el periodo congresual se ha diseñado y ejecutado una actuación planificada contra las figuras de la falsa cooperativa y el falso autónomo en coordinación con la Federación de Industria. 2018-2020. El objetivo de esta campaña ha sido la retirada de la licencia administrativa a las “falsas cooperativas” y un cambio de la Ley de Cooperativas para frenar y combatir la proliferación de “cooperativas” que emplean falsos autónomos en las empresas cárnicas sin los mismos derechos que el resto de los empleados de la plantilla, con salarios inferiores y cobertura muy limitada en materia de protección social.

Formación

El reconocimiento del derecho a la formación permanente y su desarrollo para el conjunto de trabajadores y trabajadoras es uno de los retos fundamentales para esta Secretaría y para nuestra organización. Un derecho ligado a los artículos 27 (a la educación), 35 (a la libre elección de profesión u oficio) y 40 (responsabilidad pública en las políticas de formación y readaptación profesional) de la Constitución, y especialmente, en su desarrollo en el ámbito de las relaciones laborales, al derecho a la formación recogido en el Estatuto de los Trabajadores que debe abordarse en la negociación colectiva.

El papel de la formación profesional es incuestionable para acompañar las políticas de empleo, la actualización profesional, la inversión pública y privada en nuevas actividades, los cambios en la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, etc., para mejorar en definitiva los procesos de producción en aras de la sostenibilidad social, económica y medioambiental.

Garantizar, consolidar y avanzar en el ejercicio del derecho a una formación de calidad, con valor para el empleo, ligado al desarrollo y a la promoción profesional del conjunto de la clase trabajadora, exige fortalecer las estructuras de participación e intervención sindical en la empresa a través de la negociación colectiva, en los convenios sectoriales y en nuestra actuación dentro de las Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación, así como en la participación en la gobernanza del conjunto de las políticas de formación a través de los órganos constituidos en este ámbito tanto a nivel estatal (Consejo General de la Formación Profesional, Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, FUNDAE), como autonómico y sectorial.

Por primera vez, hemos impulsado la formación en el ámbito sindical a través de dos convocatorias de financiación de planes para la formación en competencias relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el caso de nuestra Secretaría abordando materias específicas, tal como se describe en la memoria.

La defensa del ejercicio del derecho y acceso a la formación y a los permisos, la mejora de nuestra posición en la negociación y de nuestra capacidad de intervención como sindicato, han seguido siendo las principales líneas de trabajo de la Secretaría de Empleo y Cualificación en estos cuatro años, en un contexto difícil en el sistema de formación para el empleo, dificultades agudizadas por la pandemia.

La reforma de la Ley 30/2015 que regula la formación para el empleo se ha hecho más urgente si cabe por el cambio en la distribución de competencias con el Ministerio de Educación, que asumió en mayo de 2020 una parte de formación de la población ocupada y desempleada, en concreto, la ligada al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

En este escenario se han constituido dos mesas de diálogo social, se está trabajando en dos acuerdos bipartitos y se están negociando dos leyes de formación profesional, una por Ministerio, a pesar de las reiteradas llamadas a establecer una única mesa para el conjunto de la formación que facilite el ejercicio del derecho a la formación a lo largo de la vida.

En cualquier caso, nuestros objetivos siguen siendo los mismos, fortalecer la participación sindical junto con el reconocimiento del derecho a la formación, sin la primera el ejercicio de este derecho es sin duda más difícil para quien más lo necesita.

Migraciones

CCOO denuncia firmemente la trata de seres humanos que constituye una violación de los derechos humanos y un atentado contra la dignidad y la integridad de las personas. La población extranjera contribuye a la producción y consumo de bienes y servicios y, en consecuencia, al crecimiento económico y al sostenimiento del estado de bienestar. Debemos hacer frente al discurso del odio de la extrema derecha y la derecha.

CCOO continúa planteando la necesidad de diálogo social de las autoridades gubernamentales con los interlocutores sociales. Debemos abordar la perspectiva laboral de las migraciones y no solo de la humanitaria.

Durante los momentos más críticos de la pandemia hemos estado trabajando en propuestas específicas para: flexibilizar y agilizar tanto los criterios como los trámites de las renovaciones futuras; facilitar las modificaciones; autorizaciones ya concedidas pero no perfeccionadas; valoración y vigencia de documentos en solicitudes ya iniciadas; atención a la actividad laboral continuada más allá de la duración específica del contrato de trabajo pero con control de la temporalidad injustificada; ámbitos específicos con especial presencia de población extranjera: empleo doméstico, agroalimentario...

Destacar desde la acción externa llevada a cabo la institucional tanto con la secretaria de Estado de Migraciones, como contactos con la OIT e instituciones como CEAR, OIM, ACNUR. En cuanto a la acción social / tejido social en materia de migraciones, el ámbito fundamental es el entorno del FORO PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES. CEAR: han sido constantes y continuas las relaciones con la FSC ante los muchos conflictos que se han generado con la plantilla y que continúan en aumento. Debemos plantearnos un cierto debate sobre CEAR, su papel, su actividad, la composición de su asamblea y el papel de CCOO en CEAR. Nuestro papel en la asamblea no es proporcional a la organización que tenemos.

En cuanto a acciones o campañas, se han secundado e incluso de manera presencial las Marchas por la Dignidad en memoria de las víctimas del Tarajal en Ceuta; visitar campañas agrarias como la de la fresa para conocer de primera mano la situación de trabajadores y trabajadoras. Visitar los CETIS tanto de Ceuta como de Melilla, así como las fronteras, concertinas...

Denuncia permanente en defensa de los Derechos Humanos de las personas migrantes. Denuncia la falta de infraestructuras para hacer frente a la llegada de menores extranjeros no acompañados (MENA). Ratificación Convenio 189 OIT. Comunicados reivindicativos del día del Migrante y del día del Refugiado.

Juventud

El trabajo sindical respecto a la juventud trabajadora tiene una dimensión externa y otra interna muy evidente. La externa tiene que ver con las condiciones laborales en las que se encuentra buena parte de esa juventud en su incorporación al mundo del trabajo y la elaboración de actuaciones sindicales para contrarrestarlas. La interna tiene que ver con las formas de incorporación de la juventud a la actividad sindical, sin duda condicionadas de forma decisiva -aunque no exclusiva- por las condiciones externas, marcadas por la precariedad y la incertidumbre.

Y es que la juventud profundiza su situación de precariedad laboral, en tanto es el colectivo sobre el que recaen, en un primer momento y de forma más profunda, los *shocks* económicos cuando se producen. Así lo revelan las cifras que esconden adversidades personales y dramas con nombres y apellidos. La instauración del régimen de la precariedad laboral como norma responde a una voluntad política desplegada en mayor o menor medida a través de las numerosas reformas laborales que desde los años ochenta se vienen aprobando por los sucesivos ejecutivos. Una precariedad que para una persona joven tiene múltiples rostros: desempleo, temporalidad, rotación, bajos salarios, falsos becarios y falsos autónomos. Una precariedad que ha devenido en estructural, frente a la idea de peaje que operaba allá por los noventa y los dos mil, antes del punto de inflexión que supuso la crisis de 2008. Y una precariedad que entiende de códigos postales, ya que la juventud no es un colectivo homogéneo, sino que está atravesado por brechas económicas, culturales y sociales, es decir, por la cuestión de clase.

La primera variable a evaluar es la afiliativa. CCOO cuenta con 109.549 personas afiliadas menores de 35 años. De ellas, 49.378 tienen menos de 30 y representan el 5,07% del total de la afiliación. Esto supone un incremento del 20,12 en el mandato. Por el contrario, la cifra de personas afiliadas entre 31 y 35 años ha descendido, alcanzando en la actualidad las 60.171 personas cotizantes.

Para contextualizar este dato respecto a la población activa, mientras que los jóvenes trabajadores entre los 16 y 34 años representan el 25,6% de la población activa y el 24,8% del total de asalariados, los afiliados hasta 35 años, como se ha señalado en el párrafo anterior, representan el 11,24% del total de la afiliación a CCOO.

Respecto a los delegados/as jóvenes del sindicato que se encuentran entre 16 y 35 años representan el 10,14% del total de los que tenemos al finalizar el mandato, mientras que al inicio alcanzaban el 11,64%.

Este diferencial es estructural y muestra las dificultades que tiene el sindicato para organizar y representar a la juventud trabajadora por muy diferentes motivos que no corresponde detallar en este documento. En todo caso es partiendo de esta realidad desde donde hemos

promovido actuaciones destinadas a facilitar los espacios de participación que redunden en una mayor vinculación entre la juventud trabajadora y CCOO.

Jóvenes CCOO

Jóvenes CCOO son los espacios que deben permitir facilitar esos cauces de participación, formación y militancia al conjunto de la juventud afiliada, al margen de si estudia, trabaja o busca empleo o de su situación en el mercado laboral, así como promover un enfoque transversal de la problemática juvenil en la organización, la puesta en común de los conflictos y la visibilización de las personas de menor edad del sindicato.

Durante este mandato se ha trabajado clara y decididamente por que el conjunto de nuestras organizaciones, tanto federales como territoriales, impulsen estos espacios, contribuyan a dinamizarlos y pongan al frente a personas jóvenes. Esta ha sido, es y debe seguir siendo una línea de trabajo prioritaria que aspira a fortalecer el conjunto del sindicato.

La Conferencia de Juventud, pese a tener que paralizarse una vez iniciada como consecuencia de la irrupción de la pandemia, ha contribuido en gran medida a este objetivo. En primer lugar, porque ha problematizado la cuestión juvenil internamente. En segundo lugar, porque ha puesto de manifiesto que existen jóvenes que quieren participar y construir día a día el sindicato de trabajadores que somos, y que la mejor forma de afrontar los retos que tenemos es desde la colaboración y la cooperación entre estructuras. En último lugar, porque como resultado del debate iniciado se aprobó en el Consejo Confederal del 24 de marzo de 2021 una resolución vinculante que establece las líneas de actuación que todas y cada una de las organizaciones tienen que adoptar, impulsar y desplegar.

El resultado del trabajo realizado durante este mandato se puede observar en la situación resultante tras el proceso congresual que el conjunto de federaciones y territorios han desarrollado durante estos meses. De las 25 organizaciones, 19 tienen un o una responsable joven encargado de dinamizar Jóvenes CCOO en su respectiva organización (12 mujeres y 7 hombres). Únicamente 6 organizaciones no lo han nombrado. La edad media del conjunto de estos responsables es 28,32 años.

Escuela Confederal de Juventud

Tras dos años sin Escuela Confederal de Juventud, en 2018 se recuperó el espacio con ánimo de retomar la formación ideológica y el análisis estratégico en el marco de un encuentro amplio de cuadros jóvenes. Ese año, con ocasión del aniversario del centenario del nacimiento de Marcelino Camacho, fue celebrada en El Burgo de Osma; en 2019, en El Prat de Llobregat.

El Consejo de la Juventud de España y el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos

Dos de los espacios más relevantes en cuanto a la participación de CCOO en materia de juventud son el CJE y la CES.

En cuanto al Consejo de la Juventud de España (CJE), se ha ido procediendo de manera periódica a la renovación de los cuadros que en él participan, se han atendido sin excepción las convocatorias y grupos de trabajo de interés prioritario para nuestro sindicato y en 2020 se consiguió entrar de nuevo -la vez anterior fue en 2014- en la Comisión Permanente, con una vicepresidencia asociada a las áreas socioeconómica y de comunicación. La última Asamblea General en la que un militante de CCOO fue elegido para formar parte de la Comisión Permanente en calidad de vicepresidente y con responsabilidades semejantes fue en 2012.

En el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos la actividad ha sido muy intensa, incluso desde el inicio de la pandemia. CCOO, que por otro lado ha seguido estrechando en el ámbito juvenil relaciones bilaterales con sindicatos hermanos de otros países, ha mantenido una representación estable y activa que le ha permitido formar parte de la delegación del Comité al Congreso de la CES en Viena o de negociaciones entre la CES, la Comisión Europea y BusinessEurope.

Intervención en centros de estudio

En este mandato se ha impulsado por parte de la Secretaría Confederal de Juventud un convenio marco para articular los cauces de colaboración precisos entre la Federación de Enseñanza y cada uno de los territorios con objeto de asegurar las visitas, asambleas e intervención permanente de CCOO en los centros de estudio. Es un convenio adaptable tanto a la realidad de cada territorio como a las necesidades de otras federaciones que también puedan desarrollar un trabajo específico con estudiantes.

Por otra parte, a lo largo de estos años se ha mantenido un contacto cotidiano y estrecho con las principales organizaciones estudiantiles con presencia en la mayor parte de España que, más allá del intercambio habitual de impresiones y de la coordinación ante cuestiones de interés común, ha cristalizado en comunicados, ruedas de prensa, campañas o acciones conjuntas en relación con la Formación Profesional, con las prácticas no laborales y con otros asuntos vinculados al sistema educativo o al mundo laboral, además de con cuestiones de orden más general como el 8M.

Salud laboral

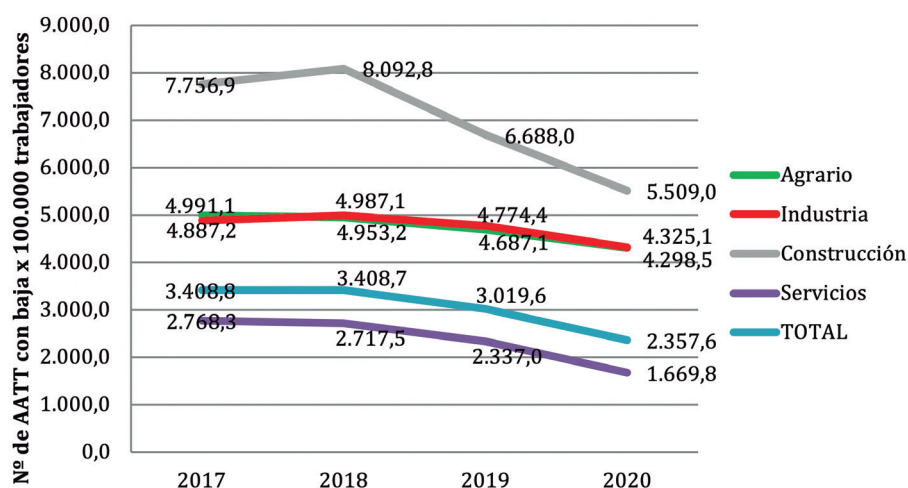
Evolución siniestralidad

Desde principios de siglo se vivió un descenso intenso y generalizado de los accidentes de trabajo (AATT) que alcanzaron su nivel inferior en 2012. A partir de 2013 se invirtió la tendencia y se inició un incremento de los índices de incidencia de AATT (que representan la siniestralidad relativa expresada en nº de AATT por cada 100.000 personas trabajadoras ocupadas).

