

13 congreso confederal

CCOO

nuevos  
retos

# Retos nuevos Retos Retos

misma  
lucha

2025

19/20/21 junio

balance de secretarías confederales  
2021-2025



# balance de secretarías confederales 2021-2015

13 congreso confederal



## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y EMPLEO</b> .....	<b>12</b>
<b>SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN</b> .....	<b>38</b>
<b>SECRETARÍA DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN SINDICAL</b> .....	<b>53</b>
<b>SECRETARÍA DE INTERNACIONAL, COOPERACIÓN Y MIGRACIONES</b> .....	<b>77</b>
<b>SECRETARÍA DE JUVENTUD</b> .....	<b>95</b>
<b>SECRETARÍA DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO</b> .....	<b>103</b>
<b>SECRETARÍAS: DE ORGANIZACIÓN Y EXTENSIÓN AFILIATIVA, Y DE FINANZAS, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b> .....	<b>117</b>
<b>SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y MOVIMIENTOS SOCIALES</b> .....	<b>159</b>
<b>SECRETARÍA DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROTECCIÓN SOCIAL</b> .....	<b>170</b>
<b>SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL</b> .....	<b>183</b>



## INTRODUCCIÓN

Hemos cerrado un mandato que comenzó marcado por la salida de la crisis pandémica en la medida que se impulsaba un proceso de vacunación masiva. La normalización paulatina de la vida social y económica en España se enfrentaba a las consecuencias múltiples de un contexto inédito en términos económicos, pero también de comportamiento y psicología social tras la traumática experiencia de las decenas de miles de personas muertas y los efectos de un confinamiento con tintes distópicos.

Pongamos en contexto el inicio del mandato. Estaba por resolverse la negociación de la reforma laboral con una intensa polémica dentro del Gobierno que se pudo visualizar en nuestro propio congreso; la subida del SMI correspondiente al año 2021 se había retrasado hasta después del verano y estaba cuestionado que el efecto de las sucesivas subidas anteriores no tuviera secuelas en la destrucción de empleo; habíamos completado el acuerdo sobre la seguridad social que derogaba los aspectos centrales de la reforma del Gobierno Rajoy, pero que aún tenía el reto de acometer las medidas sobre la mejora estructural de ingresos para el sistema; se había renovado el sistema de ERTE que ya apenas acogían a 200 mil personas de las más de 3 millones que llegaron a estar protegidas bajo esta figura jurídica, pero aún sonaban los ecos de quienes pronosticaron que el “dopaje” de recursos públicos para evitar los despidos en primera instancia, no evitaría las dramáticas consecuencias sobre la destrucción de empleo (“los ERTE se convertirán en ERE”).

En este contexto se producían dos hechos muy relevantes y de signo diametralmente distinto. España se preparaba para la canalización de una ingente cantidad de recursos públicos provenientes de la UE. Los fondos *Next Generation* suponían a priori, la posibilidad de contar con una importantísima palanca financiera para la recuperación de la economía, pero sobre todo para promover modificaciones de calado en el tejido productivo español, al calor de las transiciones digitales y energético/ecológicas.

Por otro lado, el impulso de la demanda tras la parálisis del comercio mundial producto de la pandemia conllevó importantes bloqueos y cuellos de botella en las cadenas de suministros globales, más el paulatino incremento de los precios energéticos, provocó un primer pico de inflación en el final de 2021. La invasión rusa de Ucrania y la posterior política de sanciones, elevó los precios de materias primas y productos energéticos a niveles que dispararon los precios en términos que no habíamos conocido desde hacía cuatro décadas, y ni remotamente desde la incorporación de España al euro.

Pudimos comprobar como buena parte del incremento de los costes de esta delicada situación internacional se repercutían a los precios al consumo, manteniendo las empresas importantes márgenes de beneficio. Los datos de contabilidad nacional o la información que proporcionó en aquel momento la AEAT (con datos de 1,1 millón de empresas) así lo atestiguaban.

Este inestable contexto global se veía acompañado por una estrategia de polarización y tensio-namiento de la vida política en España más que destacable. Cabe recordar (aunque corresponda al anterior mandato congresual) las enormes dificultades que encontró el Ejecutivo para que el poder Legislativo convalidara las sucesivas prórrogas del estado de alarma. O los llamamientos alentando a tomar las calles “esperen a que la gente salga a la calle, lo de Núñez de Balboa les va a parecer una broma” bramaba Díaz Ayuso en jornadas en las que España aún registraba varios centenares de muertos diarios. Una catarsis de procesos judiciales contra dirigentes fundamentalmente de Podemos, finalmente todos y cada uno de ellos archivados, copaban la conversación pública en cientos de horas de televisión.

Por otro lado, la mayoría parlamentaria en el Congreso de los Diputados, conformada entonces por una precaria y no siempre fiable mayoría progresista, era capaz de sacar adelante buena parte de los procesos legislativos en marcha. Diversos acuerdos de gran trascendencia veían la luz, a veces de forma imprevisible como la reforma laboral, otras de formas más ortodoxas, aunque no exentas de dificultades, como las medidas en materia de Seguridad Social y pensiones.

De una manera u otra, la primera parte del mandato se saldó con una buena secuencia de medidas y acuerdos que se trasladaron al cuerpo legislativo español y que nos permiten afirmar que se actuó ante una crisis de intensidad desconocida en tiempos de paz, aunque con características distintas a una crisis económica al uso, desde una aproximación bien distinta a cómo se abordaban las crisis económicas y de empleo en España.

En lugar de la facilitación del despido para promover el ajuste de las empresas al ciclo económico reduciendo el empleo, se optó por una decidida intervención pública y concertada que salvó más de tres millones de puestos de trabajo. La inmensa mayoría de las personas afectadas por ERTE volvieron a la actividad, y el volumen de empresas y autónomos que evitaron el cierre por la ingente movilización de recursos públicos, es incontable.

En lugar de adoptar medidas para la precarización del empleo y la contratación, desregulando la misma, se legisló una reforma laboral concertada que hacía una apuesta sin precedente por el contrato indefinido, tratando a la vez de canalizar el especial peso de las actividades estacionales a los contratos fijos discontinuos. También reforzando el poder vinculante del convenio colectivo, y fortaleciendo la negociación colectiva mediante la recuperación de la ultraactividad, y eliminando la prevalencia aplicativa de los salarios de los convenios de empresa respecto a los convenios sectoriales.

En lugar de promover medidas de devaluación salarial se impulsó una fuerte subida del SMI, que de forma acumulada desde el año 2018 ha incrementado su cuantía nominal en un 61%.

Lejos de las catastróficas consecuencias anunciadas por adoptar de forma simultánea estas medidas (en ojos de la visión económica dominante hubieran tenido que provocar una sangría de empleo, una parálisis en la contratación, y la inviabilidad de las pequeñas empresas), el empleo en nuestro país avanzaba a paso firme, batiendo récords de personas afiliadas a la Seguridad Social, y siendo un pilar fundamental para el desempeño económico de nuestro país que está en

la actualidad creciendo en PIB por encima del conjunto de países de nuestro entorno.

Sin embargo, la evolución de la inflación situaba un desafío de difícil gestión en el marco de la negociación colectiva. La primera fase de la negociación para renovar el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva se saldó con un fracaso por la negativa de CEOE a las referencias a las cláusulas de revisión salarial y una propuesta de incrementos que era insuficiente para hacer frente a la volatilidad de precios. La disputa de rentas en aquellos momentos agudizó las contradicciones sociales. Mientras éramos capaces de salvaguardar el poder adquisitivo de las rentas provenientes de las pensiones, y de alguna manera se salvaba el de los salarios más bajos por el incremento acumulado del SMI, el grueso de las personas asalariadas veía una reducción drástica de su poder de compra por las dificultades para renovar los convenios colectivos. La disputa citada no era exclusiva de las personas asalariadas. En general, los colectivos que estaban sufriendo un incremento de sus costes intermedios (carburante, energía, fertilizantes, y otros), y no tenían una posición de mercado como para repercutir a precio este incremento de costes, vieron comprometidos sus márgenes empresariales, y se movilizaron con intensidad durante este tiempo (sector agrario o del transporte por carretera).

Asimismo, desde CCOO promovimos una campaña de movilización y denuncia de la actitud patronal, tras valorar que no podíamos suscribir un AENC que iba a identificar que un acuerdo confederal era el causante de la intensa pérdida de poder adquisitivo de los salarios en meses donde la inflación interanual escalaba al 10%. La segunda fase de la negociación sí logró alcanzar un acuerdo, para mayo del año 2023, que sirvió para dinamizar la negociación colectiva.

Los términos del acuerdo en materia salarial han estado en la línea de los salarios pactados en nuestro país. Los salarios nominales se han incrementado con cierto vigor, aunque no de forma suficiente como para salvar el deterioro de los salarios reales que provocó la inflación en apenas en 18 meses (entre septiembre/octubre de 2021 y febrero de 2023), hasta que la contención de los precios de las materias primas y el efecto de la “excepción ibérica” para rebajar la espiral inflacionaria surtió efecto, al domeñar la contaminación del precio del gas sobre la determinación de los precios energéticos que inducía el sistema de precios marginales. Pero es que, además, y de forma paralela, la especial incidencia del incremento de los precios de muchos productos básicos ha tenido una afectación especial en la cesta de la compra de los hogares más vulnerables. La evolución de los precios de la vivienda deteriora la renta disponible de otros cuantos millones de hogares.

La primera fase del mandato, que podemos hacer coincidir con el cambio de legislatura, tiene por tanto un contenido sindical de mucha trascendencia por las lecturas económicas e ideológicas que se pueden hacer del mismo.

En primer lugar, que una forma diferente de afrontar una crisis económica (por muy singular que sea una crisis tan exógena a las propias dinámicas económicas, como son las consecuencias de una pandemia), con una agenda reformista de calado, que modificó algunas pautas de comportamiento del modelo laboral español, más la protección de rentas vinculadas sobre todo a las pensiones, ha tenido un efecto positivo en la marcha de la economía española y la evolución del

empleo, convertido en un elemento tractor de la propia dinámica económica del país. En términos de actividad y empleo, pero también de contención paulatina del déficit y la deuda pública.

En segundo lugar, que el impulso económico de los fondos de recuperación europeos y el valor cualitativo de su destino (el impulso de las transiciones digitales y energéticas), han situado dos claves novedosas en la gestión de la política económica y laboral de España. La primera es la imperiosa necesidad de políticas industriales y en general, de desarrollo sectorial, con un fuerte compromiso del poder público a la hora de movilizar recursos públicos que a su vez generen inversión privada. Tras décadas de languidez, un discurso fuerte sobre el papel del estado en los sectores y segmentos centrales de la economía adquiere protagonismo.

La segunda es la creciente constatación de que los costes asociados al precio de la energía, y la capacidad de generación en base a recursos propios renovables, ha puesto a España en una encrucijada, pero también ante una oportunidad histórica. No se trata solo de un despliegue de las energías renovables capaces de garantizar buena parte de la producción eléctrica contribuyan a una reducción del precio de consumo civil y productivo. Se trata de desplegar toda una estrategia-país que cambie los patrones de concurrencia de nuestra economía en el concierto global, intentando sustituir las viejas ventajas comparativas basadas en bajos costes salariales comparados, por las provenientes de un suministro barato, fiable, promoviendo la electrificación del transporte y de parte de la actividad industrial, para constituirnos como un polo de inversión que nos conduzca al pleno empleo en un tiempo no demasiado largo.

Toda esta caracterización, en apariencia aplastante para reivindicar una especie de “new deal” de carácter europeo y profundización en un modelo social adaptado al siglo XXI, no está siendo suficiente para imantar mayorías sociales en su defensa.

Más bien al contrario, la dinámica política en países muy distintos de Europa, pero también de América, rolan por otra dirección. Un reaccionarismo de nuevo cuño está amenazando estas transformaciones, apelando a enclaves seguros expresados en modo reaccionario y a la recuperación de viejas jerarquías opresoras, y poniendo en solfa el propio proyecto europeo.

Las elecciones generales del 23 de julio de 2023 supusieron un momento bisagra de este mandato. Podían suponer el final del Gobierno de coalición y una nueva mayoría de investidura donde la extrema derecha fuera un factor clave en la política española, hasta el punto de ser factible un Gobierno de coalición PP-VOX. Los resultados de las elecciones autonómicas y locales habían servido de entremés a ese escenario posible, pero de forma un tanto sorpresiva tanto el PSOE como los más de 3 millones de votos que fue capaz de aglutinar SUMAR, junto con el concurso de otras fuerzas de implantación territorial y carácter nacionalista, evitaron lo que parecía inevitable.

Con todo, la mayoría de investidura que dio paso al segundo Gobierno de coalición de Pedro Sánchez distaba de ser una mayoría progresista. El concurso de PNV y Junts era requisito necesario para concitar mayorías en la aprobación de leyes, convalidaciones de decretos, o PGE. El adelanto electoral en Catalunya y el excelente resultado del PSC, llevaron a Salvador Illa a la

Generalitat completando el giro copernicano de la política catalana desde el momento álgido del Procès, y la meta volante que supuso la aprobación de la Ley de Amnistía. Pero esta deseable resituación política despojó a Junts de los espacios de poder y alentó todos los incentivos (en su forma de entender la política) a bloquear numerosas iniciativas, incluidos los PGE, y estrangular la producción legislativa de este periodo de sesiones.

En este contexto, el Gobierno cuenta con poco margen para empeñarse en una ambiciosa agenda legislativa, fundamentalmente por inviable. Por el contrario, hubiera sido deseable una mayor “politización de la ejecución” de las cantidades de recursos públicos que están contribuyendo a una cierta modificación de la estructura económica de España. Cuando se habla de la politización de la ejecución no nos referimos a su uso partidario, sino a vincularla a una determinada manera de configurar España, su reindustrialización, la sostenibilidad social y medioambiental del modelo económico, la imperiosa necesidad de contar con flujos migratorios para el propio impulso económico del país y poder hacerlo garantizando los derechos humanos, civiles y laborales. Una batalla ideológica, cultural, y moral, que se percibe como imprescindible para evitar el mayor riesgo reaccionario que han vivido las sociedades occidentales en muchas décadas.