Analizando con más detalle el último periodo congresual, hay que indicar una cuestión previa, ya que en 2019 se produce una ruptura metodológica en las estadísticas. Hasta ese año, sólo computaban los AATT de los trabajadores por cuenta propia que contaban con cobertura de la incapacidad temporal por contingencias profesionales, bien por decisión voluntaria u obligatoriamente. Desde el 1 de enero de 2019 la obligación de cotizar por contingencias profesionales se amplía a la totalidad de los autónomos, lo que supone la incorporación de más de 2,5 millones de trabajadores en la población de referencia de esta estadística y una ruptura en la serie histórica.

Una vez hecha esa advertencia previa, los accidentes de trabajo en jornada alcanzaron el índice de incidencia superior desde 2012 en los años 2017 y 2018, comenzando a descender en 2019, posiblemente por efecto de la rotura de la serie histórica, y acentuando de manera importante su caída en 2020 a causa de los efectos de la pandemia de COVID-19 en el mercado de trabajo. Por sectores, los mayores descensos acumulados durante el periodo se produjeron en los servicios (-40%) y la construcción (-29%), a gran distancia del sector agrario y de la industria, aunque la prudencia aconseja esperar a una normalización de la evolución en posteriores ejercicios post-pandemia.

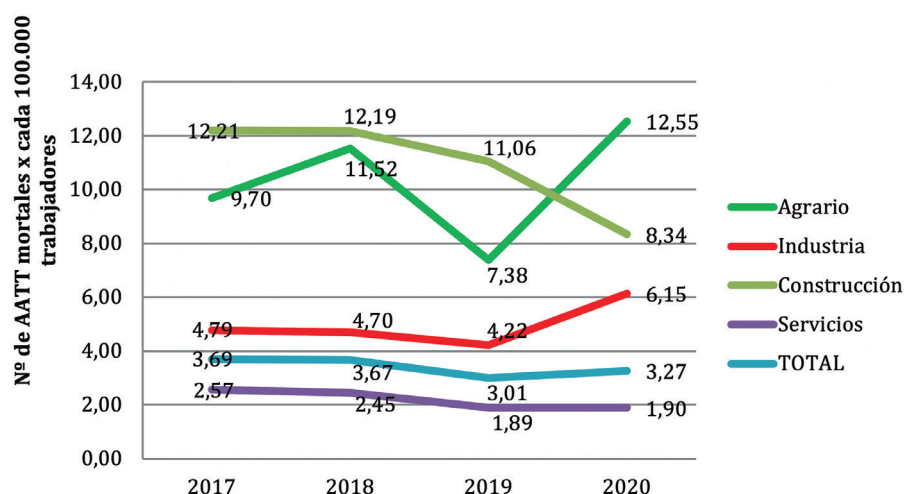
Evolución de los índices de incidencia de AATT con baja en jornada 2017-2020



Balance por áreas de trabajo

En cuanto a los AATT mortales en jornada, el periodo se inició con ligeros descensos de los índices de incidencia en 2017 y 2018, continuó con un importante descenso en 2019, sin duda por la ampliación de la población de referencia, y finalizó con un sorprendente y significativo incremento en 2020, a pesar de la pandemia. La evolución de la siniestralidad mortal en jornada a nivel sectorial ha sido dispar, con importantes incrementos acumulados en el sector agrario (29%) y la industria (28%) y descensos también acusado en la construcción (-32%) y los servicios (-26 %). Un dato relevante es que en estos 4 años el agrario ha relevado a la construcción como el sector con una incidencia más elevada en el sistema productivo español.

Evolución de los índices de incidencia de AATT mortales en jornada 2017-2020



Una carencia estructural del sistema español de reconocimiento de los daños de origen laboral es la infradeclaración de las enfermedades profesionales (EEPP). Desde aproximadamente 2012 se venía experimentando un ligero aumento en la comunicación de partes de enfermedad profesional, pero a un ritmo que no servía para solventar el enorme diferencial entre el daño causado por estas patologías y su escasa declaración como contingencia profesional. Lamentablemente, los efectos de la pandemia de COVID-19 se han llevado por delante los tímidos avances que se habían desarrollado en esta materia. En 2020 el registro de partes comunicados de EEPP descendió un -32% respecto al año anterior, retrocediendo la notificación a niveles del año 2015.

La que no se ha visto sustancialmente alterada es la distribución de partes por grupos de enfermedad. Se mantienen con mayor notificación las EEPP causadas por agentes físicos, tal y como sucede todos los años. En 2020 acumulan el 86% de los partes, fundamentalmente por la elevada notificación de trastornos musculoesqueléticos. Como sucede también todos los años, el grupo con menor notificación es el de las EEPP por exposición a agentes cancerígenos, que sólo concentran un 0,3%. En 2020 sólo se han comunicado 50 cánceres de origen profesional, 34 de ellos con baja, lo que supone un escandaloso subregistro, ya que las estimaciones más prudentes indican unos 10.000 casos anuales de cáncer de origen laboral en España.

La COVID-19 ha evidenciado esta problemática, ya que los profesionales sanitarios no han visto reconocidos sus daños como enfermedad profesional. Se ha asimilado la prestación económica como enfermedad profesional a partir de febrero de 2021. En el mejor de los casos se ha contemplado a efectos económicos como accidente de trabajo y en su gran mayoría se ha atendido como contingencia común.

Desde el inicio de la pandemia hasta febrero de 2021 se registraron 12.325 accidentes de trabajo por COVID-19 entre el personal sanitario y sociosanitario. El Instituto de Salud Carlos III eleva la cifra de contagios en el mismo periodo a 125.691 casos, por lo que sólo tienen reconocimiento como accidente de trabajo un 10 %.

Nuestra demanda sigue siendo nítida, la COVID-19 debe reconocerse como enfermedad profesional a todos los efectos a los colectivos en los que es de aplicación el RD 664/1997 por exposición a riesgos biológicos en el trabajo, máxime cuando se están presentando cada vez más casos de COVID-19 persistente en dichos colectivos.

Salud laboral en pandemia

El primer trimestre del año 2020 nos sorprendió con una situación sanitaria sin precedentes y desde el primer momento se tenía claro los efectos sobre el mundo del trabajo. Tanto desde la necesidad de garantizar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo para contener y controlar la transmisión del virus, como en la clarificación y puesta en marcha de mecanismos de protección social por los posibles contagios y/o procesos de aislamiento derivados de las recomendaciones y decisiones de las autoridades sanitarias en el control de la pandemia.

Nuestra apuesta siempre ha sido que el mejor marco de actuación para el control del contagio en la empresa es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En los primeros estadios de la alerta sanitaria, cuando aún no se había declarado oficialmente la pandemia, elaboramos un documento con criterios de actuación para los delegados y delegadas en el seno de las empresas. Guía que, además de trasladar la información sanitaria existente, pretendía responder a las distintas situaciones que se fueron dando: exigencia de planes de contención, medidas de prevención, marco normativo aplicable, etc.

Dicho documento se fue actualizando y completando con otros, conforme evolucionó la crisis sanitaria.

En base a experiencias anteriores como la gripe A, planteamos varias líneas de actuación:

- Necesidad del mantenimiento de canales de información y participación con los ministerios afectados, además de la ya señalada con Sanidad, era fundamental garan-

Balance por áreas de trabajo

tizar la cobertura y ejecución rápida y ágil de las situaciones derivadas en el ámbito laboral y prestacional.

- Se consideró necesario dotar de garantías y seguridad jurídica a las situaciones de ausencia del trabajo por el desarrollo de la enfermedad y por las situaciones de aislamiento que se pudieran implementar.
- También era necesario, en dichas circunstancias, regular adecuadamente la cobertura de prestaciones. Para ello, se planteó que los periodos de cuarentena, así como los procesos de enfermedad, fueran considerados como incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo (AT), al garantizar mejor cobertura para las personas trabajadoras y, también, un menor coste para la empresa. Hay que recordar que la IT por AT tiene cubierta la prestación desde el primer día de actividad, no tiene periodo de carencia, por lo que permitía el acceso a cualquier persona trabajadora, además de suponer una mayor prestación, 75%; sin obviar que esta prestación corre a cargo del sistema de la Seguridad Social desde el día siguiente al hecho y las empresas no asumen el coste de la prestación de los días 4º a 15º (como ocurre en la incapacidad temporal por contingencia común) y lo que es más importante, que la persona trabajadora no tiene que asumir los 3 primeros días de su baja.

Con la declaración del estado de alarma, la caída de la actividad y las medidas de confinamiento se dieron nuevas realidades en el ámbito laboral que debieron abordarse de manera urgente:

- Garantizar la seguridad de los colectivos declarados como servicios esenciales, en un contexto generalizado de desabastecimiento de equipos de protección,
- Implantación con carácter de urgencia y de manera generalizada del teletrabajo en todas aquellas actividades que lo permitieran.
- Implantación, a su vez, de una regulación que antepusiera la aprobación de ERTE a los despidos, como mejor mecanismo para mantenimiento del empleo.
- Finalmente, superadas las primeras fases de la crisis sanitaria, adopción de medidas para un retorno seguro a la actividad laboral con la implantación de medidas y protocolos de actuación de carácter general y/o sectorial.

Todos estos elementos han constituido el escenario en el que desarrollamos nuestra acción sindical, siempre con dos ideas fundamentales. Por una parte, contribuir, desde nuestra acción en las empresas y en los marcos de diálogo social, en la gestión de la pandemia. Y por otra, poniendo nuestra estructura y recursos al servicio de las personas trabajadoras con asesoramiento, formación y apoyo para obtener condiciones de trabajo seguras.

Por otra parte, para conocer el impacto de la pandemia entre las personas trabajadoras se han realizado dos encuestas sobre “Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el con-

texto del COVID-19”, cuyos resultados se presentaron en julio de 2020 y 2021, respectivamente, con un amplio impacto informativo.

Dicha encuesta ha sido realizada por el grupo de investigación POWAH-UAB e ISTAS-CCOO, con la participación de más de 20.000 personas en cada una. La colaboración con ISTAS ha sido una constante, tanto en los grupos de trabajo de la CNSST como en las acciones de formación y divulgación (revista *PorExperiencia*).

Cancerígenos

La acción sindical en materia de cáncer laboral en este periodo ha venido determinada por el proceso de modificación de la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos. Ha supuesto pasar de 3 sustancias cancerígenas con valores límites obligatorios a un total de 25, así como que 3 sustancias con un volumen muy alto de población laboral expuesta fuesen clasificadas como cancerígenas: sílice cristalina, humos diésel y aceites de motor usados. A nivel español, tan solo se han traspuesto las 2 primeras Directivas en sendos Reales Decretos; siendo especialmente conflictivo el primero de ellos, ya que la Directiva establecía valores límite obligatorios superiores a los valores indicativos vigentes en España para 3 agentes, incluido el de la sílice cristalina. Desde CCOO se exigió la trasposición respetando los límites vigentes en nuestro país, pero el Gobierno presentó en 2019 un borrador de RD con una trasposición literal de la Directiva. Este hecho motivó que CCOO y UGT mostráramos nuestra disconformidad con el borrador de RD y que el año 2020 no se aprobara el Documento de Límites de Exposición Profesional en el Grupo de Trabajo de Valores Límite. Finalmente, en diciembre de 2020 se publicó el RD en el BOE respetando los valores ya existentes en España, tal y como exigíamos los sindicatos, y estableciendo un periodo de transición para la sílice cristalina hasta diciembre de 2021.

Por último, desde la Secretaría Confederal de Salud Laboral se ha prestado asesoramiento y apoyo a la estructura de salud laboral del sindicato (secciones sindicales, DP, gabinetes de salud laborales de territorios y federaciones) en conflictos surgidos en empresas relacionados con la exposición a agentes cancerígenos y mutágenos.

Amianto

CCOO ha mantenido la presencia activa y propositiva en el Grupo de Trabajo Amianto de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual ha realizado un seguimiento del desarrollo del Programa Integral de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos al Amianto (PIVISTEA) y ha desarrollado instrucciones para mejorar la implementación de la normativa estatal de aplicación.

Balance por áreas de trabajo

Una reivindicación histórica de CCOO es el establecimiento de un “fondo de compensación para las víctimas del amianto” similar al existente en Francia y otros países de nuestro entorno. En 2017, el Parlamento Vasco registró en el Congreso de los Diputados una proposición de Ley con este mismo objetivo, que contó con el apoyo de CCOO. Finalmente no pudo aprobarse por el adelanto electoral. En la actual legislatura, el Parlamento Vasco volvió a presentar la misma proposición de Ley y desde CCOO pusimos en marcha la campaña #JusticiaVictimasAmianto para solicitar su admisión a trámite, lo cual sucedió el 13 de abril de 2021. En la actualidad, CCOO, UGT y FEDAVICA hemos presentado un documento de enmiendas y estamos realizando reuniones con los grupos parlamentarios y con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Otra de las reivindicaciones históricas ha sido la inclusión de dotaciones presupuestarias para financiar la retirada del amianto, tanto en instalaciones públicas como privadas. En los últimos meses hemos reorientado esta reivindicación para su inclusión en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, algo que finalmente el Gobierno ha atendido vinculando este objetivo con los planes de renovación de edificios para la mejora de su eficiencia energética previstos en varias componentes del plan.