Porque ese momento bisagra que simboliza el 23-J no es solo haber salvado un riesgo para nuestro país, es una dinámica global. Ese riesgo reaccionario ostenta o ha ostentado el poder en países como EEUU, Brasil, Argentina, Polonia, Hungría, Italia, y amenaza con condicionar decisivamente otros tantos. La propia UE apenas puede ya contener mediante acuerdos entre las familias populares y socialdemócratas la incidencia de estas formas de populismo nacionalista de extrema derecha. La derecha liberal o conservadora aparece cada vez más trufada del marco conceptual y propositivo de las extremas derechas.

En este contexto se sitúa además una lógica de des-globalización en el marco de una indisimulada disputa por la hegemonía global entre EEUU y China. La llegada al poder de Trump por segunda vez desata una ofensiva de injerencia política de primer orden. Una batalla comercial a través de una disputa arancelaria relacionada con los déficits exteriores de EEUU respecto a Alemania, Canadá, México y sobre todo China, configuran un escenario económico global incierto. Pero es más que eso. Orilla cualquier marco multilateral, se amenaza con abandonar el compromiso atlántico, incluso con un reparto de Ucrania entre Rusia y los propios EEUU, prescindiendo de la Unión Europea. El riesgo involutivo hacia una autocracia en la primera potencia mundial no es nada aventurado.

Ante este panorama la UE necesita reforzar su integración política o corremos el riesgo de caer en la irrelevancia global. Hay que reforzar las capacidades autónomas, apostando por reducir nuestra dependencia exterior para la provisión energética y de electricidad de los combustibles fósiles vinculados a países y áreas del mundo altamente inestables e inmersas en una carrera en esa pugna por la hegemonía global, en la medida que son áreas altamente influenciadas por las grandes potencias. China mediante una labrada y cuidada política de acuerdos concesionales con países de varios continentes en los elementos críticos para la nueva economía; EEUU mediante su poderío económico y militar, y la enorme capacidad desestabilizadora que sigue teniendo.

La UE necesita políticas industriales que escalen a una dimensión comunitaria. La ubicación de las cadenas de suministro críticas es determinante, como hemos podido ver consecutivamente en la pandemia, ante el desabastecimiento de semiconductores, o la voladura de los gaseoductos que surtían de gas ruso a Alemania.

Es un riesgo que se confunda el necesario refuerzo de una política de seguridad europea, con el incremento desahogado de gasto en armamento a cargo de los presupuestos de cada país, para lo que se habilitan normas especiales y cláusulas de salvaguarda, de manera que ese incremento de gasto no compute con las normas de deuda pública y déficit propias del Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Si además Europa cede en el potencial que el Pacto Industrial Verde tiene para vigorizar nuestra autonomía estratégica de forma sostenible, estamos poniendo los cimientos para una pérdida de peso específico en el concierto mundial.

Volviendo al terreno más próximo, en este contexto estamos, y llevamos ya un tiempo estando. Es una constatación obvia que el marco del diálogo y la concertación social no van a dar frutos similares a los de la anterior legislatura. El reto está en resolver el acuerdo que hemos suscrito con el Gobierno para la reducción de la jornada laboral máxima a las 37,5 horas semanales. También que su aprobación no se haga a costa de contraprestaciones que desregulen cualitativamente el mercado laboral español, después de haber avanzado con buenos resultados en los últimos años. La modificación del régimen de despido es otro objetivo. Descartado en la reforma laboral porque hacía imposible el consenso, pero recuperado ahora por las organizaciones sindicales a través de los pronunciamientos del Comité Europeo de Derechos Sociales en su interpretación de la Carta Social Europea suscrita por nuestro país.

Pese a la limitación del perímetro de lo posible en el marco de las modificaciones legislativas, la evolución del empleo y su calidad es buena en términos comparados. Se está generando más empleo, más estable y mejor pagado. La retribución media de asalariados, así como los salarios medios, subieron por encima del 4% en el año 2024, producto de los salarios pactados, pero también del efecto composición del empleo. Por primera vez crece a la vez el empleo, las horas trabajadas, la productividad por hora trabajada, la retribución de asalariados, y mejoran los saldos exteriores de la economía española.

Todo eso no es óbice para seguir arrastrando problemas crónicos de nuestro modelo económico y laboral. La tasa de desempleo, diversas formas de precariedad laboral, las malas condiciones de trabajo y de salud en el trabajo, el escaso tamaño medio de las empresas, y la persistencia de millones de salarios que apenas superan el SMI y por tanto son de mera subsistencia.

El refuerzo de la acción colectiva y autónoma del sindicato se preveía como clave en esta situación. Así lo señalamos en los sucesivos informes del Consejo Confederal donde hemos señalado reiteradas veces que es la práctica negociadora, la capacidad de vincularla a las personas trabajadoras, el elemento más relevante en estos momentos. Los convenios colectivos arrojan unos resultados medios en la línea de lo marcado en el V AENC, pero hay que reforzar los procesos de negociación para un contexto de incertidumbre y donde es previsible que no vuelvan los periodos de inflación por debajo de los objetivos del BCE (2%), ante el panorama de proteccionismo

económico global, y no digamos ya si se desata una batalla arancelaria en toda su crudeza.

Podemos concluir este mandato aseverando que la autonomía económica del sindicato es mayor que al inicio del mismo. Los ingresos propios y por cuotas se han visto mejorados notablemente, mediante una gestión exigente de las mismas. No tanto por el incremento afiliativo. Cada uno de los años de este mandato hemos contado con más de un millón de personas afiliadas y cotizantes. En representatividad hemos incrementado el número de delegados y delegadas en un contexto de incremento general de la implantación sindical. No mejoramos porcentualmente respecto a UGT, que nos recorta algo de distancia en representación, aunque sí lo hacemos en números brutos. Algo más de 112 mil representantes sindicales bajo las siglas de CCOO son una cifra muy relevante.

Tenemos un reto inaplazable que es continuar con la mejora de los procedimientos de organización del trabajo de extensión y fortalecimiento sindical. Los recursos sindicales deben derivarse preferentemente a las estructuras más cercanas a la clase trabajadora, y además debemos establecer cauces de cooperación y sinergias que nos permitan la expansión lo más eficaz posible de esos recursos por la diversidad sectorial y territorial donde se ubican las personas trabajadoras.

Las asesorías jurídicas, los sistemas de asesoramiento sindical, han avanzado con un importante consenso interno en sus formas operativas y de financiación. Las formas de comunicación con el activo sindical, la afiliación y el conjunto de la clase trabajadora deben combinar la segmentación y adecuación del mensaje en función de la potencialidad del uso del dato (podemos ser una verdadera fuente de generación cotidiana de datos), con la disputa por la hegemonía del mensaje que pasa por reforzar nuestra presencia en todos los espacios de intermediación mediática. La relacionada con los medios de comunicación, y otras más vinculadas a formas de producción de contenidos comunicativos que surtan a los formatos de redes, o a la segmentación perfilada de mensajes.

El balance de actividad de este último mandato es ingente en cuanto a contenidos, mejora de procesos, o elaboración propositiva. Se debe interpretar en un contexto dinámico y de gran volatilidad social. También con una cierta humildad. Porque lo aparentemente incontestable de muchas de las lógicas que subyacen entre la acción sindical reivindicada, incluso la materializada, en el contexto de evolución del país, choca con el clima circundante. Pocas veces se dan condiciones en las que el refuerzo de un paradigma de presencia pública en el cuidado de la cohesión social y el desarrollo económico tenga más razones objetivas para ganar sentido común de época. Y, sin embargo, la amenaza descivilizatoria es más nítida que nunca. Es la gran paradoja de época.

Quizás porque las dinámicas sociales nunca son producto de una dialéctica neutra de razones, sino de una pugna de intereses entre actores sociales estén estos más o menos identificados. En definitiva, de una insomne lucha de clases. Este balance de actividad tiene que servir como rendidor de cuentas, obviamente así corresponde analizarlo en un congreso. Pero ante todo debiera tener la finalidad de motivar las mejores decisiones para favorecer la acción sindical en el próximo periodo, desde la consciencia del complicado y confuso entorno en el que nos vamos a mover. Cómo decíamos en el anterior congreso, pase lo que pase, CCOO.

Secretaría  
de **Acción Sindical**  
y **Empleo**

## SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y EMPLEO

### INTRODUCCIÓN

La actividad realizada por parte de la Secretaría de Acción Sindical y Empleo se ha centrado en el desarrollo del plan de trabajo comprometido para el mandato comprendido entre el XII y el XIII Congreso Confederal y los objetivos marcados en él.

Un periodo en el que hemos enfrentado el final de los efectos de la crisis pandémica y los originados por la erupción del volcán de la isla de La Palma en septiembre de 2021, y una negociación colectiva marcada por un escenario socioeconómico de elevada complejidad e incertidumbre especialmente durante 2021 y 2022, debido a la confluencia de diferentes factores que pusieron en riesgo la recuperación de la crisis provocada por la pandemia de la COVID- 19. En 2021, la mejora del contexto internacional junto al éxito del proceso de vacunación, el dinamismo del empleo y la prolongación del carácter expansivo de las políticas de demanda, impulsaron un crecimiento interanual del Producto Interior Bruto (PIB) en España del 5,5%, que contrasta con la fuerte caída del 11,3% registrada en 2020.

El ejercicio económico de ese año se cerró, no obstante, con algunos desequilibrios significativos, con especial preocupación por la creciente escalada de precios y sus efectos negativos sobre el consumo de los hogares y la competitividad de las empresas. La tasa de variación anual general del Índice de Precios de Consumo (IPC) se situó en el 6,5% en diciembre de 2021, con picos de hasta el 10,8% en julio de 2022, descendiendo posteriormente hasta el 5,7% en diciembre de ese año, que conllevó una pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

### DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO

Tras la celebración del XII Congreso Confederal y desde la trayectoria del anterior mandato, el diálogo social tripartito ha continuado desarrollándose, aunque con algunos condicionantes que han dificultado los acuerdos tripartitos y su posterior respaldo en el Congreso.

Las elecciones generales de julio de 2023 dejaron un panorama complicado que dificulta a los partidos mayoritarios cerrar acuerdos de gobierno. Tras el fracaso del PP en su intento de formar Gobierno, el PSOE consiguió un acuerdo de investidura que prefiguró una legislatura de gobernabilidad compleja. Los acuerdos derivados del diálogo social requieren del concurso de todos los partidos a favor de la investidura, situación que se ha hecho aún más difícil tras el abandono de Podemos del grupo parlamentario de Sumar y su paso al Grupo Mixto. Por tanto, la producción legislativa está siendo menor y más dificultosa que en el anterior periodo de sesiones. Pese a ello, el diálogo social ha seguido jugando un importante papel en la regulación

de las condiciones laborales. No todos los acuerdos han sido aprobados por las organizaciones empresariales que, ante la situación política y la composición del arco parlamentario, se sienten reforzadas en su papel negociador. Ello nos ha obligado a tener una relación más intensa con los partidos políticos en los procesos de negociación, aunque no siempre con buenos resultados.

### **a. La reforma laboral**

Sin duda alguna, el Acuerdo más relevante de este periodo ha sido el logrado a finales de diciembre de 2021 sobre reforma laboral, regulado mediante el RDL 32/2021. Que introduce un cambio significativo en el modelo de contratación en España para garantizar la estabilidad en el empleo, recuperar los equilibrios necesarios para fortalecer la negociación colectiva y las relaciones laborales y fortalecer la creación de empleo.

#### ***Los contenidos esenciales son los siguientes:***

- 1.** Se elimina el contrato de obra o servicio y se acotan los tiempos de los contratos temporales y su concatenación. Busca reducir la temporalidad y fomentar la contratación indefinida, y se invierte la carga de la prueba en casos de fraude en la contratación temporal, facilitando la intervención de la Inspección de Trabajo.
- 2.** Mecanismos alternativos al despido: Se refuerzan los sistemas de ERTE, se regula el ERTE de fuerza mayor y se establece el mecanismo RED como alternativa al despido, promoviendo la estabilidad laboral en momentos de crisis cíclicas o sectoriales.
- 3.** Se equilibra el desarrollo de la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio colectivo, recuperando la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos y eliminando la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial.
- 4.** También se regula la subcontratación, limitando el uso de contratos temporales en actividades externalizadas y garantizando el convenio de aplicación en las contrataciones y subcontratas.

En definitiva, la Reforma prioriza la estabilidad en el empleo, reduce la temporalidad, apuesta por el empleo de calidad, fortalece el poder sindical en la negociación colectiva y mejora los derechos laborales de las personas trabajadoras. En el tiempo transcurrido los resultados nos permiten asegurar que avalan estas premisas.

A pesar de sus contenidos, y de la importancia que conlleva un acuerdo tripartito en esta materia, la mayoría de los grupos políticos que no forman parte del Gobierno, incluidos los que forman parte del acuerdo de investidura, votaron en contra de esta necesaria reforma, dando la espalda a la mayoría social, posibilitando con ello, la permanencia de la reforma laboral del PP de 2012, que supuso el mayor recorte de derechos de todas las reformas efectuadas tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Cabe recordar que la reforma laboral fue aprobada

por el voto erróneo de un parlamentario del PP.

Esto reveló la imagen más gráfica de una política de corto vuelo de una parte de la clase política de nuestro país, pero además **puso en cuestionamiento los marcos de diálogo social y de legitimación de los agentes sociales**. La pretensión de contraponer la legitimidad de las instituciones legislativas con el marco de diálogo social es un error de gran magnitud sobre el que debemos seguir haciendo pedagogía, más preocupante cuando son partidos de izquierda quienes cuestionan el valor democrático y la legitimidad de las organizaciones representativas de la clase trabajadora, por el mero hecho de que les pueda restar maniobrabilidad política. Es importante recoger este hecho que en ningún caso podemos calificarlo como anecdótico.

## **b. Incremento del salario mínimo interprofesional (SMI)**

Durante este mandato los acuerdos alcanzados para determinar **la subida del SMI han supuesto un incremento del 18,4%**. En 2022 se alcanzó la barrera simbólica de los 1000€ en 14 pagas y se ha ido incrementando hasta los 1184€, lo que lo sitúa en el 60% del salario medio neto, tal y como recomienda el Comité Ejecutivo de la Carta Social Europea. Pero hemos de resaltar que, en el transcurso de los años de gobierno de coalición progresista y fruto del diálogo social, se ha conseguido incrementar este salario en 7 años en un 61% pasando de 736€ a los 1.184€ actuales en 14 pagas. Estas subidas salariales han tenido un efecto positivo sobre la renta disponible de las personas con salarios bajos y han contribuido a mejorar su calidad de vida, con repercusión en el consumo, la actividad económica y el empleo. Queda margen para seguir trabajando en la subida de este salario para contribuir a la reducción de las desigualdades salariales y erradicar la pobreza laboral.

## **c. Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa**

**En junio de 2023**, tras un largo proceso de negociación tripartita, y de forma conjunta con la Secretaría de Juventud, se firmó, entre el Gobierno y los sindicatos, **el acuerdo para regular los derechos de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de las empresas**. Este Estatuto garantiza que las prácticas no laborales vinculadas a la formación reglada sean de calidad, evitando la explotación de las personas becarias y las prácticas fraudulentas y ordenando los instrumentos que permiten asegurar la calidad de las prácticas y su vinculación con los objetivos formativos. Además, se regula la compensación de los gastos que origina su desarrollo, la prevención de riesgos laborales, el establecimiento de los descansos y los permisos, o la garantía de contar con una adecuada tutorización y formación por parte del centro de estudios y de la empresa, así como la presunción de laboralidad en caso de fraude en su realización y un régimen sancionador disuasorio para evitar fraudes.

Un Estatuto necesario pues facilita el acceso de las personas jóvenes al empleo una vez terminada su formación, pero también permite a las empresas considerar las prácticas como una inversión que les facilita disponer de personas formadas a la hora de cubrir puestos de trabajo, y no un gasto.

La elaboración de este Estatuto deriva del compromiso adquirido en el Acuerdo de reforma laboral de 2021, y su negociación ha sido muy compleja, pues existen diversos intereses en que estas prácticas curriculares estén exentas de regulación, lo que ha llevado a que casi dos años después de la firma de este Acuerdo no haya sido tramitado por el Gobierno pese a nuestra insistencia para iniciar la tramitación del mismo. Finalmente nos han informado de que se tramitará en breve, para lo que es preciso la voluntad del conjunto del Gobierno y el compromiso de los partidos políticos del arco parlamentario para regular una medida tan necesaria para la inserción laboral de las personas jóvenes y la adaptación de la formación a las necesidades de las empresas.

#### **d. Herramienta de valoración de los puestos de trabajo y Guía de auditoría retributiva**

El diagnóstico de la situación retributiva en las empresas requiere de **una valoración de puestos de trabajo**, con un análisis de todos los factores que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Este aspecto es necesario para alcanzar el principio de igualdad, y una correcta aplicación del mismo en la retribución por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres. Con el objetivo de facilitar el desarrollo de esta valoración, en el ámbito tripartito, **a finales de 2022** se alcanzó un **acuerdo**, regulado a través de la Orden Ministerial 1047/2022, **para dotarnos de una herramienta que facilite la realización de este trabajo** y permita cumplir el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Igualmente, la auditoría retributiva es una pieza clave para elaborar el diagnóstico de situación en los planes de igualdad en las empresas, y la Guía, acordada en el mismo ámbito que la Herramienta, se ha convertido en una referencia para el desarrollo de la misma.

#### **e. Medidas planificadas LGTBI**

**El 8 de octubre de 2024**, tras un proceso de negociación en la que participó también la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo, se firmaba un acuerdo tripartito regulado en el RD 1026/2024, **para garantizar la planificación de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**, a través de los convenios colectivos,

Este acuerdo deriva de la obligación del desarrollo reglamentario establecido en la Ley 4/2023 “para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las

personas LGTBI”, y obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto de medidas y recursos para garantizar la igualdad en los centros de trabajo de este colectivo. Un acuerdo que nos implica directamente como organización para llevarlo a cabo que no solo deriva del compromiso adquirido, sino del convencimiento de que es un tema de justicia social y de compromiso con una sociedad más justa e igualitaria, y de que acuerdos de esta naturaleza contribuyen a frenar a las fuerzas extremistas cuyo objetivo es eliminar derechos y privarnos de libertades.

## f. Reducción del tiempo de trabajo

Una de las más persistentes reivindicaciones del sindicato a lo largo de los tiempos es la reducción de la jornada laboral, que pone de relieve la importancia que tienen el tiempo de trabajo y su distribución en las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras. No en vano es uno de los ejes centrales en los procesos de negociación colectiva en todos los ámbitos. La apertura de la mesa de negociación a inicios de 2024 para abordar la **reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales** generó un amplio debate público donde se entrelazan temas como la productividad, la flexibilidad, la conciliación, la corresponsabilidad, la política de cuidados, la idoneidad del momento, o si esta medida supone una intromisión en la autonomía de las partes en la negociación colectiva. Estos temas han estado presentes en la mesa de negociación y por tanto hemos asistido a una negociación compleja que se cerró con un acuerdo entre Gobierno y sindicatos, que no fue suscrito por las organizaciones empresariales.

Además de regular la jornada máxima legal en 37,5 horas semanales, el acuerdo recoge otras dos medidas esenciales: la mejora de la **regulación del registro horario**, imprescindible para dar seguridad a las trabajadoras y trabajadores y evitar los abusos que se producen por parte de las empresas en la ampliación de las jornadas de trabajo, así como acabar con el exceso de horas extras, en gran parte involuntarias y que ni se abonan si se disfrutan. La segunda medida es la **regulación del derecho a la desconexión digital**, necesaria para hacer frente a la irrupción de la tecnología digital, con el objetivo de evitar que la utilización de estas herramientas difumine los horarios de trabajo, y el principio y fin de la jornada laboral, reduciendo el derecho al descanso o la propia disposición de las personas trabajadoras de su tiempo.

Por muchas razones es el momento de llevar de dar soporte legal a este acuerdo. Hace más de 42 años que no se reduce la jornada máxima legal y en ese tiempo la sociedad, la economía, las formas de producir y trabajar han cambiado radicalmente: los cambios en la automatización de los sistemas productivos, el impacto de las nuevas tecnologías, de las transformaciones digitales y ecológicas; se está produciendo de forma más eficaz y más eficiente y generando más riqueza, que debe de ser repartida por justicia social y por eficacia económica. Pero tampoco podemos olvidar los cambios sociales y la reducción de la jornada es necesaria para conciliar las dos esferas de los trabajos para generar corresponsabilidad, y resulta imprescindible para acabar con la desigualdad persistente entre quienes prestan cuidados y quienes no lo hacen, y en ese objetivo la reducción de jornada es una medida esencial en la que sindicalmente nos tenemos empeñar.

## DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO

### EL V ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el ámbito del diálogo social Bipartito el acuerdo más relevante es el **V AENC**, que se firmó en **mayo de 2023**, tras dos años sin éste y con una situación complicada para el desarrollo de la negociación colectiva.

El IV AENC había finalizado su vigencia en 2020, y las secuelas de la pandemia no permitieron abordar ningún proceso de negociación para su renovación en 2021. La referida crisis inflacionista no contribuía a un acuerdo de estas características, y a pesar de que en 2022 se abrió la mesa de negociación, se cerró sin acuerdo.

Desde el sindicato se consideraba fundamental dar un impulso a la negociación colectiva, teniendo como referencia la reforma laboral recientemente aprobada con el nuevo marco normativo, no solo por la necesidad de desarrollar algunos aspectos de la reforma pactada en los convenios colectivos, sino también por recuperar el papel protagonista del convenio colectivo, y con ello del sindicato, en la determinación de las condiciones laborales tras los recortes que supuso la reforma laboral del PP en 2012. **Pero sobre todo era fundamental para abordar subidas salariales que permitieran iniciar la senda de recuperación de éstos, tras la pérdida de poder adquisitivo como consecuencia del incremento desorbitado de la inflación que se produjo durante 2021 y 2022.**

Ante la imposibilidad de avanzar en la negociación con las organizaciones empresariales por su negativa a asumir incrementos sustanciales de los salarios y, especialmente, a acordar cláusulas de garantía salarial, CCOO promovió una potente campaña de **movilización bajo el lema "Salario o Conflicto"** en la calle y sobre todo en los centros de trabajo en torno a los convenios colectivos, **con importantes huelgas sectoriales y de empresas**, que logró desbloquear muchos convenios y reactivar la negociación colectiva, **recuperando de manera significativa el papel de la movilización en sus resultados.**

Fruto de dicha movilización sindical, y ayudado por la moderación relativa de los precios y por cierta superación del período más álgido de la crisis inflacionaria, un incremento sustancial de los márgenes empresariales y un crecimiento de la productividad por hora trabajada, en 2023 se iniciaron las **negociaciones para el V AENC** que acabaron en un acuerdo para los años 2023, 2024 y 2025, firmado en el mes de mayo.

En dicho acuerdo de carácter obligacional, se marcan los objetivos salariales para ese período y se recupera la cláusula de garantía salarial referenciada al IPC, con incremento del 4%, 3% y 3% respectivamente. A la espera de conocer los datos de cierre de 2025, el marco salarial del V AENC

ha permitido mejorar el poder adquisitivo de los salarios, iniciando así la senda de recuperación de mismos. Además, el acuerdo recordaba las materias derivadas de la nueva norma en materia de contratación que debía desarrollar la negociación colectiva e incluía importantes compromisos en otras materias como igualdad, derechos LGTBI, conciliación corresponsable, digitalización, medidas para afrontar las transiciones ecológica y demográfica, desconexión digital o medidas de prevención de la salud laboral en el trabajo.

Los efectos del V AENC se han visto reflejados de manera clara en la estadística de convenios colectivos, con un alineamiento de los incrementos salariales en línea con los pactados en él y con una importante recuperación de las cláusulas de garantía salarial en los convenios.

## **POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

En materia de políticas de empleo el sindicato participa activamente en diversos espacios de representación institucional, con el objetivo de contribuir a la mejora del funcionamiento del mercado laboral. En este marco, defendemos el papel clave de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) como instrumentos fundamentales para reforzar el vínculo entre las personas demandantes de empleo y el mercado de trabajo, exigiendo unas políticas activas de empleo de calidad adaptadas a las necesidades actuales, y que los servicios prestados sean personalizados.

Durante el actual mandato confederal, se han impulsado diversas reformas en el ámbito del empleo, en cumplimiento de los compromisos incluidos en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», incluido en el Área Política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Consideramos que estas reformas son necesarias y relevantes, y hemos participado en su diseño, a pesar de no haberse habilitado una mesa formal de diálogo social. Nuestra participación se ha realizado mediante reuniones bilaterales, participación en grupos de trabajo, aportaciones técnicas y observaciones, algunas de las cuales fueron incorporadas, logrando así ciertas mejoras.

### **a. Ley de incentivos a la contratación laboral**

La reforma del sistema de incentivos a la contratación ha tenido por objeto simplificar y racionalizar del sistema, fomentar el empleo estable y de calidad, centrando las bonificaciones en la contratación indefinida y dar prioridad a colectivos con mayores dificultades de inserción.

## b. Ley de Empleo

La aprobación de la nueva Ley de Empleo en febrero de 2023 supone un avance significativo para abordar déficits estructurales detectados durante años e incorpora importantes mejoras para asegurar unas políticas activas de empleo (PAE) más eficaces y orientadas al empleo de calidad y sostenible. Entre las principales novedades destaca:

- Reconocimiento de derechos subjetivos a las personas demandantes de servicios de empleo.
- Establecimiento de un catálogo de servicios garantizados a nivel nacional.
- Garantizar la atención individualizada y servicios de empleo personalizados.
- Asegurar el acompañamiento de las personas trabajadoras durante toda su vida.
- Refuerzo de la perspectiva de género en las PAE.
- Implantación de un sistema de evaluación continua y planificada de las PAE.
- Garantizar la participación paritaria y tripartita de los agentes sociales a nivel autonómico.

La nueva Ley de Empleo establece el marco de ordenación del Sistema Nacional de Empleo e impulsa múltiples cambios, pero **quedan muchos desarrollos reglamentarios pendientes que son necesarios para la máxima eficacia de esta ley.**

El desarrollo y aprobación de la **Cartera Común de Servicios** del Sistema Nacional de Empleo y los **servicios garantizados** en la ley es clave para el despliegue de la Ley de Empleo y para el correcto funcionamiento de los SPE y del conjunto de las PAE. Sin embargo, el proceso de tramitación del Real Decreto fue profundamente insatisfactorio: se aprobó por la vía de urgencia, con un escaso plazo de tan solo siete días para alegaciones, sin contar con un trabajo previo con los agentes sociales. Aunque la norma incorpora compromisos relevantes —como el desarrollo del expediente laboral personalizado único—, adolece de graves carencias: no se fijan plazos concretos para la puesta en marcha de los compromisos adquiridos; no se detallan estándares mínimos de calidad, contenidos ni procedimientos; falta concreción sobre las estructuras de coordinación, seguimiento y evaluación.

## c. **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE) y Planes Anuales de Fomento del Empleo Digno**

Hemos participado en la elaboración de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE) 2021-2024 y de los Planes Anuales de Fomento de Empleo Digno (PAFED), que son los principales instrumentos de planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las PAE. Actualmente, está en fase de tramitación el proyecto de Real Decreto por el que se aprueba la EEAAE 2025-2028 y la propuesta del PAFED 2025.