A nivel interno ha seguido funcionando el grupo de trabajo confederal sobre amianto y se han puesto en marcha grupos de trabajo sectoriales o intersectoriales para abordar este problema (como el creado para el sector ferroviario o el de túneles viales). También se han desarrollado actividades y campañas específicas con las Federaciones de Enseñanza, de Sanidad y Sectores Sociosanitarios y de Pensionistas.

Riesgos psicosociales y ergonomía

Continuamos con estas importantes líneas de trabajo apostando por el impulso de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales y ergonómicos. Se ha llevado a cabo una nueva actualización del método “CoPsoQ-Istas21 v3”, cuya novedad más destacable es permitir distribuir y responder el cuestionario para la evaluación de riesgos on-line.

Drogodependencias

No podemos olvidar nuestra apuesta permanente por el tratamiento de las drogodependencias en la empresa, dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales. Continuamos con nuestro programa de formación permanente con diferentes niveles y apartados que realizan los delegados/as (sindicales, de prevención), responsables de salud (territoriales, federales) y sindicalistas dedicados a tareas de prevención en los diferentes territorios y federaciones. En estos últimos cuatro años hemos realizado programas específicos para los sectores siderúrgico, hotelero y sociosanitario con las distintas federaciones y territorios implicados, sobre el consumo de alcohol y otras drogas, y concretamente en el consumo de medicamentos hipnosedantes y analgésicos opiodes en los últimos sectores mencionados.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

Comisión Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo

En este periodo Comisiones Obreras ha participado en comisión permanente y en pleno, dos veces por año. La CNSST también funciona a través de sus grupos de trabajo específicos que se coordinan a través de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y participación de territorios y federaciones y han tenido en este intervalo de tiempo entre dos y tres reuniones anuales. Los grupos de trabajo constituidos son:

- Seguimiento de la EESST 2015/2020
- Empresa de Trabajo Temporal
- Amianto
- Valores Límite
- Agricultura
- Construcción
- Trabajadores autónomos
- Riesgos Psicosociales (este grupo no ha presentado actividad alguna en el periodo)
- Riesgos Músculo esqueléticos
- Seguridad vial
- Educación y Formación en Prevención de Riesgo Laborales
- Sector Marítimo Pesquero.

También hemos participado en el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS).

Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

La Confederación Sindical mantiene activo un grupo de trabajo de mutuas, dentro del plenario de salud laboral, donde participan tres federaciones estatales y cuatro territorios y cuyas conclusiones se ven posteriormente en plenario. La finalidad del grupo es coordinar estrategias y actuaciones para la participación institucional de aproximadamente 100 representan-

tes del sindicato, que se reúnen trimestralmente en cada entidad colaboradora tanto en las comisiones de control y seguimiento, como en las de prestaciones especiales.

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales

En relación a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales conviene tener presente dos hechos que han supuesto un cambio radical en el funcionamiento de la misma: la aprobación de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público y el Informe de Fiscalización sobre la FEPR 2015 del Tribunal de Cuentas.

La Ley 40/2015 determinó que en las fundaciones del sector público estatal la mayoría de miembros del Patronato deben ser designados por los sujetos del sector público estatal (art. 135), lo que supuso una modificación sustancial de los propios estatutos de la FEPR, que recogieron dicha obligatoriedad, por lo que la mayoría absoluta del Patronato y Comisión Delegada pasó a estar integrada por la AGE. Al mismo tiempo, se requirió una modificación de las fórmulas legales de convocatoria de las acciones desarrolladas por la fundación, pasando a ser subvenciones reguladas por bases reguladoras publicadas por el órgano de la Administración que financia en mayor proporción la subvención, en este caso la Secretaría de Estado de Seguridad Social, que además ejercerá las funciones que comporten el ejercicio de potestades administrativas.

Por su parte, el informe del Tribunal de Cuentas (TCu) realiza una serie importante de recomendaciones para impulsar reformas (se venían introduciendo desde principios de 2016) a nivel normativo, estratégico y organizativo para transformar el modelo de la FEPR, teniendo además en consideración sucesivas sentencias, ante reclamaciones de diversas CCAA, que han venido reiterando la necesidad de territorializar las acciones, al estar transferidas las competencias de ejecución a las mismas.

Tampoco ha resultado menor el cuestionamiento planteado por el TCu sobre las acciones ejecutadas en las convocatorias de estrategia de los años 2011 y 2012. Dichas convocatorias han sido objeto de un exhaustivo proceso de control determinando el TCu la necesidad de requerir los importes de las cantidades financiadas al considerar la gravedad de las irregularidades detectadas.

Resulta obvio que esta situación ha requerido de la mayor atención posible de nuestras organizaciones, así como de la propia Confederación para intentar minimizar los perjuicios económicos por la exigencia de los reintegros de cantidades. Los procesos judiciales derivados de dichos procedimientos superan los 160, habiendo sido sentenciados en torno a una decena con resultados desiguales. La posibilidad de cerrar dichos procedimientos con acuerdos que aceptaran la proporcionalidad de los reintegros en cada caso ha sido rechazada por los distintos decisores políticos, la abogacía del Estado y la gerencia de la propia fundación.

Esta situación en su conjunto ha provocado la paralización de las convocatorias. En el presente mandato sólo se han realizado las convocatorias de los años 2017 y 2018.

Por lo demás, se constituyó un grupo de trabajo para reflexionar sobre el modelo de la FE-PRL, con la participación de todas las partes implicadas con el objetivo de perfeccionar la gobernanza de la fundación en el cumplimiento de sus objetivos, sin ignorar la importante función que ha cumplido en los 20 años de actividad, atendiendo las demandas de las CCAA señaladas anteriormente, así como las recomendaciones del TCu.

Ámbito internacional

Como resulta obvio, nuestra actividad internacional se circunscribe mayoritariamente al ámbito europeo, donde el papel de coordinación de la CES resulta fundamental; así el Comité de Seguridad y Salud de la CES ha permitido definir líneas de actuación y prioridades en los ámbitos institucionales de la UE: Comité Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo (ACHS) y Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA-UE).

Medio ambiente y movilidad

En el anterior Congreso creamos una Secretaría expresa para abordar lo relacionado con el medio ambiente y la movilidad. Durante este tiempo las cuestiones relacionadas con estas materias han ido ocupando un creciente espacio de interés social y de trascendencia productiva. La constatación y socialización creciente de los efectos del calentamiento global por un lado, y el hecho de que el clima haya pasado a ser un elemento de movilización social ha podido ser abordado desde CCOO desde un espacio específico.

A la vez que se daba este impulso social a la preocupación medioambiental, los procesos de transición productiva también iban acaparando protagonismo en la agenda socioeconómica. Tanto es así que uno de los dos elementos transversales sobre los que pivotan los fondos Next Generation son precisamente los relacionados con la transición ecológica y energética.

Este balance trata de sintetizar elementos significativos y que separar tienen especial transcendencia de presente y de futuro de nuestra acción sindical en medioambiente.

Las consecuencias del cambio climático

Es innegable que el impacto de la actividad humana está ocasionando un calentamiento del planeta que ya tiene serias consecuencias ambientales, sociales y económicas, que viene acompañado de una degradación del medio ambiente y escasez de muchos recursos naturales, como el agua.

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) organismo de referencia de Naciones Unidas para esta materia, viene reclamando la adopción de medidas intensas e inminentes para reducir drásticamente el ritmo de emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera, porque al ritmo actual el objetivo de evitar el aumento de temperatura a 1,5º a final de siglo se verá desbordado entre el 2030 y 2050. En el último informe de 2020 recoge que con estos niveles de emisiones se llegará a final de siglo con una subida de la temperatura media de entre 5º y 7º, lo que significaría una tragedia para el modo de vida humana y una herencia envenenada del capitalismo sin normas para las próximas generaciones. El informe de los expertos también contiene una descripción detallada de las graves consecuencias del calentamiento y señala algunas zonas de España entre las más vulnerables del mundo ante las consecuencias del calentamiento de la tierra.

Naciones Unidas – COP

Naciones Unidas se muestra muy activa sensibilizando y promocionando la necesidad de que los países implementen medidas de mitigación de manera urgente, en línea con los con-

Balance por áreas de trabajo

tenidos del Acuerdo de París de 2015 y las recomendaciones de su comisión de expertos. También, la atención a los temas medioambientales tiene mucho protagonismo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Desde CCOO hemos contribuido a la elaboración de los informes sindicales sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objetivo de estos informes es presentar un diagnóstico de la situación actual de los distintos objetivos de los ODS, así como recoger las principales propuestas sindicales de la CS CCOO en relación al logro de los objetivos marcados en la Agenda 2030.

COP'25 Santiago de Chile – Madrid

Durante este periodo del mandato del 11º Congreso hemos participado activamente en las tres últimas COP's, Cumbres de Naciones Unidas sobre el Clima, como lo hemos venido haciendo históricamente. Concretamente durante este mandato hemos participado en las COP23 Berlin-Fiji, COP24 Katowice y COP 25 Santiago de Chile que finalmente se celebró en Madrid tras la renuncia del Gobierno Chileno, que argumentaba que no se daban las garantías de seguridad necesarias en su país para poder celebrarlo. La realidad era una intensa reivindicación social reclamando más igualdad y mejora de las condiciones de vida que estaban siendo duramente reprimidas por ese gobierno chileno, con al menos 26 muertos y más de 11.000 personas heridas y 15.000 detenidas. Manifestamos nuestra queja y repulsa ante esta actitud del Gobierno chileno, tanto al Ministerio de Transición Ecológica, en el pleno del Consejo Asesor de Medio Ambiente, como en los actos celebrados en la propia sede de la cumbre o ante la Embajada de Chile en Madrid, en solidaridad con el pueblo chileno denunciando la situación de violencia y represión que estaba sufriendo la sociedad chilena.

La organización de la COP25 en Madrid fue en tiempo récord y creemos que es obligado reconocer la capacidad de respuesta del Gobierno y de Madrid para la organización de esta cumbre, que finalizó con niveles de seguridad y logísticos muy reconocidos. Otra cosa fue el escaso avance de los objetivos alcanzados.

La cumbre supuso para el conjunto de las Comisiones Obreras un gran esfuerzo de coordinación, apoyando a las organizaciones sindicales internacionales, participando y organizando actos, haciendo seguimiento del desarrollo de la Conferencia y cooperando en las manifestaciones de reivindicación por una mayor ambición climática y el rechazo a la represión del Gobierno de Chile. Ello fue posible gracias a la presencia significativa de compañeras y compañeros de las organizaciones federales y territoriales que participaron como panelistas en los distintos debates y en los actos convocados.

Hay que significar el papel reivindicativo y proactivo de los movimientos juveniles en la cumbre de Madrid, que no solo ven un futuro oscuro sino con desesperación ante la falta de respuesta de los gobiernos respecto a la evidencia científica, sin duda el ecologismo empieza a

calar en los valores de las nuevas generaciones y como organización debemos estar cerca de ellos, ser parte de esa sociedad que demanda más ambición en la lucha contra el cambio climático para un futuro sostenible social, medioambientalmente y económicamente.

Los debates en la COP25, la última realizada, giraron básicamente sobre tres temas: aumentar la ambición climática con una transición justa, sumarse a la iniciativa de “Acción Climática para el Empleo” presentada en la Cumbre sobre la Acción Climática 2019 en Nueva York, y el compromiso de financiación de un desarrollo bajo en carbono con apoyo a los países más vulnerables.

Hay que resaltar la atención que están adquiriendo a nivel internacional las consecuencias, los impactos de las transiciones en el empleo y la necesidad de acompañarlos con políticas y medidas de transición justa. Por los trabajos que venimos realizando y la experiencia que vamos adquiriendo somos colaboradores habituales en jornadas o reuniones de la CES y la CSI sobre transición justa.

Por último, la Confederación Sindical Internacional nos ofreció la oportunidad de ser portavoces junto con la sociedad civil en las reuniones plenarias tanto en la COP de Katowice como en la de Madrid.

A principios del mandato, las Comisiones Obreras participamos en la Comisión de Expertos sobre transición energética organizada por el Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital. **Álvaro Nadal**, junto con cuatro miembros nombrados por el gobierno, uno por cada grupo parlamentario y uno por cada uno de los agentes económicos y sociales. Un total de 14 miembros que estuvieron trabajando durante seis meses para **analizar posibles alternativas de política energética**, considerando su impacto medioambiental y económico y que permitan cumplir con los objetivos establecidos de la forma más eficiente posible.

Se decidió que el representante de Comisiones Obreras fuera Jorge Aragón, aunque dada la trascendencia de la materia y teniendo en cuenta que ha sido difícil encontrar una posición compartida en nuestra organización en este tema, se decidió crear un Grupo Confederal de Trabajo sobre Transición Energética al que se invitaron a todos los territorios y federaciones y por el cual fueron pasando los contenidos que se trataban en la Comisión.

Como consecuencia y mediante un riguroso análisis y un interesante debate se configuró un posicionamiento confederal ante el documento definitivo que se elevó al Ministerio, que previamente había adquirido el compromiso de llevarse a debate y posteriormente al parlamento. Algo que no llegó a suceder, dados los acontecimientos políticos que precipitaron la moción de censura y la caída del Gobierno de Rajoy.

Pero, sin duda, esta comisión interna y la forma de afrontarlo ha marcado sustancialmente la acción sindical y política de las organizaciones ante los problemas de la transición ecológica, facilitando el diálogo y el posicionamiento conjunto de la organización como reflejamos en nuestro voto particular al informe y facilitando la presentación, ya al nuevo gobierno del

PSOE, del documento “Propuesta para una Transición Energética Justa”, que ha servido de base para numerosos debates y reforzarnos tanto en el interno como en el externo.

El proceso de cambio de Gobierno en junio de 2018 por la moción de censura y la creación de un Ministerio para la Transición Ecológica precipitó un mayor impulso al debate sobre la transición energética.

En febrero de 2019 el Gobierno del PSOE aprobó, a través del Consejo de Ministros, el Marco Estratégico de Energía y Clima como respuesta de nuestro país, en línea con los compromisos con la Unión Europea de cumplir con los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a 2030 y con un continente descarbonizado para el 2050. Este marco estratégico representa el pilar central para alcanzar esos objetivos y está compuesto por la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) y la Estrategia Española de la Transición Justa (EETJ). El proceso de aprobación e incorporación a la legislación ha culminado este año 2021. Todas ellas son piezas clave en este rompecabezas de la transición ecológica, que tiene como primer hito solventar la puerta de esta transición hacia un continente descarbonizado, la transición energética.

Transición energética justa

Por la importancia que tiene en el ámbito laboral es necesario centrarse en la Estrategia de Transición Justa. Una de las principales aportaciones de la Estrategia es la fórmula para actuar en las zonas afectadas por procesos cierres, los convenios de transición justa que definen un procedimiento cuyo objetivo es concretar un plan de acción integral con los mejores proyectos para impulsar las economías de las zonas delimitadas previamente como ámbito de afectación del convenio. Estos convenios de transición justa no son convenios al uso, en la idea de negociación de las partes, el convenio se establece mediante el acuerdo de compromiso del Estado para implantar los proyectos seleccionados para la reactivación de la zona y se suscriben entre los ministerios de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Trabajo, Seguridad Social, Industria y las Administraciones autonómicas y locales incluidas en el ámbito del convenio. El documento definitivo del contenido del convenio es el plan de acción integral de la zona donde se debe recoger el compromiso concreto para el desarrollo de los proyectos, cronogramas de implantación y financiación.

En la actualidad hay catorce convenios en proceso de elaboración del plan acción integral que corresponden a zonas que están afectadas por el cierre de explotaciones mineras de carbón, centrales térmicas de carbón y nucleares. Los convenios de transición justa ante el cierre de estas instalaciones eléctricas son un instrumento nuevo que trata de reactivar económicamente las zonas afectadas por esos cierres con una visión integral y coordinada de las mismas.

Los convenios de transición justa son complementarios a las medidas recogidas en el Acuerdo Marco para una transición justa de la minería del carbón y desarrollo sostenible de las comarcas mineras para el período 2019-2027 de octubre de 2018 y en el Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios, firmado en abril de 2020 por las organizaciones sindicales, el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Es necesario destacar que sin estos acuerdos previos hubiera sido imposible afrontar socialmente los convenios de transición justa.

Más allá de los procesos de participación pública que incluyen el procedimiento de elaboración de los convenios, venimos exigiendo que se conformen mesas con los agentes económicos y sociales para el seguimiento en cada uno de los convenios, estableciendo una mesa general para intervenir en su desarrollo estatal. Así lo hemos hecho saber y en esa línea tenemos que seguir trabajando. La participación sindical dentro del marco de estos procesos debe ir orientada a la aportación de análisis, ideas y sugerencias para desarrollar medidas y proyectos empresariales, institucionales, públicos o mixtos para implementar en la zona. Como organización hemos apostado por este proceso y desarrollado un intenso trabajo para el impulso de la participación activa de las Comisiones Obreras, para aprovechar estos convenios tanto en el trabajo previo de diagnóstico y estudio de las zonas afectadas (estudios de ISTAS que han resultado determinantes de muchas propuestas) como de la implicación, formación y coordinación a las organizaciones y participantes en estos procesos públicos, aunque creemos que no es suficiente, demandamos diálogo social intenso, tanto en las zonas afectadas como a nivel estatal. Ya estamos a la espera de que se aprueben y activen estos planes de acción integral, ya con una cierta premura. Las trabajadoras, los trabajadores y las zonas afectadas no pueden esperar mucho más. No puede haber transición ecológica justa sin justicia social. No puede haber una transición justa sin empleos dignos.

Transición ecológica y acción sindical en la empresa

Ahora el desafío sindical y político es avanzar en medidas para una transición justa en el marco de la reestructuración ecológica y la descarbonización que necesitan sectores como el turismo, el transporte, la industria o la agricultura. Para ello, hemos presentado con las principales organizaciones ecologistas unas “Propuestas para una transición justa en el sector turístico” que previamente habíamos consensuado internamente con las federaciones y los territorios concernidos.

Más recientemente hemos consensuado otro documento sobre “Propuestas para una transición justa en el sector del transporte”.

Balance por áreas de trabajo

Creemos que en los próximos meses y años vamos a tener que afrontar numerosos procesos de transición relacionados con cambios tecnológicos, digitalización, industria 4.0, nuevas materias primas y economía circular, no solo vinculados con la energía y el medioambiente. Por ello, que se articule una herramienta para gestionar estos procesos de transición energética es sindicalmente fundamental.

Los procesos de cambios van a llegar a las empresas y desde Comisiones Obreras debemos ser sujetos activos para gestionar esos cambios. En el caso del medio ambiente muchas actividades productivas y de servicios, en las que trabajamos, inciden notablemente en problemas ambientales, que ya estamos soportando.

Muchos puestos de trabajo van a depender de las políticas que se apliquen para esta transición, estamos en un momento determinante donde los sectores y las empresas deben afrontar procesos de adaptación y cambio como consecuencia de la transición energética y ecológica.

Hay que enfrentar esta situación como una oportunidad para mejorar y modernizar la empresa a través del diálogo entre la dirección de la empresa y la representación de las trabajadoras y los trabajadores. Para abordar estos procesos es necesario establecer órganos para la participación con la RLT encaminados a la elaboración de Planes de Actuación Medioambiental, como herramienta básica para diagnosticar los impactos de la actividad y la toma de medidas para disminuirlos y eliminarlos.

Desde la Confederación, para motivar la acción sindical medioambiental en las empresas se facilitó asesoramiento sindical y se elaboraron varios materiales para facilitar a las delegadas y los delegados poder intervenir en los sistemas de gestión ambiental ISO 14001 y el Reglamento EMAS en la empresa.

Para dar respuestas a las nuevas exigencias en el actual contexto de la descarbonización y reforzar la posibilidades de acción sindical de nuestras delegadas y delegados, en los distintos procesos de producción y sectores, se diseñó la campaña “Impulsa la Transición, hacia una adaptación ecológica de los centros de trabajo”. Campaña que no se pudo desarrollar en su totalidad por la situación de crisis sanitaria, pero que ha tenido buena repercusión en los sectores y territorios donde la hemos presentado. El objetivo es sensibilizar para motivar la intervención.

Agua

Participamos en el Consejo Nacional del Agua, en el que hemos expresado la necesidad de dimensionar la participación de las organizaciones sindicales, ambientales, consumidoras y sociales.

Cambio climático y energía

- Como ya hemos comentado anteriormente, la Secretaría ha seguido participando en las conferencias anuales de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP 23 en Bonn, COP 24 en Katowice y COP 25 en Madrid), dentro de la delegación internacional de la CSI, para presionar al Gobierno y al resto de países por la introducción en los acuerdos climáticos de mayor ambición y de los aspectos de transición justa.
- Hemos seguido teniendo una participación muy activa en la plataforma de organizaciones sociales Alianza por el Clima, realizando en ese marco numerosas iniciativas de movilización y sensibilización ciudadana y de presión política ante el Gobierno.
- En relación con la energía, hemos seguido impulsando el debate sobre los elementos de la necesaria transición hacia un nuevo modelo energético. Para ello, hemos lanzado comunicados e iniciativas de apoyo a las energías renovables y, en este último período, al autoconsumo y a las comunidades energéticas. Ante el debate social que se ha abierto contra las grandes plantas eólicas y fotovoltaicas hemos consensuado un documento sobre “Reducir el impacto ambiental de las instalaciones renovables”.
- Algunas de estas iniciativas las hemos realizado junto a otras asociaciones y entidades con las que compartimos esa visión, por lo que hemos participado y apoyado a la Plataforma por un Nuevo Modelo Energético, que desde 2012 ha venido denunciando la situación de oligopolio eléctrico, las trabas a las renovables y la situación de pobreza energética, y también a la Alianza por el Autoconsumo.
- Para poner en valor las oportunidades que representan las energías renovables para la generación de empleo y el desarrollo industrial hemos colaborado con ISTAS en la elaboración y presentación de informes sobre energías renovables en León, en Asturias, en Teruel y en Baleares.

Economía circular

- Aportaciones al Plan de Acción de Economía Circular 2021-2023.
- Establecer limitaciones y medidas para evitar los productos de usar y tirar y los envases multimateriales y para favorecer su reciclaje.
- Alegaciones a las normativas, en trámite, de embases y residuos.
- Mejorar la gestión de los residuos de pilas y acumuladores.

Balance por áreas de trabajo

- Adoptar medidas para el aprovechamiento de materias primas secundarias y elaborar una hoja de ruta para la gestión sostenible de materias primas.
- Impulsar medidas y planes de gestión de residuos involucrando a empresarias, empresarios, trabajadoras y trabajadores y su representación sindical.
- Estudiar la posibilidad de utilizar instrumentos fiscales para la prevención de los residuos y para su mejor gestión, desgravando los productos reciclados.

Desarrollo rural

- Participamos en la plataforma de organizaciones sociales y sectoriales, denominada Foro de Acción Rural, que ha impulsado múltiples iniciativas para que se aborden políticas de desarrollo sostenible del medio rural y que el Ministerio reconozca la participación de las organizaciones sociales en la gobernanza.

Forestales

- Coordinación para la elaboración de la Propuesta de Comisiones Obreras de Estatuto de Bomberas y Bomberos Forestales con las federaciones de Servicios Públicos a la Ciudadanía, Industria y Construcción y Servicios (ahora CCOO del Hábitat), que llegamos a concretar y presentamos al Ministerio y públicamente.
- Coordinamos la elaboración del catálogo sobre Medios Autonómicos de Extinción de Incendios Forestales con el objetivo de reflejar el momento de la situación del empleo en el sector, para garantizar un servicio público eficaz y homogéneo en las tareas de prevención, detección y extinción de incendios forestales, demostrando el compromiso de CCOO con el patrimonio forestal.

Movilidad

- Se han elaborado distintas guías recogiendo experiencia en movilidad al trabajo.
- En plena pandemia COVID-19 se elaboró una guía para adoptar medidas con el objeto de conseguir un transporte seguro.
- Con nuestra participación en la Semana Europea de la Movilidad, venimos desarrollando una importante actividad organizando y colaborando en distintos actos. Nuestra implicación en la Semana se ha reconocido año tras año por los organizadores de esta semana.

- Hemos presentado alegaciones a la propuesta sobre financiación del transporte y a la Ley de Movilidad presentada por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- Organizamos un módulo de formación para formalizar la figura de los gestores de movilidad, figura que venía recogida en la Ley de Economía Sostenible. El módulo pretendía desarrollar planes de movilidad y ser una fórmula de promoción en el trabajo, además de ser una figura para la creación de nuevo empleo.

Área de Políticas Públicas

Políticas públicas y protección social

Los espacios de intervención del sindicato más ligados a la negociación con las administraciones son particularmente sensibles a la situación política y la estabilidad de la misma. En este mandato esto se ha hecho patente.

Tras una primera fase del mandato, que coincidió con la parte final del Gobierno del Partido Popular, hasta julio de 2018, y la primera etapa del Gobierno progresista, tras la moción de censura primero y las elecciones generales después, la labor desarrollada se ha centrado primero en limitar los efectos de las decisiones adoptadas durante la crisis anterior, limitadoras y restrictivas de derechos y mecanismos de distribución de renta y protección social, para después, cuando la mayoría política en el país lo ha permitido, abordar un proceso de recuperación de derechos y fortalecimiento de nuestras políticas públicas y nuestro Estado de bienestar.

Fue, por tanto, la primera parte del mandato un periodo de elaboración de propuestas y fortalecimiento de nuestras posiciones que han dado frutos importantes después.

En ese sentido, conviene destacar el papel de las movilizaciones impulsadas por nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados que con fuerte implicación y apoyo confederal y del conjunto de las organizaciones que integran CCOO, en unidad de acción con UGT en el final del verano del 2017, protagonizó en el otoño de ese año, dando continuidad a la línea de acción sindical iniciada ante las reformas de pensiones de 2013 y el conjunto de reformas de recorte de derechos puestas en marcha en la legislatura anterior por el Gobierno conservador de la época.

Estas movilizaciones tuvieron continuidad y se amplificaron, con participación destacada también de CCOO en los primeros meses y hasta la primavera de 2018, consiguiendo paralizar la puesta en marcha de los aspectos más relevantes de la reforma de pensiones de 2013 y sentando las bases para que hayamos podido derogarla y sustituirla por medidas de garantía del sistema público de pensiones, en el reciente acuerdo suscrito el pasado 1 de julio de 2021.

También fueron muy relevantes para reforzar nuestras posiciones e ir obteniendo resultados parciales en recuperación de derechos en materias que se detallan a continuación, como la recuperación del subsidio por desempleo para mayores de 52 años o las prórrogas anuales de la cláusula de salvaguarda del Acuerdo de Pensiones de 2011, hasta su reciente total recuperación.

Formación y fortalecimiento interno

En esta primera fase del mandato también dedicamos esfuerzo y trabajo a mantener y extender las posiciones, análisis y experiencia acumulada en CCOO en relación con las políticas públicas y protección social, dada la fuerte renovación de cuadros sindicales que se produjo en el Congreso anterior y que deberá tener continuidad en el futuro.

Elaboración de materiales, seminarios de formación y debate, la propia labor del plenario y presencia en las organizaciones, han sido también una constante en nuestra actuación que, a partir de la pandemia, debió ordenarse de maneras distintas, pero con continuidad en todo momento.

Pandemia Covid. Puesta en marcha de la línea 900 al diseño del escudo social desde el diálogo social.