Cabe recordar que la responsabilidad de diseñar, gestionar e implementar las Políticas Activas

de Empleo se comparte entre la Administración General del Estado y las CCAA, correspondiendo su ejecución al SEPE y a los 17 Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

## d. Servicios públicos de empleo

Mejorar el funcionamiento de los SPE y de los servicios que prestan constituye una apuesta política esencial. Para ello, las Administraciones competentes deben garantizar la dotación adecuada de recursos humanos, materiales y tecnológicos, con el fin de que estos organismos puedan liderar el sistema, asegurar el acceso a servicios de calidad en todo el territorio y contribuir de manera efectiva al objetivo del pleno empleo. En ese sentido, nos preocupa la **externalización de los servicios de empleo** porque es una realidad cada vez más extendida.

No podemos aceptar que los SPE externalicen todos sus servicios y se conviertan en un registro de entidades colaboradoras. Consideramos imprescindible delimitar las funciones no delegables en entidades privadas (primera atención, seguimientos itinerarios, etc.), y asegurar que el seguimiento, la evaluación y la definición de actuaciones y programas se realice desde los SPE.

## e. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (CODC)

También nos preocupa el uso que intenta realizar la patronal del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura (CODC). Las asociaciones empresariales españolas están haciendo un uso interesado del discurso conformado a nivel europeo sobre la escasez de mano de obra (regiones con tasas de paro muy bajas, y referido, en algunos casos, a perfiles tecnológicos y digitalización de alta cualificación) para justificar la inclusión de determinados perfiles en el CODC, sin considerar otros aspectos como:

- Las condiciones de precariedad asociadas a muchas de las ofertas no cubiertas (bajos salarios, jornadas excesivas y sin cotizar, ...) cuando existe población trabajadora disponible y adecuada.
- Las dificultades de acceso a la vivienda que dificultan la movilidad laboral.
- La necesidad de formar a la población trabajadora ya disponible y adecuada, cuando lo que se requiere es una cualificación específica (como el CAP en el caso de los conductores profesionales).

Desde CCOO insistimos en que el CODC debe mantenerse como un instrumento riguroso, transparente y basado en indicadores objetivos. La contratación en origen debe ser una medida excepcional, y nunca una vía para eludir la mejora de las condiciones laborales ni la inversión en formación y cualificación de la población trabajadora residente.

## TRANSICIONES Y COHESIÓN TERRITORIAL

### a. Reto demográfico

La cohesión territorial tiene como objetivo principal alcanzar la equidad y la integración territorial. Reducir las desigualdades y lograr un crecimiento justo e inclusivo es fundamental no solamente por una cuestión de justicia social, sino también por eficiencia económica.

La cohesión territorial y el reto demográfico son desafíos que exigen una visión integral, ya que inciden en el futuro de los territorios y de las personas. Se necesitan políticas para la vertebración del territorio desde el punto de vista de la funcionalidad y la ampliación de las posibilidades vitales para la población, garantizando la igualdad en el acceso a servicios y oportunidades.

**El reto demográfico es una cuestión transversal en el Plan de choque del Gobierno con 130 medidas.** Este Plan ya estaba aprobado cuando empezamos la andadura, por ello nuestras principales líneas de actuación se han centrado en:

- Impulsar un modelo de gobernanza participativo en todos los niveles, especialmente en el local, para poder incidir en los objetivos y medidas de la política territorial.
- Desarrollar un sistema de criterios, valores e ítems para poder hacer un diagnóstico y seguimiento del Plan desde una perspectiva sindical.
- Intervenir para mejorar la gobernanza en los distintos órganos de participación nacional con relación a la cohesión territorial:
  - Impulsar y participar en los órganos establecidos en el marco de la política de Reto demográfico (MITECO) (grupo de trabajo / diálogo social Dirección General de Reto demográfico; Foro de Cohesión territorial.
  - Requerir datos pormenorizados y cualitativos del desarrollo de las diferentes convocatorias que se han desarrollado para la cohesión territorial: por ejemplo, las convocatorias de subvenciones de pequeños municipios con despoblación.

### “Estatuto básico de los municipios de menor tamaño”

A finales de 2020, el grupo socialista registró una Proposición no de Ley sobre la propuesta de Estatuto y se debatió en la Comisión de Política territorial y Función Pública. En 2021 se integró como una actuación prioritaria en el eje 10 del Plan de Reto demográfico formando parte también de la reforma normativa incluida en el Plan de Recuperación y Resiliencia de “la Ley reguladora de las Bases de Régimen local”, que continúa aplazada.

El objetivo del Estatuto es “reforzar el funcionamiento democrático y la modernización de los Gobiernos Locales, con medidas dirigidas a fomentar la digitalización de los servicios públicos locales, mejorar la participación ciudadana y **establecer una regulación básica para los municipios de menor población o en riesgo de despoblamiento**”. Desde CCOO hemos defendido la necesidad de abordar esta reforma compleja, pero no solo en aquellos aspectos de simplificación normativa sino en la de asegurar una apropiada prestación de servicios básicos a toda la población en condiciones de equidad, adaptada a las características de cada territorio.

Queda pendiente analizar y valorar la propuesta final todavía en comisión parlamentaria que se está retrasando dada la coyuntura política, la complejidad de la normativa y su aplicación.

## b. Fondos estructurales

Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos son instrumentos financieros cuyo objetivo principal es la promoción de la cohesión económica, social y territorial, así como de la solidaridad en Europa y suponen un importante complemento a las políticas que se desarrollan en nuestro país, que inciden tanto en la ciudadanía como en la población trabajadora.

A título de ejemplo, el Fondo Social Europeo (FSE) cofinancia políticas activas de mercado de trabajo, desempleo juvenil y de larga duración, políticas de inclusión y lucha contra la pobreza.

El Fondo de Desarrollo Regional (FEDER) apoya entre otras prioridades las inversiones en innovación, digitalización, transición energética y energías renovables, igualdad de acceso a la asistencia sanitaria, desarrollo urbano sostenible y desarrollo local y complementa las políticas contra la despoblación del Plan de Reto demográfico.

Para alcanzar los mejores resultados con los recursos disponibles cobra una importancia decisiva elegir el destino de forma eficaz para hacer frente a los retos que se plantean:

- En la crisis del COVID se puso en evidencia las debilidades de nuestro modelo de crecimiento tanto en Europa como en España y el cambio de actitud de las instituciones europeas para afrontarlo. Nuestras propuestas iban encaminadas a lo que luego se plasmó en la aprobación del mecanismo de inversión y resiliencia (Plan de recuperación) y por otro lado reprogramar de manera excepcional una cofinanciación del 100% de los remanentes pendientes de los fondos estructurales de la política de cohesión del periodo 2014-2020; tanto del FSE y FEDER para apoyar las reestructuraciones de empleo (ERTE) y el sistema sanitario español.
- Por ello hemos reclamado estar donde se toman las decisiones y garantizar la transparencia de los procesos y que nos impliquen en todas las fases del proceso, desde la preparación hasta la aplicación, incluyendo la supervisión y la evaluación de todos los programas. En este sentido hemos ido avanzando en participación de los sindicatos en los fondos es-

tructurales:

- Propuestas realizadas por CCOO y UGT al Acuerdo de Asociación 2021-2027 donde se incluyen las prioridades de inversión a cofinanciar tanto por FEDER, FSE y Fondo de transición justa, donde gran parte de las actuaciones propuestas se han visto reflejadas en la programación 2021-2027.
- Asimismo, seguimos reclamando una participación más cualitativa y reforzar las capacidades de los interlocutores sociales (formación específica realizada para los responsables que participan en los Comités de seguimiento).
- En el periodo actual hemos reclamado y nos han incluido como miembros de pleno derecho en el Comité de evaluación del Fondo Social Europeo.
- Estamos participando en las discusiones a nivel europeo sobre el futuro presupuesto para la política de cohesión después de 2027, en un contexto complicado de reforzamiento del presupuesto para Defensa.
- Nos queda pendiente seguir reclamando mayor implicación con los responsables de fondos europeos en España para influir en las futuras prioridades para el siguiente periodo de programación.

## **PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS INSTITUCIONALES**

La participación sindical en los distintos órganos institucionales no sólo supone la ocupación efectiva de un espacio que constitucionalmente nos corresponde, sino sobre todo el aprovechamiento de todas las oportunidades posibles para extender la acción sindical a los ámbitos en los que, de manera más o menos intensa, se diriman cuestiones relevantes para las clases trabajadora, independientemente del momento coyuntural que vivamos.

Así, vemos que organismos que hoy en día tienen una actividad prácticamente de mantenimiento fueron en su día fundamentales para socorrer a millones de personas que se vieron abandonadas por las políticas de austeridad (véase el Fondo de Garantía Salarial). Es necesario que mantengamos una presencia activa en esas instancias.

### **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)**

Participamos en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), tanto en su pleno como en la comisión permanente. La CCNCC es un órgano tripartito que cuenta entre sus

funciones las de Observatorio de la negociación colectiva, las decisorias sobre discrepancias habidas en los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos, y las consultivas sobre el ámbito funcional de los mismos.

Durante todo el mandato, tan sólo ha habido una solicitud a la CCNCC de inaplicación de un convenio colectivo sectorial, que fue resuelto derivando a un arbitraje.

Respecto de la función consultiva, en este periodo se han contestado a 155 consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos. En la resolución de estas consultas ha habido un alto grado de consenso, con un 60% de unanimidad. En un 29% de las consultas, el criterio de CCOO ha sido apoyado por la mayoría de las personas representantes en la Comisión.

La CCNCC ha efectuado durante este período tres jornadas de estudio sobre las principales novedades en el diálogo social tripartito (reforma laboral y reducción de jornada) y bipartito (el V AENC), con la participación en las mismas de los agentes sociales.

## **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**

Participamos activamente en los dos principales órganos de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): la Comisión Ejecutiva y el Consejo General.

La Comisión Ejecutiva del SEPE es un órgano clave en la gestión de las políticas de empleo. De carácter técnico y consultivo, su función principal es realizar el seguimiento de la contratación registrada, las prestaciones y subsidios por desempleo, los programas y servicios de políticas activas de empleo, así como del Sistema Nacional de Empleo en su conjunto.

Por su parte, el Consejo General del SEPE ejerce funciones más estratégicas y de supervisión general. Entre sus principales competencias se encuentran la aprobación del presupuesto del SEPE y de la Memoria anual, documento que recoge y analiza la actividad, los resultados y los recursos gestionados por el organismo.

## **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**

Hemos participado de manera regular en los ámbitos de participación del Organismo Autónomo Inspección de Trabajo y Seguridad Social -Comisión Permanente y Consejo- junto con otras Secretarías (salud laboral, mujeres y protección social). Si bien la participación está reglada y mantiene su regularidad, la calidad de esta es bastante mejorable. Arrancaba el mandato con el Plan Estratégico de ITSS 2021-2023 casi finalizado (se aprobaría en noviembre de 2021). Fruto de los compromisos de dicho plan estratégico surge, entre otros, la ampliación del papel del informe de la ITSS en los procedimientos de despido colectivo.

En desarrollo de este se han impulsado importantes campañas a través de la herramienta de lucha contra el fraude en torno al fraude en la contratación temporal o al abuso en los contratos a tiempo parcial, y se han desarrollado las primeras actuaciones con perspectiva de género en materia de igualdad. Igualmente ha sido significativa la campaña por la laboralización de las personas que trabajan en plataformas de reparto, especialmente con Glovo, que han culminado en actas de infracción que han laboralizado más de 20.000 trabajadoras y trabajadores, si bien una parte de dichas actas están aún pendientes de confirmación judicial.

En el final del mandato se ha participado de manera activa en el debate sobre la evaluación del Plan Estratégico 2021-2023 y en los criterios del nuevo Plan 2025-2027. Entre dichos criterios se ha contemplado con especial intensidad como objetivos el desarrollo de las medidas conectadas con la Estrategia de Salud Laboral, las campañas relacionadas con el abuso en materia de jornada, en la contratación a tiempo parcial, y una apuesta por mejorar la calidad de la participación de las organizaciones sindicales en la ITSS y las garantías de una adecuada interlocución con dicho organismo en los diferentes ámbitos territoriales.

### **Otros espacios de participación institucional**

También participamos en el Consejo Rector de FOGASA, en el Consejo de Fomento de la Economía Social, en el que entre otros se han analizado los proyectos de modificación de la Ley de Economía Social, la Ley de cooperativas de trabajo asociado y la Ley de empresas de inserción, en el Consejo estatal de RSE, que no se reúne desde hace más de 8 años, o el Consejo Estatal de la Pequeña y la Mediana Empresa.

Además, se ha constituido formalmente la Comisión de Seguimiento del Mecanismo Red pactado en la reforma laboral del año 2021.

## **PARTICIPACIÓN ÁMBITO EUROPEO – INTERNACIONAL**

### **a. Comité negociación colectiva**

Es uno de los comités de la CES que más actividad genera, en el que intercambiamos opiniones en torno al desarrollo de la negociación colectiva en los distintos Estados, con una atención especial a la cobertura de la negociación colectiva. El tema que más nos ha ocupado en este periodo ha sido el debate en torno a la Directiva de salarios mínimos europeos, debido a las diferencias al respecto entre las distintas organizaciones de la CES, especialmente los daneses y los noruegos que abiertamente se posicionaban en contra y su presión constante para que el posicionamiento de la CES fuera contrario a una Directiva sobre esta materia. Finalmente, el posicionamiento fue favorable y la Directiva ha salido adelante, aunque pesa una demanda sobre ella, sobre la que

habrá posiblemente una resolución antes de la celebración de nuestro congreso y en el ámbito nacional se han iniciado las negociaciones para su trasposición a nuestra legislación.