Aunque la puesta en marcha de las líneas telefónicas de atención durante la pandemia no se pueden circunscribir a ningún área concreta -pues las consultas eran de toda índole- sin duda las relacionadas con la protección social, así como con la prevención de riesgos y otras cuestiones fueron particularmente numerosas.

Entre estas tareas destaca el trabajo de varias secretarías confederales en la puesta en marcha del servicio de atención directa de la conocida como “línea 900”, a través de la que se ha asesorado a alrededor de unas 150.000 personas trabajadoras, además de delegados/as, y al conjunto de estructuras sindicales; la elaboración y actualización permanente de los materiales técnico-jurídicos de apoyo para dichas tareas de asesoramiento, a través del conocido como “Manual de respuesta sindical ante la COVID-19”; también en la participación en los procesos de diálogo social en los que nos ha correspondido participar y en los que se ha diseñado y puesto en marcha el conocido como “Escudo Social frente al Covid” del que los ERTE son probablemente el instrumento más conocido, pero que en realidad contiene un número amplísimo de medidas igualmente importante.

Cabe recordar medidas tan relevantes como la prestación por cese de actividad que ha protegido a 1,5 millones de trabajadores autónomos, junto a prestaciones de desempleo para trabajadores eventuales, empleadas de hogar, artistas, personas que han visto agotadas las prestaciones de desempleo, que han disfrutado igualmente decenas de miles de personas trabajadoras.

Mención aparte merece el rediseño que ha sufrido la prestación de incapacidad temporal por Covid, que ha permitido proteger a más de 3 millones de personas, tanto contagiadas por la enfermedad como en situación de aislamiento forzoso, lo que le ha permitido actuar en el marco de las políticas de salud pública ayudando a controlar la propagación de la enfermedad.

Sólo durante el año 2020, en el periodo que integra las primeras tres olas de contagio, la estimación del coste de las medidas extraordinarias puestas en marcha por la Seguridad Social se situó en el entorno de los 36.000 millones de euros (3,3% PIB).

Plan de choque para la plena implantación del Sistema de Atención a la Dependencia

A finales de 2020 alcanzamos el acuerdo para la puesta en marcha del Plan de Choque, en el que se recupera y aumenta la financiación pública desde el Estado, en 600 millones anuales, hasta alcanzar los 1.800 en 2023, orientados a eliminar listas de espera, garantizar servicios profesionales como vía preferente de atención, mejorando los mecanismos de financiación, precios de concierto y, con la previsión expresa de que ello repercuta en mejoras en el empleo y las condiciones salariales y de trabajo de las personas que prestan servicios en este sector.

Al tiempo, hemos centrado nuestros esfuerzos en demandar un reequilibrio de la prestación de servicios, aumentando el protagonismo de los servicios públicos, que hoy no se corresponden con el peso de la financiación pública de esta parte del sistema de protección social.

Reforma de pensiones

Una vez superado el momento más duro de la pandemia y retomado el plan de trabajo del 11 Congreso Confederal, destaca el proceso de diálogo social que ha culminado en el Acuerdo de Pensiones suscrito el 1 de julio de 2021, que supone un cambio de rumbo en esta materia devolviéndola al marco de los acuerdos políticos y sociales amplios que garanticen el doble objetivo de la suficiencia y la sostenibilidad del sistema.

El acuerdo de pensiones supone la derogación completa de los elementos centrales de la reforma impuesta en 2013 por el gobierno del Partido Popular, volviendo a garantizar la revalorización de las pensiones con una fórmula ligada exclusivamente a la inflación que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, y suprimiendo el Factor de Sostenibilidad, que castigaba a los pensionistas, y muy especialmente a los trabajadores más jóvenes, al reducir la cuantía de su pensión inicial. Al tiempo que revierte estos recortes, el acuerdo incluye medidas de mejora de ingresos entre las que destaca la puesta en marcha de un nuevo sistema de cotización por ingresos reales de los trabajadores autónomos y la plena implementación del principio de separación de fuentes, iniciado en 1995 y que ahora se culmina plenamente reafirmando de manera expresa en el acuerdo y reforzando aún más este compromiso preexistente en la Ley General de Seguridad Social, el papel del Estado como garante público de la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

Balance por áreas de trabajo

Junto a estos elementos, la reforma de pensiones ha mejorado el modelo de jubilación flexible, profundizando en la voluntariedad mediante la mejora de los incentivos y desincentivos, singularmente mediante su consideración mensual y no trimestral, de manera que se reducen la mayoría de los coeficientes reductores para todos los trabajadores y trabajadoras y especialmente para quienes han contribuido durante más años de cotización. Tiene en este sentido una especial relevancia, las mejoras introducidas en la equidad del modelo de jubilación, mediante la ampliación de las causas que posibilitan acceder a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria, que permite anticipar más tiempo la jubilación y hacerlo con una minoración de la cuantía más beneficiosa para las nuevas personas jubiladas anticipadamente.

Finalmente, el acuerdo incorpora una batería de nuevos derechos singularmente relevantes, algunos de los cuales estaremos en fase de concreción coincidiendo con la celebración del Congreso, como la equiparación de la pensión de viudedad para las parejas de hecho, la extensión del derecho a cotización para todas las personas con becas o prácticas no laborales, la equiparación de los efectos del servicio social femenino obligatorio a los que ya se prevén para los periodos de servicio militar obligatorio masculino, la mejora de los convenios especiales para cuidadores de personas en situación de dependencia o la resolución técnica del marco normativo que afecta a quienes se encuentran en situación de incapacidad temporal teniendo un contrato fijo-discontinuo, singularmente en el sector agrario.

Se ha incorporado también la recuperación completa de la cláusula de salvaguarda que incorporada en el Acuerdo de Pensiones que firmamos en 2011 permitía que las personas expulsadas del mercado de trabajo en la crisis anterior, sin posibilidad de retorno, pudieran optar por acceder a la jubilación en las condiciones previas o posteriores a las definidas en aquella reforma, según les sea más beneficioso. Había y hay aún muchos cientos de miles de trabajadores que se pueden beneficiar de esta opción, limitada por el Gobierno del Partido Popular, también en la reforma de 2013, que hemos ido ampliando año a año, con muchas dificultades en los últimos ejercicios y que ahora se recupera completamente.

Se trata en definitiva de un acuerdo de pensiones muy relevante, que conforma una primera etapa que debe incorporar ahora el debate de otros elementos igualmente importantes, tales como el incremento de las bases máximas de cotización y las pensiones máximas, la revisión de las cuantías de la pensión mínima y las pensiones no contributivas, la mejora del mecanismo de integración de lagunas, los periodos reconocidos como cotizados derivados de prestaciones familiares, o el debate en torno a la definición del nuevo mecanismo de solidaridad intergeneracional en los términos de equilibrio en los que se ha enmarcado en el presente acuerdo de pensiones.

Reforma fiscal y financiación autonómica

La brecha fiscal es sin lugar a duda el verdadero origen de los problemas de cobertura y la intensidad de las prestaciones que presenta nuestro sistema de protección social. La aportación fiscal que realiza nuestra economía presenta una diferencia anual de entre 7 y 8 puntos porcentuales del PIB, respecto de la que lo hace la media de los países de la zona euro; si recortásemos esta diferencia resolveríamos buena parte de los problemas de suficiencia que tiene nuestro Estado de bienestar y podríamos, además, acometer otras muchas necesidades de inversión y desarrollo de políticas públicas. Es por tanto imprescindible actuar sobre esta situación y, por ello, CCOO viene promoviendo una reforma fiscal, justa, suficiente y progresiva para nuestro país.

En febrero de 2020 se presentó la actualización de la propuesta de reforma fiscal elaborada por CCOO, dando continuidad y actualización al trabajo que a este respecto venimos desarrollando en los últimos años. La propuesta anterior databa de 2014.

De la misma forma, en los últimos años hemos venido trabajando en la revisión del modelo de financiación de las comunidades autónomas. Junto con la estructura fiscal y formando parte de ella, una de las cuestiones estratégicas que debe resolver este país y que, desde CCOO, debemos abordar en el próximo periodo de forma que podamos mantener posiciones coherentes en el ámbito confederal y en el conjunto de territorios. Desde 2018 comenzamos estos trabajos que tendremos que culminar en el nuevo mandato.

Desempleo

Además de lo ya mencionado anteriormente en relación a las prestaciones de desempleo derivadas de los ERTE por Covid, hemos de comenzar señalando que en relación a este ámbito de protección social, el proceso de diálogo social abierto con el Gobierno de PSOE-UP produjo en 2019 un primer acuerdo mediante el que se revierten los recortes impuestos en 2012 sobre el subsidio de mayores de 52 años, restaurándose la protección en los términos originales (edad 52 años, duración hasta la edad de acceso a la jubilación elegida por la persona que percibe el subsidio, prueba de rentas individual y base de cotización a la Seguridad Social del 125% de la base mínima; en lugar de los 55 años establecidos en 2012-13 junto con la prueba de rentas de unidad familiar, acceso a la jubilación a la primera edad posible 100% de la base mínima de cotización a la Seguridad Social) y aún mejorando incluso algunos elementos relevantes del mismo, como consecuencia, entre otros, del efecto combinado sobre esta prestación del fuerte incremento del SMI que hemos contribuido a impulsar desde CCOO en los últimos años.

Se trató de un primer paso, dado con el objetivo de la derogación completa de los recortes impuestos en la reforma laboral sobre este ámbito de protección, así como de la culminación de los compromisos todavía pendientes de la anterior etapa de concertación social entre los

que destaca la equiparación de cobertura de desempleo para las empleadas de hogar y los trabajadores eventuales agrarios. Un objetivo éste que se ha visto frenado por la pandemia y que debemos ahora retomar.

La pandemia ha afectado igualmente a la propuesta hecha por CCOO y UGT para iniciar el debate en torno a la redefinición del actual sistema de protección por desempleo, a través de la tramitación parlamentaria de la ILP para la aprobación de una Prestación de Ingresos Mínimos.

El Ingreso Mínimo Vital ha sido en buena medida una respuesta parcial dada a nuestra propuesta en la ILP. Se trata de una prestación que saludamos, aunque haya sido definida fuera del marco del diálogo social, y de la que esperamos que sea capaz de superar las evidentes limitaciones tanto jurídicas como presupuestarias con las que se ha definido de modo que pueda garantizar así el objetivo de reducir la pobreza extrema con el que fue definida. Un objetivo, por cierto, que no cubre la totalidad de lagunas que sigue manteniendo el sistema de protección por desempleo y respecto de las que la ILP sindical continúa teniendo plena vigencia para ayudar a resolverlas, y supone una oportunidad al tener que tramitarse necesariamente en el Congreso de los Diputados.

Previsión social complementaria

Por último, hemos de destacar el papel de asesoramiento que venimos realizando para el conjunto de federaciones y estructuras sindicales en relación a los instrumentos de previsión social complementaria en el papel que ésta tiene conferido en nuestro modelo constitucional de pensiones.

Y, en el mismo sentido, debemos llamar la atención por el creciente protagonismo que CCOO ha adquirido en el marco de la Confederación Sindical Internacional – CSI y su Comité sobre el Capital de los Trabajadores – CWC, donde acreditamos una larga y activa trayectoria desde el año 2000, con actividad creciente en el último periodo, a la hora de definir y participar en campañas internacionales de activismo accionario y estrategias de inversión socialmente responsables, convirtiendo la previsión social complementaria, además de en una variante más de la disputa entre capital y trabajo por la distribución de renta en la negociación colectiva, en una herramienta más de nuestra acción sindical en las empresas y cadenas de valor de las grandes empresas multinacionales, en todo el mundo, contribuyendo con ello a desarrollar también nuestra la acción sindical.

La participación institucional del sindicato

En estos años de mandato se ha constatado, todavía más si cabe, la relevancia que tiene la participación institucional y la acción sociopolítica y laboral del sindicato en el país. En este sentido, el trabajo confederal se ha centrado, principalmente, en reforzar nuestra participación en las instituciones parlamentarias, legislativas y consultivas, así como en fortalecer la relación con las principales organizaciones políticas y sociales.

El seguimiento de la función legislativa de las cámaras ha sido más complicado y convulso de lo habitual, debido a los numerosos cambios que se han producido desde 2017, pasando por una moción de censura y por la convocatoria de dos procesos de elecciones generales, así como por la irrupción de la pandemia del coronavirus en 2020 que ha paralizado, de forma abrupta, el funcionamiento normal de las instituciones y del país en general.

A pesar de todas estas dificultades, durante los tres años de mandato en los que se ha podido realizar un seguimiento de la actividad parlamentaria, aunque interrumpida por los diferentes cambios de Gobierno, se han podido mantener alrededor de 200 reuniones con los diferentes grupos parlamentarios para trasladar nuestras propuestas en las más de 30 iniciativas parlamentarias relacionadas con lo laboral o sindical. Por citar algunas: la campaña en defensa de la tramitación de la ILP de Ingresos Mínimos, la Ley de Seguridad Ciudadana, el Estatuto del Artista, el Fondo de Compensación del Amianto, la Ley sobre prácticas no laborales o las reuniones en torno a los PGE de cada año y las enmiendas sindicales que CCOO presenta a los mismos a través de los Grupos Parlamentarios.

Con cada cambio de gobierno que se ha producido durante este mandato, hemos elaborado nuevas agendas y contactos de los grupos parlamentarios para conseguir así canales estables de interlocución que han permitido incidir en cambios legislativos de gran calado, como ha sido la derogación del art. 315.3 del Código Penal, la reforma de la PAC, o las nuevas recomendaciones del Pacto de Toledo sobre pensiones.

La actividad desarrollada en el ámbito parlamentario e institucional durante estos cuatro años se ha trasladado al conjunto de la organización a través de informes, boletines, grupo de WhatsApp, publicaciones en la web y Boletines de Información de la Agenda Parlamentaria que se difunden semanalmente y que, de alguna forma, tratan de resumir los eventos o iniciativas legislativas que pueden afectar al trabajo de toda la organización.

A principios de 2018 se puso en marcha un espacio web para compartir toda la información y documentación de la que disponía la Secretaría (contactos, agenda y seguimiento parlamentario, iniciativas legislativas, leyes de participación institucional existentes, etc.), al que se dio acceso, además de a la Ejecutiva Confederal, al resto de personas dependientes de cada secretaría confederal así como a todas las Secretarías de Participación Institucional de

Balance por áreas de trabajo

territorios y federaciones. En sus posteriores versiones y modificaciones, este SITE ha sido una herramienta fundamental para compartir y publicar todos los acuerdos de diálogo social separados por materias. Este nuevo espacio común ha facilitado la labor de nuestra gente a la hora de acceder a ejemplos concretos y modelos de acuerdos existentes de forma ágil y sencilla, cumpliendo así con una demanda y una necesidad histórica en el interno.

En cuanto al mapa de representación institucional, a lo largo de este mandato, además de mantener actualizada la base de datos confederal (SIC) con el nombramiento de nuevos y nuevas representantes institucionales, se ha realizado un seguimiento de la actividad anual que tiene cada uno de los órganos en los que participamos. Se trata de sistematizar dicho seguimiento y de esa forma visibilizar el esfuerzo y el trabajo que nuestros y nuestras representantes institucionales hacen en los casi 200 organismos en los que participamos y que son nombrados por la Comisión Ejecutiva Confederal. En definitiva, se trata de reforzar tanto la transparencia de nuestras acciones institucionales como la actividad sindical que dicha participación requiere a la organización.

A falta de una, cada vez más necesaria, Ley de Participación Institucional de ámbito estatal, debemos seguir poniendo en valor nuestra labor en la participación y el diálogo social institucionalizado.

Relacionado con esto último, durante el año 2018 se empezó también a elaborar un mapa del diálogo social autonómico en el que, además de recoger de forma histórica todos los acuerdos suscritos por el sindicato desde los inicios de la democracia, se realizaba un mapa detallado de los acuerdos firmados por nuestras organizaciones territoriales así como un análisis de las herramientas de las que se disponen para ello (órganos de participación institucional en los que se participa, funcionamiento de los distintos CES, leyes de participación institucional, etc.). En la recopilación de toda esta información y documentación fue fundamental la cooperación y ayuda recibida por todas las secretarías de participación institucional de los territorios. El trabajo final sirvió también para nutrir el SITE de esta Secretaría.

Además de nuestra intervención institucional y sindical en el Congreso y el Senado, hemos realizado un intenso trabajo para conseguir la renovación de la tercera cámara legislativa del Estado, el Consejo Económico y Social de España (CES), después de más de tres años de retraso y desidia para sustituir tanto la presidencia y secretaría general como para la renovación de sus consejeros y consejeras.

En el CES, y a pesar del largo periodo transcurrido de mandato sin renovar y de la falta de interés por hacerlo por parte de los diferentes gobiernos, se han realizado grandes esfuerzos por parte de los pocos consejeros y consejeras de CCOO que se mantuvieron activos elaborando importantes informes, desde el de mayor envergadura como es la Memoria Socioeconómica y Laboral anual, a los informes sobre Teletrabajo, Fondos de Pensiones, Libertad Sexual o la Ley Orgánica sobre Protección Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la violencia. En el año 2019 el presidente presenta su dimisión y pocos meses después lo hace

también la secretaria general, produciéndose un grave deterioro en el funcionamiento de este importante órgano consultivo del gobierno. Ante esta situación, los diferentes grupos asumen de forma rotativa la presidencia en funciones. Es de destacar y agradecer la labor de representación institucional por parte de Julián Ariza como presidente en funciones durante el mandato correspondiente a CCOO.

En febrero de 2021 se produce la esperada renovación de las y los consejeros y por parte de CCOO se realiza una renovación total y paritaria en género. Dos meses después el Gobierno propone nuevo presidente y secretaria general, que son nombrados por unanimidad por el Pleno del CES del mes de mayo, junto con la Vicepresidencia de CCOO en la persona del secretario de Participación Institucional, Francisco Carbonero. Desde entonces la actividad del CES se ha visto revitalizada y reconocida por el Gobierno con el envío, solo en el mes de julio, de varios anteproyectos de ley (Pesca sostenible, Formación Profesional, Telecomunicaciones, Pensiones) y la realización de varios e importantes actos institucionales que han contado con la participación directa de vicepresidencias, ministras y varios altos cargos del Gobierno.

En definitiva, el trabajo durante este mandato ha sido intenso y ha producido importantes efectos, pero se debe continuar trabajando en una mayor coordinación entre organizaciones con la idea de ganar en confederalidad y en hegemonía para incrementar el prestigio sindical e influir de manera determinante en la consecución de los objetivos confederales.

Política comunicativa

El plan de trabajo aprobado en 2017 para la Secretaría de Comunicación se fundamentaba en el objetivo de ganar en hegemonía social desarrollado fundamentalmente en el bloque 4 de las ponencias congresuales. Y por ello, se decidió situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia sindical, apostando con mayor fuerza por la profesionalidad, la credibilidad y la transparencia que nos ha caracterizado.

Concretamente, en el plan de trabajo se marcaban dos objetivos generales:

- Impulsar, renovar y ajustar la política comunicativa de las CCOO, a partir de una nueva realidad impuesta por internet y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, a partir de las prioridades que se derivan de nuestro proyecto sindical, nuestra estrategia reivindicativa y propuesta, y el buen uso de nuestros recursos.
- Disponer de potentes herramientas comunicativas para llegar a todos los sectores, a todos los trabajadores y trabajadoras, y regular los protocolos de información y participación de toda la afiliación en las decisiones de mayor trascendencia.

Tras cerca de cuatro años de trabajo, podemos afirmar que se ha impulsado y renovado la política comunicativa, no solo marcada por la realidad impuesta por las tecnologías digitales, sino también por la pandemia que se inició en marzo de 2020 y que ha condicionado en gran medida nuestra comunicación y nos ha obligado a avanzar y a adaptarnos a las circunstancias con un resultado muy satisfactorio, a pesar de la dura situación que nos ha tocado vivir. Gracias a que la decisión de potenciar la comunicación ya estaba tomada, desde el inicio del mandato se pudieron empezar a proyectar e implementar mejoras que nos han permitido adaptarnos con mayor soltura a las nuevas necesidades derivadas de la pandemia.

Todo esto ha sido posible por la apuesta firme y decidida de esta dirección por modernizar la comunicación en CCOO. Y por supuesto, por la dedicación y el esfuerzo de las personas que componen el equipo de Comunicación y el resto de compañeras y compañeros del resto de departamentos con los que se ha trabajado en coordinación, para cumplir las demandas que nos exigía la sociedad ante un periodo de gran incertidumbre desde el inicio del mandato.

No obstante, los cambios iniciados son el primer paso de un proyecto más ambicioso. La segmentación de la audiencia, los nuevos hábitos de consumo de la información y la diversificación de canales nos reafirman en que la organización tiene que poder diseñar y producir sus propuestas en múltiples formatos y con mayor autonomía. Esta nueva oferta comunicativa exige diferentes enfoques y un nuevo mapa de competencias capaces de encontrar soluciones a los nuevos retos que nos enfrentamos día a día, por lo que el equipo de comunicación deberá seguir reforzándose.

Balance por áreas de trabajo

La pandemia ha obligado a acelerar algunos cambios que ya estaban previstos. La necesidad de trabajar en remoto ha propiciado que se potenciaron los diferentes canales de comunicación para llegar tanto a nuestra organización, como a la afiliación y a toda la sociedad. Así, el impulso de los formatos audiovisuales, de las redes sociales, o de la web como repositorio de múltiples contenidos, ha sido una prioridad para informar y dar a conocer nuestras propuestas.

De esta forma, se han cumplido los objetivos específicos que nos marcábamos:

- Situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia sindical como organización. Dar a conocer lo que hacemos con profesionalidad, eficacia y transparencia, interactuando con la afiliación, entre las organizaciones y con la sociedad.
- Avanzar en la generación de contenidos adaptados a los distintos soportes y herramientas, y a la diversidad de públicos a los que nos dirigimos e interpelamos, así como a la propia evolución de la imagen corporativa del sindicato, consolidando la estrategia confederal de política comunicativa.

Para desarrollar todos estos objetivos se definían siete espacios de trabajo, muchos de ellos relacionados entre sí, y otros interrelacionados con diferentes departamentos tanto confederales como del resto de la organización.

1. Departamento de Comunicación. Se definía que los departamentos de Comunicación del sindicato debían disponer de una estructura con, al menos, tres pilares básicos: gabinete de prensa, espacios web y redes sociales, y elaboración, edición y difusión en distintos soportes de la acción sindical de CCOO.

El departamento confederal no solo dispone de estos tres pilares sino que los ha reforzado, tanto en plantilla como en recursos técnicos. No obstante, el desarrollo de las estructuras de Comunicación del resto del sindicato es desigual. Las organizaciones más pequeñas no disponen de suficientes recursos para abordar la comunicación que se necesita, y algunas de las de mayor envergadura no dotan suficientemente a los departamentos.

En cuanto al trabajo de la Confederación con la prensa, se puede afirmar sin rubor que ha sido excelente (si bien siempre hay margen de mejora y ampliación de capacidades). Esto no quiere decir que se refleje en los medios como nos gustaría, pero no por el trabajo que se hace desde el sindicato sino por motivos que responden a otras dinámicas, como las líneas editoriales, sus propios intereses empresariales o las estrategias de otras organizaciones que nos obligan a competir en condiciones desiguales.

Conforme ha transcurrido el mandato han aumentado la relación con los medios, los encuentros *on* y *off the record* tanto con periodistas de medios nacionales como con corresponsales internacionales, las entrevistas, las ruedas de prensa y el envío de notas de prensa, audios y vídeos. Por aportar alguna cifra, en este mandato se han enviado cerca de 800 notas de

prensa y se han organizado aproximadamente 100 ruedas de prensa, a las que habría que sumar las múltiples convocatorias de declaraciones a medios y la infinidad de gestiones de petición de información.

A su vez, la relación con las y los periodistas que cubren la información laboral de forma habitual es muy cercana y se mantiene por varios canales, incluidos grupos privados de WhatsApp y Telegram.

Además, en diciembre de 2018 se contrató un servicio de seguimiento de medios de comunicación que permite cuantificar el impacto de la marca CCOO en los medios, siguiendo los estándares internacionales de monitorización. Además del acceso a contenidos en las emisoras de radio, televisión y prensa, se tiene capacidad para medir y evaluar el trabajo que hacemos, no como único parámetro, pero sí una referencia de vital importancia.

Y las cifras de nuestro impacto son relevantes. Millones de euros en valor publicitario equivalente, a través de informaciones en los medios que reflejan la acción sindical de CCOO.

También se ha explorado la inserción de publicidad de CCOO en medios. Si bien el impacto de CCOO en prensa es alto —como reflejan las estadísticas—, es necesario estudiar otras vías con las que aumentar nuestra interrelación con los diferentes medios de comunicación.

Durante este mandato se han desarrollado varias campañas —aparte de las habituales sobre el 1º de Mayo, el día de la mujer, contra la violencia machista, la jornada mundial por el trabajo decente o el día de la seguridad y la salud en el trabajo, entre otras— en las que se ha invertido para dar un nuevo paso, explorar otras iniciativas y hacer algo diferente. Cabe destacar la campaña sobre el SMI “Que no te la jueguen”, la de afiliación “Actuar es esencial. Pase lo que pase, CCOO”, o la campaña “Vivienda x Derecho”.

2. Estrategia confederal en redes sociales. Otro de los objetivos específicos definido al inicio del mandato era desarrollar nuevos instrumentos de participación, siendo clave en esto nuestro activo más valioso: la militancia. La identidad de clase se fortalece con la participación y la primera forma de participar es poder estar informado. Se puede afirmar que las redes sociales han contribuido en gran medida a avanzar en este terreno.

A lo largo de este mandato, se ha incrementado la cantidad y calidad de publicaciones en todas las redes sociales. También se ha hecho una importante gestión con las distintas plataformas para verificar las cuentas confederales en Facebook, Instagram, Telegram —siendo CCOO la única organización sindical en España que la tiene en las tres redes— y, sobre todo, en Twitter, con más de 40 cuentas verificadas: todas las federaciones estatales, todos los territorios, gran parte de las personas que componen la Ejecutiva Confederal y alguna Secretaría como Internacional, Salud Laboral, o la *Revista Trabajadora*, entre otras.

Balance por áreas de trabajo

Se ha desarrollado una estrategia confederal en Telegram, que ha incluido formación entre las diferentes estructuras para facilitar la integración en esta red. Esto ha supuesto un avance en detrimento de redes como WhatsApp como herramienta de mensajería interna y externa, siendo más seguro Telegram por cuestión de protección de datos. Además, ha permitido una mayor y mejor organización tanto de la red de ciberactivistas de CCOO como de los diferentes grupos, orgánicos y técnicos, que se han creado para mejorar el flujo de comunicación.

El canal público de CCOO en Telegram es una fuente accesible de información que ya cuenta con aproximadamente 4.000 personas suscritas, frente a las 1.000 del canal de UGT.

En Twitter hemos tenido un crecimiento de casi 10.000 seguidores en este mandato, superando en más de 10.000 a UGT. La estrategia de CCOO en Twitter, como en el resto de redes, está muy definida y se basa en la calidad frente a la cantidad, y en la segmentación de contenidos que de forma coordinada se comparte en los diferentes canales del sindicato. Este trabajo se ha podido desarrollar gracias a las personas que desde el propio equipo de Comunicación están especializadas en la materia, y la dedicación que a la formación y la atención adecuada a la realidad de cada una de las organizaciones.

Por su parte, la página de Facebook ha aumentado en 10.000 seguidores y en estos cuatro años se han hecho más de 18.000 publicaciones. En Instagram se ha pasado de 1.000 a 5.000 seguidores. Y en YouTube se han publicado cerca de 700 vídeos. Estas últimas requieren de una mayor atención en el próximo periodo, así como en otras redes que habrá que valorar si el sindicato se abre paso.