**El Comité Europeo de Diálogo Social**, del que forma parte CCOO, es el único órgano tripartito en el que se reúnen periódicamente los interlocutores sociales con la Comisión Europea para debatir, analizar y realizar propuestas sobre temas de interés para la política social, el empleo y las relaciones laborales. Por tanto, la participación del sindicato en este Comité es fundamental, puesto que contribuye a la definición de las normas y políticas sociales europeas. El objetivo sindical principal es la promoción del diálogo social y el fortalecimiento de la negociación colectiva. Los principales asuntos tratados han sido: el Acuerdo Marco Europeo de Digitalización, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para la capacitación de los interlocutores sociales; el abordaje de la escasez de mano de obra y habilidades; la determinación de salarios mínimos adecuados en la UE; el trabajo atípico y las empresas de plataformas digitales; Agencia Europea de Seguridad y Salud laboral; la Autoridad laboral europea; el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo y desconexión; y el Pacto para el Diálogo Social europeo.

## **b. Comité de empleo de calidad y mercado de trabajo**

Participamos, junto a UGT, en el Comité de Empleo de Calidad y Mercado de Trabajo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Este comité es una pieza clave del sindicalismo europeo y representa a más de 45 millones de trabajadores y trabajadoras a través de más de 90 sindicatos nacionales y 10 federaciones sindicales sectoriales.

Entre sus principales funciones se encuentran el seguimiento de las políticas europeas de empleo, la participación en el diálogo social con las instituciones de la Unión Europea, y la elaboración de propuestas sindicales en materia de empleo, condiciones laborales y protección social.

Su objetivo fundamental es influir en las políticas europeas para garantizar el empleo de calidad, la protección y la cohesión social, en consonancia con los principios del Estado social europeo.

Durante el presente mandato, hemos abordado especialmente temas como la cobertura de vacantes en el mercado laboral, la precariedad laboral, el empleo de las personas con discapacidad, la calidad de las prácticas laborales, con el fin de promover la inclusión, la igualdad de oportunidades y la reducción de las brechas laborales.

## **c. Comité de participación de los trabajadores**

La actividad principal de este grupo se ha centrado en la renovación de la Directiva de comités de empresa europeos para paliar sus múltiples lagunas pues, en la práctica, muchas veces los Comités no reciben información a tiempo ni son consultados de forma efectiva antes de que

se tomen decisiones clave. Una renovación ayudaría a fortalecer los derechos de información y garantizar una consulta significativa, con plazos y condiciones que permitan influir realmente en las decisiones. También podría incluir sanciones más claras y efectivas, así como mecanismos de vigilancia y recursos accesibles, además de posibilitar la ampliación de su cobertura aumentando el número de empresas obligadas a tener un CEE, y con ello, a más personas trabajadoras con representación transnacional. Una Directiva renovada puede ser una herramienta clave para promover la democracia industrial a nivel europeo, fomentando una mayor participación en las decisiones estratégicas de las empresas que operan en varios países de la UE. Está pendiente de cerrar un acuerdo sobre la renovación de la Directiva.

#### d. Otros grupos de trabajo de Europa

Además, participamos en varios grupos de trabajo, de los que cabe destacar:

- Grupo de trabajo sobre la directiva salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.
- Grupo ad hoc sobre trabajadores atípicos y empresas de plataforma, en el que se analizan y abordan cuestiones laborales que repercuten en las condiciones de trabajo de estas personas. Una vez aprobada la Directiva, el grupo sigue haciendo el seguimiento de que su trasposición sea homogénea y coherente con sus objetivos (que puede realizarse hasta septiembre de 2026).
- Grupo de negociación de diálogo social sobre el Acuerdo Marco de teletrabajo y derecho a la desconexión. En junio del 2022, los interlocutores sociales europeos firmaron el compromiso de negociar un acuerdo jurídicamente vinculante sobre teletrabajo que diera origen a una directiva. Sin embargo, tras un proceso largo e intenso de negociación, las organizaciones empresariales impidieron el acuerdo.
- Participación en la delegación de la CES para la negociación del **Pacto para el diálogo social europeo**. Tras unos meses de negociación intensa, en marzo de 2025, se produjo la firma del Pacto entre los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea (CE). Un acuerdo que llega en un momento determinante, en el que la amenaza de un retroceso en derechos laborales, alentado por discursos ultraconservadores, y una coyuntura en la que peligran las políticas de cohesión social, exige una respuesta firme desde los movimientos sindicales y del resto de organizaciones democráticas. Estamos ante un texto de gran interés, que **supone un refuerzo del diálogo social europeo y nacional**. Establece la participación activa de los agentes sociales en el diseño y configuración de las políticas públicas europeas y reconoce el papel insustituible de la negociación colectiva para garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles. Además, el texto aborda en tres capítulos el refuerzo del diálogo social para contribuir al progreso económico y social; las acciones de la Comisión Europea para fortalecerlo y el papel de los interlocutores sociales.

- Asimismo, hemos colaborado en la elaboración de propuestas y directrices con el grupo de trabajo sobre responsabilidad social y con el grupo ad hoc sobre el proyecto de directrices de la comisión sobre competencia y negociación colectiva.

## e. Otros ámbitos internacionales

Con relación a la OIT, hemos colaborado con otras secretarías todos los años en la elaboración de las observaciones de CCOO a los diferentes convenios de la OIT cuya memoria de seguimiento haya coincidido en estos años. De ese seguimiento cabe destacar que nuestras observaciones se han recogido de manera esencial por el Grupo de Expertos que, en concreto **en materia de jornada, ha resuelto en 2025 requerir a España a que adapte su norma legal para garantizar el cumplimiento del máximo de jornada ordinaria y de descanso mínimo semanal, la limitación efectiva de las horas extraordinarias y su abono salarial por encima de la hora ordinaria, o las limitaciones en materia de tiempos de conducción y descanso, materias en la que la normativa española incumple el convenio de la OIT.**

Además, y ante la ofensiva de las organizaciones empresariales y determinados gobiernos contra el derecho de huelga y, adicionalmente, contra el papel de la Comisión de Interpretación de Normas de la OIT, hemos colaborado activamente con la Secretaría de Internacional y el Gabinete Jurídico confederal en apoyo al grupo de representantes sindicales en la OIT en la preparación de la estrategia de defensa del derecho de huelga y de la denuncia formulada ante la Corte Internacional de Justicia (CIJ) por la propia OIT.

En el proceso sobre la adopción de un instrumento normativo de la OIT relativo al trabajo decente en plataformas, hemos realizado diferentes aportaciones desde la perspectiva de defensa de la necesidad un Convenio y una Recomendación, sobre la base de la presunción de laboralidad y la información algorítmica a las personas trabajadoras y su representación sindical.

En 2022, a petición del Gobierno belga, se celebró un encuentro entre el primer ministro y el ministro de Economía y Trabajo con los sindicatos CCOO y UGT con el objetivo de informar de la negociación de la Ley Rider y su posterior aplicación y recoger nuestra visión respecto a la propuesta de directiva europea de plataformas digitales. En ella transmitimos **la necesidad de extender nuestra regulación a todas las plataformas digitales** y el reparto de los beneficios generados por estas, en línea con lo que estábamos planteando en la negociación de la directiva sobre plataformas digitales.

En todas estas actividades se han realizado en colaboración con la Secretaría de Internacional e igualmente hemos colaborado con ellas en algunas actividades formativas, especialmente con sindicatos de Latinoamérica (Colombia, Chile), en aspectos relacionados con el desarrollo de la negociación colectiva, su normativa y su impulso, especialmente en negociación colectiva sectorial. También hemos colaborado en algunas actividades con sindicatos británicos (sobre el derecho de huelga) y de Corea del Sur (sobre papel de los sindicatos en España y, de manera específica, sobre regulación de jornada y el acuerdo para su reducción).

## SEGUIMIENTO NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### a. Balances de negociación colectiva

En este mandato se han mantenido los análisis cuantitativos que tradicionalmente se realizan regularmente y basados en los datos que se ofrecen en las Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social

De forma extraordinaria, y a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021, todo el equipo de la Secretaría **ha revisado 2.335 convenios colectivos** diferentes en tres ediciones anuales del balance de negociación colectiva. En total, se trata de convenios que afectan a 10,8 millones de personas trabajadoras, y entre ellos se encuentran la práctica totalidad de los convenios sectoriales y un buen número de convenios de empresa, especialmente los que afectan a más personas trabajadoras.

Las materias analizadas son, por un lado, las que se modificaron en la reforma laboral de 2021, especialmente las relativas a la contratación, a la prioridad aplicativa y a la ultraactividad. Por otro lado, hemos analizado las cláusulas de garantía salarial, para comprobar cómo los convenios colectivos han abordado este periodo de alta inflación y como han trasladado lo dispuesto en esa materia en el V AENC y, en la última edición, hemos introducido un estudio sobre digitalización, transformación energética y nuevas tecnologías, una vez se van incorporando más convenios que regulan esas materias, y otro sobre planes de igualdad para incorporar una visión actual en esta materia.

Además, se han publicado los informes sobre huelgas de los años, 2022 y 2023, estando en elaboración el correspondiente a 2024.

### b. Informes contratación y empleo

Durante estos últimos años se han publicado anualmente informes sobre la evolución de la contratación y el empleo, basados en los datos de afiliación a la Seguridad Social, de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Encuesta de Población Activa del INE. Estos informes son complementarios a los de coyuntura laboral que realiza mensualmente el Gabinete Económico de CCOO, y a los que trimestralmente publica el mismo Gabinete con motivo de la publicación de la EPA.

Asimismo, se ha ofrecido a las organizaciones confederadas una herramienta informática, elaborada por la Secretaría, en la que puedan disponer de forma actualizadas de los datos que provienen de estas fuentes, desglosados por territorio.

## c. Observatorio de negociación colectiva

Mantenemos el Observatorio de negociación colectiva de CCOO, un trabajo en el que colaboramos de forma activa con la Fundación 1º de Mayo, y en el que participan más de cuarenta mujeres y hombres del ámbito del derecho del trabajo de muchas universidades públicas españolas. Tratamos de que la selección de temas cuyo estudio se aborde desde el Observatorio, tenga utilidad práctica para las personas negociadoras de los diferentes niveles y que se analicen temas que estén de actualidad en la negociación colectiva y se consideren de interés para la organización .

Durante este mandato se ha mantenido el ritmo de elaboración de un estudio cada dos años, publicando en 2022 el que estaba en proceso de elaboración cuando se celebró el anterior congreso, que abordaba **las políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales**, y otro publicado en 2024 que abordaba la **regulación de las retribuciones en la negociación colectiva**. En el momento de celebración de este congreso está en marcha un nuevo estudio acerca de la **articulación de la negociación colectiva** en trece sectores de actividad, así como la regulación de las reglas de concurrencia de convenios en dichos sectores y su aplicación en materia salarial, de jornada y de contratación.

## d. Plan de modernización de la aplicación SINC

Se ha elaborado un primer proyecto de aplicación de seguimiento de la negociación colectiva que modernice el actual del SINC y que permita: conectar los datos de convenios colectivos con el resto de las bases de datos corporativas de CCOO (empresas, elecciones sindicales, afiliación, mapa organizativo), se dote de módulos estadísticos y también de herramientas de búsqueda y análisis de contenidos más potentes.

El objetivo es trabajar sobre la evolución hacia una herramienta “definitiva” y “única” de uso para toda la confederación, con distintos niveles de acceso y adaptable a las necesidades de cada estructura. De manera que se convierta en una herramienta integral de trabajo para ayudar en el crecimiento afiliativo y de representatividad, la negociación colectiva, el análisis y la estrategia confederales, federales y territoriales.

Esta primera propuesta está pendiente de que podamos conseguir mejorar los datos procedentes de seguridad social (en concreto, necesitamos el código de convenio que se encuentra en el documento de cotización), dato imprescindible para poder pasar el proyecto a su desarrollo por el departamento de informática confederal.

## **OTRAS ACTIVIDADES DE LA SECRETARÍA**

Se han convocado los plenarios de acción sindical y los de empleo, a razón de tres ordinarios al año de forma presencial en cada una de las áreas y todos aquellos que han sido necesarios en función de desarrollo del diálogo social o cuestiones concretas que se han considerado oportunas de tratar en los respectivos plenarios. Además, se han desarrollado otras actividades en el ámbito de la Secretaría:

### **a. Formación**

En este periodo se ha dado continuidad a una serie de acciones formativas y de cualificación programadas con la intencionalidad de fortalecer la capacidad de acción, defensa y organización de las personas que tienen la responsabilidad de las áreas de acción sindical y empleo. La formación sindical tiene múltiples objetivos, pero en esencia busca empoderar a nuestro activo sindical, en especial ante los nuevos desafíos que aborda la negociación de los convenios colectivos en temas como digitalización, inteligencia artificial, empleo o transformación ecológica. Se han organizado acciones formativas tanto desde la propia Secretaría confederal como actividades realizadas en colaboración con otras secretarías confederales, entre las que destacan especialmente las que se han realizado con la Secretaría de Mujeres en materia de planes de igualdad y medidas de igualdad para el colectivo LGTBI.

Además, se ha trabajado estrechamente con ETUI el departamento de formación de la CES, en el desarrollo de seminarios y cursos de formación sobre temas de especial relevancia en el espacio europeo para el desarrollo del liderazgo, formando a futuras y futuros líderes sindicales a través de la promoción de habilidades como la comunicación, la resolución de conflictos, la negociación y la representación.

### **b. Servicio Interprofesional de Mediación y Arbitraje – SIMA-**

La Secretaría ha mantenido su participación en el Patronato de la Fundación SIMA-FSP durante estos años. Y ha ostentado la presidencia de turno de la Fundación durante 2023.

Desde 2021 se han tramitado en esta Fundación un total de 1.902 conflictos, que han afectado a una media de 5,7 millones de personas trabajadoras cada año. La inmensa mayoría de los conflictos se han abordado desde la mediación. Los procedimientos de impulso a la negociación colectiva, incorporados en el VI ASAC están tomando protagonismo, contribuyendo a la solución de importantes convenios. Asimismo, se han desarrollado numerosas acciones formativas y de difusión con la participación del sindicato. También desde el SIMA se ha promovido uno

grupo de trabajo sobre como propiciar un uso de los mecanismos del arbitraje, que se cerró sin ninguna conclusión al respecto. En estos momentos estamos pendientes de la aprobación del acuerdo del SIMA con la Audiencia Nacional para la tramitación por parte de este organismo de mediaciones intrajudiciales.