Desde la Secretaría Confederal de Comunicación se han realizado múltiples formaciones presenciales a todas las federaciones y territorios que han participado con #EnREDandoCCOO y durante este último año y medio se han realizado más de 100 cursos *on line* adaptados a cada organización y su realidad. Esta formación ha supuesto un avance cuantitativo y cualitativo en la homogeneización de las publicaciones así como en la creación de contenidos segmentados y de calidad en todas las cuentas oficiales.

Por último cabe reseñar que también se está colaborando con la CES, a insistencia de la misma, en la implantación a nivel europeo de una estrategia similar a la de Ciberactivistas de CCOO para más de 80 sindicatos de más de 20 países y en diversos idiomas. Todo un reto en el que CCOO está liderando dicha estrategia.

3. Entorno web. Se ha trabajado de manera preferente en la consolidación del proyecto de las páginas web, priorizando la migración de páginas del antiguo gestor de contenidos a uno nuevo.

En la actualidad el proyecto cuenta con 167 páginas administradas por la Secretaría de Comunicación pertenecientes a las diferentes organizaciones (Confederación, federaciones y territorios). Todas ellas cuentan con el Certificado de Seguridad SSL instalado (97%) y el ID de seguimiento de Google Analytics incorporado (100%), aportando, por un lado, comunica-

ciones seguras entre nuestras páginas y las personas que las visitan y, por otro, la posibilidad de medir y analizar su actividad.

Además, todas las federaciones y territorios se encuentran incorporadas a la **APP confederal de noticias** puesta en marcha en septiembre de 2017 y en la que están disponibles todas las noticias de las páginas web.

Aprovechando este proceso de consolidación del sistema, en colaboración con la delegada de Protección de Datos CSCCOO y el Área de Desarrollo del Departamento de Informática, se ha trabajado en incorporar y mejorar herramientas destinadas a dar cumplimiento al nuevo Reglamento General de Protección de Datos de obligado cumplimiento por nuestra organización.

Otras incorporaciones reseñables son el conjunto de páginas creadas para dar cobertura a los congresos de la organización, la página de recursos gráficos de CCOO, en la que se encuentran disponibles los elementos de identidad gráfica de las organizaciones, las páginas para “Conciencia de Clase”, creada tras la publicación de los volúmenes de relatos sobre historias de las comisiones obreras, o la página creada para el podcast “Gente con Clase”, en las que, utilizando el mismo sistema gestión de contenidos, se avanza en la incorporación de nuevos elementos de diseño para hacerlas más atractivas visualmente.

Estos avances en las páginas web se han complementado con mejoras en la aplicación “Gestor de boletines”, desde la que se realizan los boletines informativos de las organizaciones.

4. Proyección e imagen de CCOO. Desde la Secretaría de Comunicación se ha tratado de cuidar al máximo la imagen de la organización en todo lo que depende de la Secretaría.

Así, se ha procedido a una “Normalización de la identidad gráfica de CCOO” en la que se ha repasado la imagen corporativa de CCOO para mantener la unidad y la consistencia gráfica. El resultado de este trabajo se encuentra a disposición de todas las organizaciones para su utilización.

También se ha invertido en equipo fotográfico y audiovisual para mejorar la calidad de las imágenes del sindicato y dar un mayor servicio tanto a la propia organización como a los medios de comunicación, facilitándoles recursos de forma cada vez más habitual. Asimismo, se ha facilitado formación al equipo confederal de Comunicación sobre fotografía y diseño.

En cuanto a las portavocías, se han invertido también recursos, sobre todo para Secretaría General, y se ha tratado de potenciar a gran parte de la Ejecutiva Confederal como reflejo de una dirección coral. Es necesario dedicar más esfuerzos a formación de portavoces para capacitar a más personas, dado también el aumento de las peticiones de los medios de comunicación. Aunque resulta difícil obviar que los medios de comunicación priorizan la presencia de las Secretarías Generales frente a otras posibles opciones, y este es un hecho que condiciona el objetivo de visibilizar la pluralidad del sindicato.

5. Publicaciones. Desde julio de 2017 hasta julio de 2021 se han editado 138 números de *Gaceta Sindical*, versión digital, que se han enviado por correo electrónico a los afiliados y afiliadas al sindicato y a toda la estructura de CCOO.

En abril de 2021 se ha rediseñado la publicación en su conjunto: se ha actualizado la cabecera, se ha adoptado una tipografía de letra pensada para personas con dificultades de visión y se ha apostado por potenciar las imágenes. Esta renovación de la imagen de *Gaceta Sindical* va en la línea que se ha definido de cuidar la imagen del sindicato y proyectar una renovación en los diseños.

La publicación ***Gaceta Sindical. Reflexión y debate*** ha mantenido su edición semestral, consolidando su excelente edición, la calidad de sus colaboraciones y su carácter monográfico.

Asimismo, en el último mandato congresual, y muy especialmente durante la pandemia, la Secretaría de Comunicación ha intensificado su labor de soporte técnico a otras secretarías confederales y organizaciones de CCOO, con la elaboración y maquetación de diversos documentos e informes para la acción sindical y para seguir haciendo de CCOO el sindicato más representativo, eficaz y cercano a los trabajadores y trabajadoras. Solo mencionar por ejemplo el “Manual de respuesta sindical frente a la COVID”, que además de su permanente actualización y utilidad para la estructura sindical, ha sido referencia entre los medios de comunicación.

6. Información y participación. En el plan de trabajo se planteaban una serie de objetivos compartidos con el Departamento de Informática respecto a la actualización de la base de datos o la creación de protocolos de difusión de comunicaciones masivas, sobre las que informará el citado departamento.

Sí se ha avanzado —como se ha expuesto en el punto 2— en la utilización de canales de comunicación alternativos al correo electrónico desde las redes sociales, como Telegram, a los que poder suscribirse, para mantener informados a los grupos de ciberactivistas, la afiliación, la representación sindical o los cuadros del sindicato.

7. Coordinación. A lo largo del mandato se han desarrollado campañas coordinadas con las diferentes organizaciones, se ha mantenido una relación constante con las y los responsables de Comunicación de toda la estructura, además de con otros grupos más amplios que incluyen a otras personas de los equipos.

La situación de la pandemia, lejos de dificultar la coordinación, ha reforzado los mecanismos de contacto a través de la videoconferencia, y ha contribuido a mejorarlos a través del establecimiento de canales en redes sociales, que han demostrado su eficacia. En cualquier caso, no todo se puede resolver a través de internet, y cuenta de ello son los seminarios de comunicación que pudimos organizar en colaboración con la Escuela del Trabajo y que marcaron las pautas desde el inicio del mandato.

En estos seminarios, presenciales en Madrid y Barcelona, en los que participaron responsables y personal de los equipos de Comunicación de todas las organizaciones, se contó con consultores de primer nivel con los que se abordaron reflexiones generales sobre el mundo de la comunicación y en particular sobre la comunicación del sindicato.

8. Podcast “Gente con clase”. Este proyecto supone un salto cualitativo y nos convierte además en el primer sindicato con un podcast regular. En los meses que lleva funcionando se han tratado diferentes temas desde una óptica más cercana, incluyendo testimonios y entrevistas de personas ajenas a la organización.

Como se planteaba en el proyecto, es un paso adelante para continuar nuestra adaptación como productores de contenido, a la vez que abrimos cauces al margen de los medios de comunicación convencionales.

Un formato en auge, especialmente en España, que cuenta con uno de los mayores índices de crecimiento de escucha de podcasts a nivel mundial. Además, nos da pie a estar en nuevas aplicaciones y redes como Spotify, Apple Podcasts, iVoox o Amazon Music, entre otras, ampliando así nuestro público, sobre todo entre las personas jóvenes.

Política internacional

Tras el 11º Congreso nos comprometimos a trasladar fielmente las líneas estratégicas de CCOO a nivel internacional, para contribuir a reforzar el papel del sindicalismo global en un contexto de incertidumbre y así intensificar la capacidad de incidencia de CCOO en los ámbitos de decisión de las estrategias sindicales globales.

Para conseguirlo nos comprometimos a construir nuevas redes sindicales y reforzar las existentes, para fortalecer nuestras alianzas. Nuestra voluntad pasa por robustecer el sindicalismo internacional a través de la Confederación Europea de Sindicatos, la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional del Trabajo, así como mediante nuestras relaciones sindicales bilaterales.

En general, el grado de cumplimiento de los objetivos que nos habíamos marcado ha sido elevado, aunque la cambiante y sensible realidad internacional fuerza a tener que ir adaptando las prioridades sindicales y las acciones sobre la marcha. La pandemia no ha hecho más que complicar nuestra actividad sindical internacional, dadas las limitaciones que ha impuesto sobre la movilidad. A pesar de ello, la actividad se ha mantenido, aunque limitada, de forma virtual.

Durante el mandato se han celebrado los Congresos de las dos Confederaciones Internacionales (CSI y CES), lo que ha supuesto la intensificación de nuestra implicación sindical externa.

Europa centra gran parte de nuestra acción sindical internacional. El escenario de la Unión Europea en estos últimos años ha sido el de un proyecto en horas bajas. Diversas y conocidas son las causas de la crítica situación de la Unión. Y son, en gran medida, las consecuencias que aún se arrastran de las políticas de austeridad y de recorte aplicadas tras la crisis de 2008. Pero también son el reflejo del déficit democrático de sus instituciones. Y, a su vez, de la incapacidad comunitaria para imponer obligaciones e indicadores de cumplimiento a los Estados en materia social, lo que limita el proyecto a una unión únicamente económica y monetaria, sin avances en la armonización e integración a nivel social. El creciente euroescepticismo, que ha permitido avanzar a opciones políticas de la extrema derecha, contrarias a la idea de más Europa, y que ha culminado con la salida del Reino Unido de la Unión Europea con todavía hoy inciertas consecuencias, ha sido la muestra evidente de los graves problemas que sufre la UE.

En este escenario, complicado para la UE, la CES debería jugar un papel relevante para, al tiempo que se refuerza el proyecto europeo, garantizar una Europa social para los y las trabajadoras. El ambicioso Pilar Europeo de Derechos Sociales, ampliamente exigido y apoyado por el movimiento sindical europeo, ha quedado limitado a un mero documento de buenas intenciones, sin carácter vinculante ni exigible en su cumplimiento para los Estados miembro y, por tanto, sin efectos reales sobre el bienestar de la ciudadanía europea.

Balance por áreas de trabajo

La decisión de poner en marcha un Plan de Recuperación Europeo, la mayor dotación presupuestaria que la UE ha realizado en toda su historia y además financiado con deuda común, va a facilitar que los Estados puedan hacer frente a los efectos de la COVID-19, pero también supone una oportunidad -quizás la última- para que la UE recupere parte de la confianza perdida y para seguir siendo una pieza clave en el tablero mundial.

Durante el mandato de Von der Leyen al frente de la Comisión Europea se han promovido, así mismo, algunas directivas europeas relevantes para la clase trabajadora: la Directiva sobre transparencia salarial para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE o la Directiva sobre debida diligencia en derechos humanos y responsabilidad corporativa.

El debate sobre la Directiva de salarios mínimos está provocando una división en el seno de la CES de carácter histórico. El sindicalismo nórdico se opone frontalmente, porque considera que una Directiva que promueve salarios dignos en Europa es una injerencia que pone en riesgo la soberanía de sindicatos y empresas en la negociación colectiva. Por nuestra parte, y en la línea mayoritaria en la CES, defendemos que se fije mediante una norma europea un nivel salarial suficiente para todos y todas las trabajadoras, que impida el dumping salarial entre Estados al tiempo que, tal y como dispone su redactado, se fomente la negociación colectiva y se respeten a los actores de la misma. No puede anteponerse el interés sindical en mantener la alta densidad sindical que se fundamenta en un sistema de eficacia limitada de la negociación colectiva a la solidaridad y la justicia social con la clase trabajadora.

Estas formas diversas de entender el sindicalismo europeo dificultan, a nuestro entender, que la CES pueda ser el espacio de defensa de la clase trabajadora europea de carácter reivindicativo, movilizador y que constituya una contraparte influyente frente a las instituciones y la patronal europeas.

El nuevo ciclo político en la Unión Europea que se abre en 2019, con la renovación de las principales instituciones comunitarias, abre expectativas sobre la revitalización del diálogo social europeo. Hemos de resaltar la propuesta lanzada por la comisión Europea de la primera fase de consulta a los interlocutores sociales europeos sobre un salario mínimo justo para las personas trabajadoras de la Unión Europea, fase que se inició en enero de 2020.

Uno de los primeros compromisos que se adquiere por parte de la Comisión Europea es la de establecer un salario mínimo europeo, reconociendo que en los últimos tiempos la situación de las personas trabajadoras con salarios bajos ha empeorado y las desigualdades salariales han aumentado y que, por ello, se necesitaba una iniciativa a nivel comunitario sobre salarios mínimos justos. Esta propuesta fue bien valorada por parte de la CES y se abre un debate interno sobre la necesidad de esta figura a nivel europeo y sobre el mecanismo para regularlo, si este debe de ser una directiva o una recomendación. Se solventan formalmente estas discrepancias y la apuesta de la CES es por la figura de la directiva como la forma de regularlo. El debate se centra en si desde la CES se plantea que se puedan darse excepciones en la aplicación de la

directiva, de forma que haya Estados miembros que, por acuerdo entre las representaciones sindicales y empresariales nacionales, puedan quedarse al margen de esta directiva futura.

La posición del CCOO, tanto en las comisiones de trabajo como en la comisión de negociación colectiva, ha sido primero exigir que la directiva sea clara y contundente en la defensa y protección de la negociación colectiva como la herramienta clave para regular y garantizar salarios dignos y decentes y de establecer los criterios para el salario mínimo europeo, y que éstas sean de aplicación a todos los Estados miembros, sin excepción.