### **c. Proyectos de Ley – CES – Grupos Parlamentarios**

Desde la Secretaría se ha participado junto con la Secretaría de Participación Institucional y Movimientos Sociales en los diferentes hitos de la tramitación de aquellos proyectos de ley cuyos contenidos tuvieran relación directa con las tareas asignadas a la Secretaría. Así, se ha participado en el CES en la elaboración de los Dictámenes, entre otros, a la Ley Concursal, Ley de Empleo, Anteproyecto de Ley de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, Anteproyecto de Ley de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles, Anteproyecto de Ley Integral de impulso de la economía social, Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo y Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión.

En varios de ellos, como los derivados de los Real Decreto ley que trasladaban acuerdos del diálogo social como la reforma laboral, u otros como el Proyecto de Ley de eficiencia de la administración de justicia, además se ha participado en diversas reuniones con los grupos parlamentarios y/o las organizaciones políticas para exponer las propuestas del sindicato.

### **d. Colaboraciones con otros organismos**

También hemos colaborado con otros organismos que han demandado nuestra presencia en diferentes foros de debate y reflexión, como la Asociación Española de derecho del trabajo (AEDTSS), Adirelab (asociación de directores de RRHH), participación en el Congreso de empleo y discapacidad, etc. Igualmente hemos participado en múltiples encuentros y cursos de diversas universidades y proyectos de investigación. Dicha participación se ha centrado fundamentalmente en desarrollar el contenido de determinados acuerdos del diálogo social tripartito o bipartito y nuestra visión de los mismos o bien en tratar determinados asuntos de actualidad laboral (empleo y contratación, jornada y registro horario, salarios, digitalización, etc.). Con ARINSA (Analistas de Relaciones Industriales) que participan en representación empresarial en importantes procesos de negociación de convenios colectivos, sobre todo en los encuentros anuales, que organizan con los sindicatos y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre negociación colectiva.

También hemos participado en los procesos de consulta y toma de opinión que ha realizado la Comisión Europea con motivo de las recomendaciones de cada semestre europeo, del FMI con motivo de la misión previa al análisis y recomendaciones anuales de cada país, o del Tribunal de Cuentas Europeo con ocasión de la evaluación y seguimiento de los fondos Next Generation y su aplicación en cada estado.

### **e. Conflictos internos en la negociación colectiva**

Se ha cumplido con las tareas que nuestras normas encomiendan a esta Secretaría en los conflictos entre organizaciones en materia de negociación colectiva, **aplicando el protocolo del que nos hemos dotado**, bien manteniendo aquellos instrumentos de cooperación o información ya establecidos (como en el seguimiento de todo lo relacionado con los Centros Especiales de Empleo) o bien estableciendo nuevos cauces de colaboración -como en el caso de Just Eat o Cruz Roja-. Y en los pocos casos en los que se nos ha planteado el conflicto y solicitado nuestra intervención y éramos competentes para la misma, se ha solventado con acuerdo final de todas las organizaciones concernidas.

### **f. Otras materias**

También hemos colaborado cuando se nos ha requerido con la estructura suprafederativa del Área Pública, especialmente con relación a la problemática en la aplicación de la normativa presupuestaria y del empleo público al sector público empresarial y a otras entidades de derecho privado.

También hemos tratado de impulsar la modificación de la Ley de Contratos del Sector Público en aquellos aspectos, relacionados con la ley de desindexación, que no permiten actualizar el precio de los contratos públicos y repercutir en los mismos el incremento de costes salariales derivados de los incrementos pactados en convenio colectivo, o derivados de la actualización del SMI, en contratos intensivos en mano de obra en los que dicho incremento desequilibre los costes del citado contrato.

### **g. Colaboración con otras secretarías**

A lo largo de todo el informe se ha resaltado la colaboración y cooperación con otras secretarías en determinados temas concretos. A ello habría que añadir la colaboración constante con varias de las Secretarías, entre las que cabe destacar:

Con la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo en todo lo relacionado con planes de igualdad y otras medidas de igualdad entre mujeres y hombres o medidas de igualdad y no discriminación al colectivo LGTBI.

Con la Secretaría de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental especialmente en lo que tiene que ver con la relación con la ITSS o el impulso para abordar la transición ecológica en el ámbito de la negociación colectiva, así como, conjuntamente con la Secretaría de Protección Social, en desarrollar el compromiso del AENC en materia de mutuas y evitar que se tergiversara dicho compromiso.

Con la Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social, especialmente en lo que atañe a la participación en el SEPE y a la reforma en materia de prestaciones y subsidios por desempleo.

Con la Secretaría de Juventud especialmente en lo que tiene que ver con el desarrollo del proceso de negociación del Estatuto de las personas en prácticas no laborales o el desarrollo reglamentario -aún pendiente- de los contratos formativos.

Con la Secretaría de Internacional, Cooperación y Migraciones, además de otros hitos señalados en los correspondientes apartados del ámbito internacional, en todas las materias relacionadas con empleo y migraciones, así como con la formación para el empleo en el ámbito de las políticas activas de empleo, en la actividad del SEPE o de la ITSS o en los desarrollos del diálogo social en materia de formación.

Con la Secretaría de Estudios y Formación Sindical especialmente en su papel de coordinador de la actividad de los diferentes Gabinetes (económico, jurídico y estudios jurídicos) y en la colaboración con lo que se nos ha demandado en materia de formación sindical (preparación y/o actualización de materiales formativos, participación en jornadas formativas, etc.).

Y por último cabe destacar la colaboración permanente con la Secretaría de Comunicación no solo en lo que de esta se ha demandado (atención a medios, Podcast, preparaciones notas de prensa, manifiestos etc.) sino en todas las tareas de difusión y elaboración de materiales con los posicionamientos sindicales ante determinados debates, o para la difusión de los acuerdos del diálogo social.

Igualmente se ha colaborado con las Secretarías de Organización y Extensión Sindical y Finanzas, Administración y Servicios en las tareas propias de estas Secretarías.

## **h. Fundación 1º Mayo**

Se ha mantenido durante este período la colaboración con la Fundación 1º de Mayo en varios proyectos europeos y nacionales que están reflejados en la correspondiente memoria de la Fundación, así como su participación en el patronato de dicha fundación

No obstante, hay dos proyectos realizados con la Fundación que parece importante destacar aquí. De un lado, el Seminario que se desarrolló entre finales de 2023 y a primera mitad de 2024 sobre la **reforma del despido**, que dio lugar a la presentación pública y la presentación del libro y sus conclusiones, elemento fundamental para ayudar a armar la posición sindical sobre el mismo.

También hay que destacar la primera Encuesta de Negociación Colectiva, que ha sido el primer estudio del nuevo Centro Demoscópico de la Fundación 1º de Mayo, y que recoge la opinión de personas trabajadoras sobre cómo afectan los convenios colectivos y la acción de los sindicatos en sus condiciones laborales. Ha sido realizado en colaboración con las universidades de León y Córdoba.

Y recientemente, a principios de 2025, se han iniciado los trabajos de un nuevo seminario que reflexionará sobre diferentes aspectos relacionados con la jornada laboral, su distribución, el tiempo parcial, etc.

## **i. Publicaciones**

Se ha continuado con la publicación de la **Revista digital de Acción Sindical y Empleo**, en colaboración con la Secretaría de Comunicación confederal, como una poderosa herramienta estratégica en la que ha colaborado el conjunto del equipo de la Secretaría.

Su periodicidad ha sido cuatrimestral y se han elaborado 14 números que se han difundido entre miles de personas afiliadas y delegadas. Su valor va más allá de la simple información pues trata de fortalecer y visibilizar tanto el diálogo social bipartito y tripartito que tan fructífero ha sido en este periodo, como la acción sindical, mostrando las luchas, reivindicaciones y conquistas sindicales a nivel nacional e internacional.

La revista incluye una panorámica de la evolución del empleo, seguimiento de la negociación colectiva, y da cuenta de la actualidad sobre movilizaciones, negociaciones colectivas o estudios desde el ámbito económico, jurídico o sociológico. Además, al ser digital, llega rápidamente a muchas personas y se puede compartir por redes sociales o correo electrónico.

En colaboración con la Secretaría confederal de Estudios y Formación Sindical, se ha elaborado la **Guía para la intervención sindical en la gestión algorítmica** que constituye una herramienta para que las y los representantes sindicales desarrollemos nuestra función de anticipación a los cambios en las mejores condiciones de equilibrio y eficacia.

Asimismo, hemos publicado tres **Cuadernos de Acción Sindical**, sobre derechos de información y consulta y materias reservadas a la negociación colectiva; políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales; y sobre la regulación de las retribuciones en la negociación colectiva.

Hemos realizado la jornada anual de promoción de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales y promoción de los contenidos de la negociación colectiva y dos jornadas de exposición y debate de los observatorios de la negociación colectiva de los que hemos hecho referencia.

Hemos cubierto todas las asambleas, encuentros o participación en los órganos de dirección

que desde las distintas organizaciones territoriales o federales se nos ha invitado a participar, que, como consecuencia, especialmente de la reforma laboral han sido muchas.

## **ACUERDO CON EL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Finalizamos con la información referente a un acuerdo que propiamente no tiene encaje ni en el ámbito bipartito ni tripartito. Es el referente al que se produjo entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el Consejo General del poder Judicial (CGPJ) sobre mediación intrajudicial, con el fin de que tanto, el organismos estatal como los de las distinta Comunidades Autónomas de solución autónoma de conflictos colectivos atiendan las mediaciones intrajudiciales que se derivan de los diferentes Juzgados de los Social, cada vez en mayor medida debido al retraso que se está produciendo en los distintos Juzgados y que estaban propiciando un externalización de estas mediaciones a distintos colectivos, con importantes intereses sobre todo económicos y al margen de los procedimientos que emanan del Diálogo Social y que vienen funcionando con solvencia garantizada y demostrada. Por tanto, es fundamental que se avance en la concreción de este acuerdo entre los organismos autónomos de cada una de la CCAA y los correspondientes Tribunales Superiores de Justicia, para hacerlo efectivo, y poder dirigir todas estas mediaciones intrajudiciales hacia ellos y poder garantizar también el control sindical de los mismos y la mejor protección de nuestra afiliación..

# Secretaría de **Comunicación**

## SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN

*“La realidad está definida con palabras. Por lo tanto, quien controla las palabras controla la realidad”*

Antonio Gramsci

## LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE COMUNICACIÓN EN CCOO

### INTRODUCCIÓN

Cuando afrontamos este mandato teníamos claro que había que tomar decisiones estratégicas y que no iba a ser fácil llevarlas a cabo, pues se trataba de hacer efectiva una necesaria transformación de la Comunicación en CCOO que implicaba salirse del carril de la comodidad que otorga dar continuidad a un trabajo que sabíamos hacer, y qué además sabíamos hacer bien. Pero siendo conscientes de los cambios que de forma radical estaban sucediendo en el mundo de la comunicación y sintiendo algunas de sus terribles consecuencias en carne propia, precisamente por eso, era el momento de dar el paso. Hay que decir que no ha sido sencillo, los cambios siempre suelen ir acompañados de ciertas resistencias, pero la evidencia y las reflexiones que este sindicato ha ido haciendo los últimos mandatos y que hemos impulsado desde la Secretaría, nos situaban por coherencia ante el reto de acometer esta transformación.

Hemos compartido este proceso con el conjunto de la organización con todo lo que ha estado en nuestra mano, siempre teniendo muy presente la diversidad y complejidad de las estructuras del sindicato a las que conciernen estas tareas y así lo plasmamos en los proyectos que definimos y presentamos en el plan de trabajo, los contenidos de los plenarios y la formación que hemos puesto a disposición del sindicato.

Los departamentos de Comunicación, también en CCOO, se enfrentan diariamente al desafío de adaptarse a un entorno mediático en constante evolución. No se trataba simplemente de adoptar nuevas tecnologías o seguir las tendencias, sino que se trataba de profundizar en ellas, para redefinir fundamentalmente su enfoque y sus prácticas.

Debemos ser conscientes, que cada vez es más determinante para la consecución de nuestros objetivos más primogénitos, **la capacidad que tengamos de comunicarnos de manera más efectiva y relevante con y para nuestra afiliación y representación** (de manera que podamos alinearnos con sus expectativas y necesidades que son cambiantes y distintas), **y la sociedad en general.**

Por eso la transformación de la Comunicación de CCOO es esencial para garantizar que el sindicato pueda cumplir con su compromiso de representar y defender los intereses de las personas trabajadoras en un mundo cada vez más complejo y digitalizado.

Si tuviéramos que identificar las características que hemos tenido presentes en todas estas transformaciones, habría que situarlas en estas cuatro:

- Diversidad
- Dar servicio a las organizaciones
- Desarrollar el conocimiento
- Horizontalizar la comunicación

Con todo ello, hemos abordado la transformación de la Comunicación en CCOO en distintas fases y áreas, y que podemos identificar en:

- El Gabinete de prensa y las redes sociales
- El departamento de comunicación
- Comunicación directa

## **1. EL GABINETE DE PRENSA Y LAS REDES SOCIALES. FASE 1.0**

Hace un tiempo no muy lejano, la comunicación del sindicato se ceñía, por un lado, a la gestión de un gabinete de prensa, que amplió su cobertura incorporando como nuevos canales las redes sociales, y por otro, lo que denominábamos “comunicación interna” que se articulaba básicamente a través del correo electrónico, aunque de manera abusiva, desestructurada, sin segmentación y sin retorno de datos.

Desde los tradicionales gabinetes de prensa del sindicato se difunden informaciones centradas en la acción sindical y en la agenda institucional de la dirección confederal, y que a día de hoy, tienen como principal destinatario los propios medios de comunicación, quedando desdibujado el interés de la ciudadanía y la información de utilidad para la afiliación. A nivel confederal aquella parece hoy una época que pertenece a la Prehistoria.

Hay que decir que esta es una tarea que en términos generales el sindicato desempeña de manera ejemplar, el reconocimiento por parte de los propios medios hacia la Confederación en su profesionalidad, fiabilidad y transparencia es incuestionable hoy en día. También hay que decir, que las mejoras, que, de forma cualitativa, hemos sido capaces de incluir en nuestro flujo de

trabajo desde el área de prensa han contribuido de forma significativa a afianzar esta consideración. Las retransmisiones en directo de las ruedas de prensa o actos, el envío de audios y videos con las declaraciones de las personas responsables o expertas casi de forma inmediata a que se produzcan los hechos desde cualquier lugar del país, la atención inmediata a las peticiones de información o aclaraciones de las noticias que genera el sindicato, por mencionar algunas, nos sitúan en una posición de legitimidad ante la sociedad y las entidades serias.

Incluir la distribución de esos contenidos a través de las redes sociales amplificó sensiblemente el alcance. Este cambio ya requirió de adaptaciones importantes en la actualización de conocimientos de los equipos de comunicación y en la dotación de los medios necesarios invirtiendo en formación y en la producción de contenidos audiovisuales y digitales propios. Así mismo, el análisis y seguimiento cotidiano de su evolución ha sido necesario para ir actualizando la estrategia confederal en redes sociales y acompasarla a la reorientación estratégica del departamento.

**Y es que, en apenas 15 años, el mundo de la comunicación ha cambiado por completo**, se ha vuelto infinitamente mucho más complejo, especialmente para quienes no han nacido y crecido en la era digital, y aunque esta brecha cada vez sea menor, sigue comportando dificultades añadidas que hay que sortear. Lo cierto es que hoy convivimos en un ecosistema comunicativo enmarañado, con una gran fragmentación de medios y una saturación de herramientas, que se ha complicado aún más con las **diferentes crisis** que han sacudido al mundo entero, sin excepción, y con el **auge de la polarización política, las incertezas e inseguridades y la individualización de las relaciones humanas. Sabemos que las noticias falsas** han existido toda la vida, aunque su presencia e impacto hoy sea más perverso que nunca. O que el **algoritmo** sólo nos muestra aquello que él considera que cada uno o cada una quiere ver, generando unas **burbujas digitales** que nos están aislando de quienes piensan diferente. Por eso, compartir la actividad que desarrollamos, las reflexiones y propuestas que hacemos sobre los diversos temas que aborda el sindicato, así como los valores que impregnan unas y otras, es fundamental para que las personas afiliadas sientan que el sindicato las tiene informadas (uno de los primeros derechos que les asisten) y que las tiene en cuenta; y para que los trabajadores y trabajadoras en general, conozcan al sindicato y puedan valorar la utilidad y la necesidad de la afiliación y la organización sindical.

Esto nos ha obligado a seguir profundizando hacia una comunicación a la ofensiva, explorar estrategias de una comunicación más abierta, más allá de la ejercida por los gabinetes de prensa, transitar hacia una reorientación estratégica para establecer un nuevo modelo comunicativo que amplie nuestro alcance para contribuir también a fortalecer nuestro discurso frente a la ideología neoliberal y, por tanto, al irrenunciable debate de las ideas en la lucha por la hegemonía cultural. Y abrirse paso en un mundo comunicativo tan hostil no puede ser cuestión de voluntarismo sabiendo lo que está en juego, **la “comunicación sindical” debe afianzarse y extenderse al conjunto de la organización como un eje estratégico del sindicato.**

Así, iniciamos el mandato acometiendo tres profundas transformaciones: de espacios, de medios y de perfiles.

## 1.1. Transformación de los espacios

La segunda planta de la sede confederal sita en la C/ Fernández de la Hoz, es hoy irreconocible. Por un lado, distribuimos los espacios de manera que todas las personas compartieran despacho favoreciendo la interacción y el trabajo en equipo, apostando por la transversalidad y la eficacia en la producción que es capaz de realizar hoy el actual departamento de comunicación confederal, y por el otro, mejoramos y ampliamos los espacios que requerían de una dotación técnica específica para la elaboración de contenidos de todo tipo audiovisual.

Se destacan los siguientes:

- a) Sala de prensa.** Disponemos de una sala de prensa versátil y técnicamente amable para quienes trabajan en ella (como los periodistas que cubren nuestras convocatorias), que nos permite no solo hacer ruedas de prensa o comparecencias que se pueden retransmitir en directo, sino desde la que se pueden realizar otro tipo de actos, presentaciones... etc.
- b) Sala de realización.** Adaptamos técnicamente todo el espacio para permitir la realización desde una única sala de manera que facilitase la curva de aprendizaje ampliando las posibilidades de cobertura por parte del equipo del departamento.
- c) Podcast.** Mejoramos el espacio de grabación de podcast, no solo en insonorización, sino en posibilidad de grabación audiovisual.
- d) Plató.** Creamos un plató para la grabación de vídeos que nos permitiese tener diversos ámbitos cubiertos, desde la grabación de declaraciones con teleprompter hasta la grabación de entrevistas.

Sin esta actualización de la planta, habría sido imposible atender las exigencias de cobertura e inmediatez que necesita cubrir comunicativamente una organización como son las CCOO.

## 1.2. Transformación de los medios técnicos

Estos nuevos espacios nos han permitido, o más bien obligado, a trabajar con nuevos medios técnicos. La evolución del uso de nuevas herramientas incorporadas hoy al trabajo del departamento ha sido exponencial.

Por decirlo gráficamente, hemos pasado de trabajar con un boli, un ordenador, la grabadora de voz y el correo electrónico, a controlar un ecosistema de medios físicos y digitales brutal, desde programas para la realización, el diseño o la distribución, a la utilización de cámaras, focos... etc.

Empezando por lo que compete más directamente a prensa, y con un carácter absolutamente estratégico, hemos reorientado el trabajo de seguimiento de medios abandonando la antigua

herramienta por una nueva que ha implicado un cambio de paradigma en la forma en que se abordaba la comunicación y la gestión de la información, además de un notable ahorro monetario. Esta herramienta nos ha permitido la identificación de oportunidades de posicionamiento, la monitorización de la reputación en línea, o la detección temprana de problemas potenciales. Es una herramienta que hemos puesto a disposición de las organizaciones, que se ha adaptado mejor a nuestras necesidades y que con formación y asesoramiento, ha estado al alcance de las federaciones y territorios para un buen uso.

Por lo que se refiere al área de producción del departamento, hemos tenido que incorporar a nuestros conocimientos el manejo de múltiples programas, desde los que utilizamos para hacer el streaming, a los programas de diseño, ilustración y animación en el entorno de Adobe, o el CANVA para la producción y distribución de contenidos, o para el aprovechamiento de los nuevos sistemas de distribución en DRIVE que nos han permitido la puesta en marcha del proyecto de “Biblioteca confederal de imágenes y vídeos” al que toda la organización tiene acceso y alimentamos de forma colaborativa, o el uso de plataformas de medios sociales para llegar a audiencias más amplias y diversificadas, o como plataformas para el seguimiento y la evaluación del impacto de las iniciativas de comunicación para tomar decisiones futuras.

Pero además, hemos incorporado al trabajo del departamento, la complejidad del manejo de cámaras con trípode, focos en plató, en la sala de prensa, para la realización de eventos, pero también a pie de calle con la retransmisión en directo de movilizaciones...

En resumen, en este mandato se ha concentrado la mayor inversión y más efectiva, en el ámbito de Comunicación en espacios y en medios, de la historia del sindicato.

### **1.3. Transformación de los perfiles del equipo**

Todas estas inversiones en espacios y medios técnicos han supuesto un soporte fundamental para poder reorientar la estrategia comunicativa de CCOO tal y como nos propusimos al inicio del mandato. Era imprescindible para avanzar hacia una comunicación más directa y adaptada a una realidad laboral, social y política compleja y diversa como la que vivimos, pero estas inversiones debían ir acompañadas de una necesaria transformación en los perfiles de las personas que conforman el actual equipo del departamento de comunicación. Esto implicó una revisión exhaustiva del trabajo comunicativo del departamento, así como el desarrollo de nuevas habilidades, mentalidades, capacidades y organización del trabajo para conseguir una mayor integración de las tecnologías digitales y las herramientas en el trabajo del equipo, con el objetivo de mejorar la eficiencia de las estrategias en este nuevo modelo de comunicación que hemos estado definiendo.

Tuvimos que adecuar las capacidades de los perfiles del departamento de comunicación de una manera modular, para poder adaptar el servicio a las necesidades de cada cobertura o acción comunicativa, incluso para poder atender diversas coberturas de forma simultánea, pero pensando también en la prestación de servicios a las organizaciones, desde la fase de

conceptualización, asesoría y preproducción, la fase de producción de contenidos y la fase de distribución de estos. Hoy cada organización está en disposición de poder diseñar el modelo de coordinación con el departamento de Comunicación confederal de tal manera que le sea de mayor ayuda, utilizando el protocolo que hemos elaborado a tal efecto y presentamos en plenario.

El principal objetivo de esta transformación era poder contar con un equipo multidisciplinar y creativo que combinase profesionalidad con militancia, y con capacidad para atender el gran volumen de coberturas y producción de contenidos que nos exigía el nuevo modelo de comunicación directa. La suerte nos pilló trabajando como diría aquel, y afortunadamente hemos conseguido conformar un equipo que está dando resultados excepcionales. No es solo su saber hacer y la vinculación con el sindicato, ha sido necesaria una implicación extraordinaria con este proyecto de transformación del modelo de comunicación de CCOO que ha requerido de mucha voluntad, mucha formación, de mucho trabajo en equipo y de poner la inteligencia, la sensibilidad y la creatividad al servicio de este gran reto que es justo reconocer y agradecer. Hoy hay que decir que, sin esta dedicación y generosidad, no habría sido posible avanzar en esta transformación.

## 2. EL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN: FASE 2.0

Una vez que conseguimos avanzar en la transformación de espacios, medios y perfiles, nos situamos en lo que podríamos denominar una segunda fase en el proceso de evolución del departamento hacia ese nuevo modelo de comunicación confederal, asumiendo nuevos retos de **cobertura comunicativa**.

Pero además era imprescindible extender estos cambios de la Comunicación confederal al conjunto del sindicato y para ello era necesario tener capacidad de **dar soporte a las organizaciones confederadas que lo necesitasen** así como mejorar la coordinación con todos los equipos de Comunicación de territorios y federaciones, con el objetivo de diseñar estrategias y elaborar contenidos alineados con la comunicación directa de la forma más rápida y eficaz posible y así de crear una imagen uniforme e identificable.

Para ello establecimos un proceso de normalización y sistematización del trabajo que por un lado concentrase la producción de contenidos y atomizase su distribución, y por otro que cuidase la imagen corporativa teniendo en cuenta la diversidad del sindicato, la atención por audiencias y las exigencias de “inmediatez” que operan hoy. Fruto de ello hemos puesto en marcha diversas iniciativas que muestran las opciones que nos está posibilitando la configuración actual del departamento:

- a) **Personalización de campañas:** La experiencia con **Sanidad**. Trabajamos la adaptación de la campaña de afiliación confederal y la desarrollamos en su ámbito concreto. Esto sería un servicio directo de campaña de branding.

- b) Atención integral:** La experiencia con **Industria**. En este caso, hemos puesto a disposición el servicio directo del gabinete de prensa confederal, asumiendo la producción de contenidos, así como la distribución de contenidos en los distintos canales de la federación.
- c) Coordinación puntual de la comunicación:** La experiencia con **Pensionistas** de servicio directo del departamento en el día a día en las cuestiones comunicativas que decide la propia federación. O con Servicios, que trabajamos una campaña específica para la huelga del sector Contact Center.
- d) Agencia integral de la comunicación:** La experiencia con **Cantabria**. Hemos ofrecido un servicio directo desarrollando una campaña de afiliación aterrizada en la realidad concreta de Cantabria: “Por algo será”, desde los procesos de planteamiento de la campaña, desarrollo y producción de esta, así como asistencia a su distribución de los contenidos. O una experiencia similar con **Asturias**, con la campaña “Vamos facelo”, pero en la que hemos podido incorporar los nuevos conocimientos y experiencias adquiridas en materia de comunicación directa.
- e) Escuela de ideas:** Realizar formación a las organizaciones en materia de estrategia de comunicación especialmente la vinculada con las materias clave para la transformación del nuevo modelo confederal, así como de técnicas para la producción de contenidos, redes sociales... etc. Les damos especial importancia a los cursos de formación que hemos realizado, de forma adaptada a cada una de ellas según su realidad concreta, para 17 organizaciones, con el triple objetivo de: entender el nuevo contexto de la comunicación mundial, explorar las nuevas herramientas disponibles y definir nuestro modelo de comunicación de CCOO para el futuro. Gracias a estas formaciones, hemos avanzado significativamente en el objetivo general del mandato de transformación.

En conclusión, y con independencia de la casuística de cada organización, la esencia del proyecto de transformación se encaja en que el departamento de Comunicación confederal esté al servicio de las organizaciones confederadas teniendo en cuenta su realidad y diversidad.

Por eso era necesario configurar las capacidades del departamento de comunicación de una manera modular, donde desde la fase de conceptualización, asesoría y preproducción, la fase de producción de contenidos y la fase de distribución de los mismos, cada organización puede diseñar el modelo de coordinación con el departamento de comunicación confederal de tal manera que le sea de mayor ayuda.

Es importante señalar que en este nuevo complejo contexto de trabajo del departamento, se hace imprescindible el respeto por los procesos de trabajo, ya que hay que maximizar las capacidades y los recursos del equipo son finitos. Esto ha requerido establecer protocolos de trabajo que debían comprometer al conjunto de las organizaciones y a la propia confederación.