En 2019 la CES celebró su 14 Congreso en Viena. El congreso de continuidad del secretario general, Luca Visentini, aprobó una reducción del Secretariado y la creación de la figura de la Presidencia y también se decidió elaborar un documento sobre el futuro de la CES. La reducción del Secretariado fue una decisión colectiva, pero no así la salida de la representante de CCOO, que fue una decisión unilateral del secretario general. En cuanto a la Presidencia, formada por el presidente y cuatro vicepresidentes, la decisión previa al Congreso fue que los vicepresidentes fueran rotando. Finalmente, y de nuevo por decisión del secretario general, su carácter es permanente. Uno de los vicepresidentes es el actual secretario general de UGT. La Unión General de Trabajadores negoció directamente con la CES este nombramiento, sin respetar nuestro acuerdo de rotación en espacios internacionales.

Hemos seguido reforzando nuestras relaciones bilaterales con los sindicatos europeos, con los que nos une una forma similar de entender el sindicalismo y que se concentran básicamente en el ámbito latino de la CES.

Por su relevancia, dado el elevado número de trabajadores transfronterizos por tratarse el Campo de Gibraltar de una de las zonas con mayor desempleo del país, y por la nueva realidad que impone el Brexit, cabe destacar la constitución del Consejo Sindical Interregional de Gibraltar con la presencia de CCOO y UGT de Andalucía y el Campo de Gibraltar y sus homólogos gibraltareños.

Respecto a América Latina, hemos seguido profundizando nuestras alianzas con los sindicatos de la región, así como con la Confederación Sindical de las Américas.

La convulsa realidad en la región nos ha llevado a participar en diversos actos de solidaridad, como los organizados a favor del SI en el plebiscito por la paz o en la Misión de Observación Internacional sobre la vulneración de derechos humanos durante las protestas en Colombia, o la participación en el Congreso de la CUT de Chile durante el estallido social, o la observación internacional en las elecciones presidenciales en Ecuador, entre otras.

Hemos recuperado las relaciones con la CTC de Cuba, ya que el sindicalismo y la clase trabajadora se enfrentan a importantes retos ante un nuevo escenario constitucional y una realidad laboral cambiante en la isla. Los problemas se han visto agravados por la pandemia, tras décadas de bloqueo por parte de los Estados Unidos y una creciente protesta ciudadana.

Balance por áreas de trabajo

La convulsa situación en Centroamérica y la posterior pandemia no nos ha permitido desarrollar uno de los objetivos del mandato, que era reforzar nuestra relación con el sindicalismo de la subregión.

Para reforzar nuestra capacidad de respuesta sindical y facilitar el trabajo colaborativo con otros sindicatos, hemos firmado convenios de colaboración con la CUT Chile y la CTA-T de Argentina. Y hemos creado REDES, la Red Internacional de Estudios Sindicales, junto a los sindicatos mencionados, más la CUT de Brasil y la CGIL italiana. La visión internacional que desde América Latina y Europa nos aporta la Red es uno de sus principales valores. En todos los acuerdos de colaboración, nuestros respectivos centros de estudios también forman parte principal de los mismos. Hemos desarrollado diversos proyectos conjuntos con REDES y tenemos nuevos espacios de colaboración en marcha y previstos para el futuro.

También hemos continuado nuestro intenso trabajo en los países árabes para seguir contribuyendo a la consolidación del sindicalismo autónomo e independiente en la región, en colaboración y coordinación con la CSI Países Árabes.

Hemos firmado un convenio de colaboración y llevado a cabo diversas acciones conjuntas con la UGT de Túnez. La pandemia nos impidió realizar un viaje institucional, encabezado por nuestro secretario general, a Túnez.

A pesar de estar programado, fue imposible realizar un viaje a Líbano, tras años de ausencia en el país, como consecuencia de la explosión que se produjo en el puerto de Beirut y que derivó en una grave crisis en el país. Tampoco pudo realizarse un viaje a Marruecos para visitar empresas que prestan servicios para compañías españolas, junto a sindicatos marroquíes.

Palestina y el Sáhara Occidental siguen siendo prioritarios para CCOO. Desgraciadamente, la situación en ambos territorios ha empeorado, con conflictos armados provocados por Israel y Marruecos, respectivamente, y con graves consecuencias sociales para sus poblaciones.

Respecto al Sáhara Occidental, hemos participado en todos los EUCOCOS. Organizamos conjuntamente con el partido de la Izquierda Europea en el Parlamento Europeo un acto internacional de apoyo al pueblo saharauí, también hemos continuado exigiendo al Gobierno español el cumplimiento de sus compromisos con la antigua colonia, especialmente en materia de reconocimiento de pensiones a antiguos trabajadores de empresas públicas españolas.

En el caso de Palestina, hemos mantenido nuestra solidaridad participando en todos los espacios que a nivel sindical y de sociedad civil se han organizado. Hemos sido promotores en España de una campaña internacional por el reconocimiento del Estado de Palestina.

Seguimos trabajando intensamente en la zona Euromed a través de espacios constituidos en la CES y la CSI. Así como en la Red de Migraciones Mediterráneas y Subsaharianas.

Respecto a África y Asia hemos seguido trabajando en coordinación con la CSI África y CSI Asia Pacífico.

La CSI celebró su 5º Congreso en 2019 en Copenhague. La secretaria general, Sharan Burrow, consiguió ser reelegida tras vencer a la candidata alternativa, Susanna Camusso, ex Secretaria General de la CGIL italiana, a quien CCOO junto a la práctica totalidad de las organizaciones europeas, excepto la británica y la rusa -que finalmente decidieron el resultado de la votación- y de las Américas, con la excepción del sindicato de los Estados Unidos. Desde CCOO realizamos una ardua tarea en la defensa de Camusso como candidatura alternativa al sindicalismo anglosajón que representa Burrow y que es más similar al modelo de lobby o el de las ONG, que se basa en campañas y no en una auténtica acción sindical.

La virtualidad de las reuniones que impone la pandemia empeora, si cabe, la participación, la democracia interna y la capacidad de incidencia en la CSI, lo que refuerza, a su vez, la capacidad de decisión casi unilateral de la Secretaría General que prácticamente anula a las organizaciones regionales y a las organizaciones afiliadas.

Algunas de las organizaciones internacionales con las que hemos venido compartiendo espacios sindicales y visión sindical, ante la imposibilidad de celebrar el 1º de Mayo de 2020 en las calles, decidimos organizar un concierto solidario donde artistas de cada país aportaron una actuación en video. La iniciativa solidaria se ha mantenido y hemos elaborado diversos manifiestos en favor del empleo y la preservación de la salud frente a la economía, respecto de medidas de protección social para las personas ante la pandemia, o de democratización de las vacunas, entre otras. Actualmente, trabajamos en un foro sindical alternativo al de Davos, porque creemos que la voz de los y las trabajadoras debe hacerse oír también en foros económicos mundiales.

Otra parte importante de la actividad sindical internacional se sigue centrando en la Organización Internacional del Trabajo. En las Conferencias de la OIT de 2018 y 2019 jugamos un importante papel en la elaboración del Convenio 190 contra la violencia en el mundo del trabajo, formando parte del equipo de redacción del mismo.

Durante la conmemoración del Centenario de la OIT, en 2019, participamos activamente en las actividades relacionadas con la iniciativa sobre el Futuro del Trabajo, tanto a nivel nacional como en Ginebra.

A nivel nacional, hemos trabajado conjuntamente con la Secretaría de la Mujer y otras estructuras en la reivindicación de que España ratifique los Convenios 190 y 189 sobre Trabajo Doméstico.

Hemos mantenido nuestra participación en las reuniones del L20 que organiza la CSI y hemos ido ganando presencia en el TUAC, el consejo asesor sindical de la OCDE.

Balance por áreas de trabajo

Anualmente realizamos aportaciones a la evaluación sobre cumplimiento de los preceptos de la Carta Social Europea, así como en la memoria sobre cumplimiento de los convenios de la OIT y al informe sombra sobre cumplimiento de los DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales) junto a otras organizaciones sociales.

CCOO ha hecho un ingente trabajo sindical que se ha realizado entorno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. En 2019 se estableció un grupo de trabajo confederal, liderado por la Secretaría de Internacional y Cooperación, la de Mujeres e Igualdad y la de Medioambiente que, con la colaboración de la Fundación 1º de Mayo, ha hecho posible la elaboración de tres informes sindicales sobre los ODS para los años 2018, 2019 y 2020 y una Guía de información y sensibilización sindical sobre los ODS. La voluntad ha sido divulgar y sensibilizar a la organización y los y las trabajadoras sobre los ODS y evidenciar que nuestra acción sindical se orienta hacia la consecución de los mismos y que ello refuerza nuestra exigencia de que las políticas públicas se orienten, asimismo, a hacerlos realidad. Somos la única organización que hemos elaborado este tipo de material y la propia CSI y su Red Sindical de Cooperación al Desarrollo ha reconocido y valorado públicamente la importancia y utilidad de este material, como también lo han hecho otros actores de la cooperación al desarrollo en nuestro país.

El trabajo decente, el ODS número 8, centra gran parte del trabajo sindical respecto a la Agenda 2030 y entre muchas otras cuestiones, desde CCOO hemos liderado diversos proyectos sobre trabajo en plataformas con una visión internacional, puesto que la problemática que sufren los y las trabajadoras en esta nueva modalidad de trabajo en todo el mundo es similar. Así, realizamos un proyecto conjunto con el sindicato japonés Zenroren y el argentino CTA de los Trabajadores y un estudio comparado con los integrantes de REDES.

A pesar de que los responsables políticos de la Agenda 2030 y de la Estrategia de Desarrollo Sostenible del Gobierno estatal no están respetando nuestra condición de sindicato más representativo en los órganos de participación y en los espacios de elaboración de propuestas, desde CCOO hemos realizado nuestras aportaciones a los documentos de trabajo y hemos comparecido en las comisiones parlamentarias respectivas para contribuir a un crecimiento inclusivo, incluyente y sostenible que no deje a nadie atrás.

La diligencia debida de las empresas respecto a Derechos Humanos en toda su cadena de producción ha cobrado relevancia los últimos tiempos. Por un lado, con la discusión sobre el Tratado Vinculante promovido por Naciones Unidas y, por otra, ante la futura Directiva Europea sobre Diligencia Debida en Derechos Humanos y Responsabilidad Corporativa.

Existe un importante déficit de participación sindical en todos los ámbitos de negociación sobre diligencia debida. Asumimos el reto de elaborar una posición de CCOO fuertemente argumentada y consensuada, que nos permita realizar aportaciones relevantes en el diálogo social nacional e internacional que debe implementarse respecto de la diligencia debida. Con este objetivo, hemos creado un grupo de coordinación interna que reúne a las personas de las diferentes estructuras de CCOO vinculadas a la diligencia debida.

Respecto a la cooperación internacional, se mantiene la falta de financiación pública para cooperación sindical para el desarrollo. Seguimos constatando la voluntad política de excluir a los sindicatos de la cooperación para el desarrollo, priorizando a otros agentes de cooperación respecto a nosotros.

A pesar de la falta de recursos, se está trabajando intensamente para optar a proyectos y convenios de cooperación sindical que se convoquen de forma directa, puesto que la Fundación 1º Mayo mantiene su calificación como agente de cooperación, o en colaboración con otras entidades de cooperación al desarrollo.

El Gobierno está elaborando la nueva ley de cooperación, así como la reforma de la Agencia Española de Cooperación al Desarrollo (AECID). Desde CCOO estamos realizando las aportaciones y comparecencias a las mismas.

2019 fue un año también de renovación en las principales instituciones comunitarias, abriéndose así un nuevo ciclo político en la Unión y la renovación de la Comisión Europea. La nueva Comisión manifestó su compromiso con el diálogo social en el ámbito europeo, ante el desgaste que había sufrido en los últimos tiempos, teniendo como objetivo mejorar el papel de los agentes sociales en la gobernanza económica de la Unión, en concreto en el semestre europeo, tanto a nivel comunitario como nacional, a través de los planes nacionales de reformas.

Formalmente, estos planes deben ser participados por los agentes sociales, pero en realidad han sido procesos con escasa intervención real y sin metodologías adecuadas. Desde 2017 hemos insistido en que este procedimiento no reunía los elementos básicos de intervención, reclamando trabajar sobre borradores del propio PNR que debían hacernos llegar con anticipación suficiente y estableciendo un calendario de reuniones con temáticas preestablecidas, de hecho la propia UE calificó como mejorable el proceso de participación en España durante el gobierno del PP y aún así no cambiaron su procedimiento. La llegada del Gobierno del PSOE abrió nuevas expectativas que nunca llegaron a concretarse y finalmente la pandemia ha incidido negativamente en la participación sindical en los PNR. Esta ausencia de participación en momentos determinantes para las políticas económicas y sociales no hace más que reforzar la sensación de un semestre europeo con una visión claramente conservadora, donde el diálogo social no acaba de encajar como herramienta.

Diálogo social europeo. Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización

Uno de los acuerdos más relevantes en este ámbito es el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización pactado entre los interlocutores sociales europeos, y en cuyo proceso de negociación CCOO ha participado directamente.

Balance por áreas de trabajo

El acuerdo y su contenido es de gran trascendencia por ser, además, el primer acuerdo de ámbito europeo que se produce sobre esta materia. Es de aplicación en toda la Unión Europea y abarca a las personas trabajadoras y empresas tanto del sector público como privado y de todas las actividades económicas, incluidas las que utilizan plataformas digitales en las que existe una relación laboral, según se defina a nivel nacional. El Acuerdo Marco regula los contenidos del trabajo digital, las condiciones laborales y de empleo, políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, seguridad y salud en el trabajo, competencias digitales, modalidades de conexión y desconexión, uso de la inteligencia artificial, garantías del principio de control humano, respeto a la dignidad de las personas y los sistemas de vigilancia, así como procedimientos para la organización del trabajo, entre otras cosas.



12º CONGRESO CONFEDERAL

**ACTUAR PARA
AVANZAR**

Pase lo que pase