## 2.1. Transversalización de la comunicación

Campaña: “El poder de cambiar las cosas”. Es la primera vez que CCOO hace una campaña, en este caso para las elecciones sindicales, desarrollada en CANVA. Hay que recordar que no fue nada fácil el poder ponerla en marcha, pero hoy se ha demostrado que aquel fue un paso fundamental en los objetivos de transformación de la comunicación en CCOO, dando respuesta a las conclusiones del grupo de trabajo creado al efecto. La campaña, a través de este programa de diseño gratuito, era una herramienta en sí misma ‘para la acción sindical’, que había tenido en cuenta la complejidad y la diversidad de una organización que afronta procesos electorales totalmente diferentes unos de otros y que representaba distintas propuestas gráficas con plantillas fácilmente editables para utilizar en situaciones distintas porque no es lo mismo revalidar una mayoría, que presentarse en una empresa sin representación, en un sector estable o en conflicto, con plantillas envejecidas, precarizadas, masculinizadas o feminizadas... Se diseñó además para poder seguir utilizándose pasado ese momento, ya que las elecciones se abordan desde el día siguiente al resultado de las votaciones y no haciendo “paracaidismo sindical”, es decir, no dejándonos caer por las empresas cada cuatro años. Podemos ver la propuesta en la web de la campaña: [www.cambiarlascosas.ccoo.es](http://www.cambiarlascosas.ccoo.es)

Hoy trabajar con este tipo de herramienta en el día a día está tan integrado y extendido en el conjunto de la confederación que nadie lo cuestiona, al contrario, se ha demostrado que fue todo un acierto.

## 2.2. Campañas 360: Comunicación + Prensa Integral

Como por su nombre se puede intuir, hablamos de campañas integrales desde el punto de vista comunicativo y estratégico que han requerido de un trabajo muy pormenorizado con cada una de las organizaciones. Se trata de una estrategia que unifica todos los esfuerzos de comunicación de una organización bajo un mismo objetivo, integrando publicidad, relaciones públicas, marketing de contenidos, redes sociales y otros canales para lograr un mensaje coherente y efectivo, un enfoque holístico que busca llegar a la audiencia objetivo a través de diversos medios y puntos de contacto, creando una experiencia de marca unificada. Esto es: análisis de la realidad concreta, definición de objetivos, concreción de acciones, planificación... Como estamos viendo, no existen las fórmulas universales, de manera que es necesario una fuerte implicación y compromiso mutuo para definir bien el plan de campaña, asignar los recursos, establecer las prioridades y hacer un seguimiento de la misma para revisar y seguir avanzando. Este tipo de campañas lo hemos podido trabajar con tres experiencias de las que podemos decir que hemos aprendido mucho y que nos han permitido avanzar en la teorización y concreción de la propuesta de “comunicación de clase”. Estas han sido las campañas: “Por algo será”, con CCOO de Cantabria, “Vamos Facelo” con CCOO de Asturias y “Salario do/cente” con CCOO Enseñanza.

## 2.3. Nuevos formatos

La reforma de los espacios y la dotación técnica implementada, además de la necesaria formación y actualización de las capacidades del equipo, hoy somos capaces de producir los siguientes formatos de manera autónoma:

- a) **Audio.** Poner a disposición el audio de las declaraciones de nuestras portavocías a periodistas y radios ha favorecido el trabajo y la difusión de nuestras posiciones.
- b) **Video.** Tanto editados como en bruto, este soporte es indispensable en el mundo actual de la comunicación como ya se ha planteado.
- c) **Ilustración.** Tener a disposición un equipo de diseño que comparte e integra la profesionalidad con la cultura y objetivos de la organización, conociendo su diversidad y complejidad, facilita inmensamente el trabajo de Comunicación, más teniendo en cuenta la exigencia de producción que requieren los medios sociales.
- d) **Animación.** Permite la edición de contenido audiovisual explicativo y pedagógico que complementa las campañas y nos abre otras posibilidades.
- e) **Locución de anuncios o cuñas para radio.** Como hemos elaborado para campañas concretas de algunos territorios fundamentalmente en los primeros de mayo, o para alguna campaña con huelgas o movilizaciones en algún sector para difundir con los megáfonos en los polígonos.
- f) **Anuncios publicitarios.** Como se hizo para el “Festivalico” de CCOO de La Rioja.
- g) **Podcast.** Nos ha permitido explorar otras formas de compartir contenidos que hemos destinado principalmente a profundizar en debates, explicar acuerdos, hacer entrevistas de **materias vinculadas a memoria, cultura...**
- h) **Video-Podcast.** Hemos ampliado la experiencia de podcast con el proyecto: “Nos van a oír”, de forma conjunta con la Secretaría de Juventud con la campaña que lleva el mismo nombre.
- i) **Retransmisiones en directo.** Como la experiencia de la multi-manifestación que tuvo lugar en Madrid, el 3 de noviembre de 2022 en la que reivindicábamos: “Salario o Conflicto”. Fuimos capaces de retransmitir una movilización desde varias columnas en directo con nuestros recursos y en colaboración con el conjunto de organizaciones.

## 2.4. Producción de eventos y actos

Hemos diseñado y realizado varios eventos abarcando todos los ámbitos comunicativos como podría hacer una agencia externa contando con el equipo confederal de comunicación y en colaboración con diversas estructuras del sindicato.

Actos como el que tuvo lugar en la Plaza del Reina Sofía “Salario o Conflicto” en junio de 2022 que concentró a más de 1.500 sindicalistas, y en el que había intervenciones desde un escenario y se retransmitió en directo, pero particularmente mencionaré los congresos de la Fundación 1 de Mayo como el que tuvo lugar en València durante dos días en octubre de 2023 “Sociedad, derechos y extrema derecha” y el que se celebró en Teruel también durante dos días en el mes de octubre de 2024 “Crisis Ecosocial. Causas, consecuencias y desafíos”, ambos supusieron importantes retos porque el trabajo fue prácticamente integral, desde el diseño gráfico, escenografía, campaña de difusión, atención a medios, realización,... pero nos permitieron desde la experiencia práctica explorar las posibilidades de cobertura que era capaz de llevar a cabo el equipo.

También nos encargamos de producir de forma íntegra el acto homenaje que durante la presentación de su libro realizamos la Fundación 1º de Mayo y CCOO a Julián Ariza por su dilatada trayectoria sindical y política en el auditorio Marcelino Camacho de Madrid. Nos encargamos igualmente desde el diseño gráfico hasta la realización del acto, incluida la producción audiovisual que formó parte del contenido del homenaje.

Hemos realizado los Congresos de Asturias, Industria, Pensionistas y el Confederal.

## 2.5 Otras herramientas que nos han ayudado en la transformación

En la búsqueda de herramientas que favoreciesen el trabajo de transformación y contribuyesen a asentar la estrategia, pusimos en marcha dos proyectos que a nuestro entender deberían consolidarse en la línea de unificar imagen, criterios de diseño y compartir recursos gráficos como son: la propuesta de Manual de Identidad Gráfica y la Biblioteca Confederal de Imágenes. Fundamentalmente el primero, requiere de generosidad y dedicación por parte de cada una de las organizaciones confederadas, para que pueda materializarse, por eso y tras presentar la propuesta en plenario, seguimos trabajando con las organizaciones, para llegar a consensos que nos acomoden a todas las organizaciones, siempre tratando de mantener criterios coherentes en el diseño y los objetivos comunes, que se exponen a continuación.

### Manual de Identidad gráfica

Hace 17 años que se rediseñó la gráfica del sindicato y se planteó el sistema que venimos utilizando. Son muchos años sirviéndose de un buen sistema cuyo centro es un logo potente, incluso premiado, pero cuyas aplicaciones exigen hoy en día una optimización, sintetizando criterios y actualizando recursos.

Por ello planteamos una propuesta muy necesaria actualización de nuestra identidad gráfica con el fin de construir, conscientes de nuestra diversidad, un lenguaje propio, coherente, útil y que sirviese mejor a nuestros objetivos de comunicación: unificar la imagen pública de Comisiones Obreras, y reducir las incongruencias y las redundancias.

En el documento elaborado, planteamos un camino para que el repertorio de logos y el vocabulario de marca, avanzaba en esa dirección, ampliando y proponiendo un nuevo universo tipográfico y simplificando el sistema para la construcción de logos. Pasos necesarios para cubrir las distintas necesidades de comunicación en el ecosistema confederal. La propuesta está explicada en el manual que tienen todas las organizaciones y por tanto no la vamos a desarrollar en este resumen.

En todo caso, cómo organización confederada, esta propuesta presentaba la necesidad de que algunas federaciones o territorios tomaran decisiones al respecto, mientras que aquellas cuestiones que no afectaban a decisiones orgánicas, las hemos ido poniendo en práctica paulatinamente. Además, hemos seguido trabajando en el desarrollo de la imagen gráfica con las mismas premisas en relación con las áreas de responsabilidad confederal, Secretarías, así como a lo que denominamos papelería digital (plantillas).

## **Biblioteca Confederal de Imágenes**

La importancia de la imagen en el mundo digital y de las redes sociales es fundamental y a la vez su nivel de consumo es muy elevado.

Una imagen descriptiva y profesional transmite que se ha tenido cuidado y preocupación por ofrecer a nuestra audiencia contenido de calidad. Se puede decir que esto aumenta el valor percibido y en ese sentido mejora la fidelización de las personas usuarias de nuestros contenidos.

Este proyecto consistió en la conformación de una “Biblioteca confederal de imágenes”, una fototeca al servicio del conjunto de la confederación, encargada de adquirir, organizar, conservar y catalogar fotografías para su posterior uso por parte de las organizaciones a través de DRIVE.

Para ello elaboramos un documento en el que concretamos: el método, la estructura y la forma de etiquetado, ya que es alimentada por todas las organizaciones, y es necesario que sea compartido cuidadosamente, si queremos que sea efectivo a sus objetivos, para enriquecer y utilizar correctamente la biblioteca.

### **3. COMUNICACIÓN DIRECTA. FASE 3.0**

Siendo este un repaso de lo más significativo del mandato vale la pena recordar qué implica la adopción de la comunicación directa como elemento clave de la nueva estrategia de comunicación por parte de CCOO. Esta supone una interacción más eficaz y cercana con nuestras audiencias, centrándose en establecer canales de comunicación directos y bidireccionales con los miembros de la organización, así como con otros grupos de interés.

La comunicación directa nos permite transmitir información de manera rápida y precisa, evitando posibles distorsiones o malentendidos que podrían surgir a través de intermediarios o medios tradicionales. Además, al abrir canales de retroalimentación y diálogo, permitimos que las personas se sientan escuchadas y valoradas, lo que a su vez contribuye a fortalecer su vínculo con el sindicato y aumenta su motivación para involucrarse en nuestras iniciativas y acciones.

Por último, otro aspecto a destacar de esta estrategia es la personalización de la comunicación al dirigirnos directamente a cada individuo o grupo específico. Esto supone adaptar nuestro mensaje según sus intereses, necesidades y preferencias particulares generando un mayor impacto ya que nos aseguramos de que nuestro contenido les resulte más relevante y significativo.

#### **3.1 Regreso al mail como escenario de pruebas de la comunicación directa**

En un entorno digital saturado y con crecientes barreras para llegar a nuestras audiencias, hemos redescubierto el correo electrónico no como un canal obsoleto, sino como un espacio estratégico para experimentar con formas nuevas y más efectivas de comunicación directa.

En lugar de utilizarlo de manera masiva e indiscriminada, hemos comenzado a probar diferentes enfoques que combinan mensajes segmentados, personalizados y emocionalmente cercanos, generando así un vínculo más auténtico y profundo con la afiliación.

Esta recuperación del correo electrónico como medio ha supuesto redefinir completamente su uso tradicional, transformándolo en una plataforma para testar ideas, obtener respuestas inmediatas y medir directamente el impacto emocional y la respuesta de nuestras bases.

La segmentación avanzada mediante CRM ha permitido adaptar mensajes específicos para diferentes grupos según su fase en el ciclo de afiliación: captación, fidelización, retención o recuperación, incrementando así notablemente la eficacia y pertinencia de cada envío.

## 3.2 Descubriendo meta para pescar fuera de la pecera

La presencia activa en el ecosistema de plataformas digitales de Meta (Facebook, Instagram, WhatsApp) nos ha permitido salir del círculo habitual de interacción para conectar con públicos que tradicionalmente no forman parte directa de nuestra audiencia sindical.

No se trata simplemente de trasladar nuestro mensaje sindical a nuevas plataformas, sino de adaptar nuestro lenguaje y nuestras estrategias comunicativas a estos entornos digitales específicos, aprovechando las posibilidades de segmentación avanzada para llegar a grupos de personas trabajadoras con intereses concretos y necesidades específicas.

Hemos aplicado técnicas analíticas del CRM para identificar grupos de interés y desarrollar campañas específicas orientadas a fases del ciclo de afiliación, desde simpatizantes hasta ex afiliados, optimizando nuestro impacto y generando vínculos más sólidos con personas que, de otro modo, no estarían al alcance del sindicato.

## 3.3 CRM para la relación con la clase trabajadora

La incorporación del CRM representa una transformación profunda y estratégica del modelo comunicativo y relacional de CCOO. Esta herramienta nos permite dar un salto cualitativo desde un modelo comunicativo basado en respuestas puntuales y genéricas, hacia una comunicación proactiva, emocional y personalizada.

El CRM no es una mera solución tecnológica, sino una auténtica infraestructura política y organizativa que pone en el centro a la persona trabajadora, adaptándose a sus circunstancias vitales y laborales.

Cada interacción registrada, cada contacto realizado y cada alerta gestionada nos proporciona una oportunidad de fortalecer vínculos emocionales y organizativos, convirtiendo la acción individual en una auténtica fuerza colectiva orientada a nuestros objetivos sindicales fundamentales.

Gracias al CRM, podemos realizar un seguimiento detallado del ciclo de afiliación en todas sus etapas: desde la captación inicial hasta la fidelización, la retención en momentos críticos y la recuperación de ex afiliados. Este sistema permite registrar información clave como antigüedad, historial de pagos, interacciones previas y preferencias individuales, facilitando una comunicación adaptada a cada caso concreto.

El CRM también nos proporciona herramientas analíticas que permiten anticipar riesgos de desvinculación mediante alertas tempranas y actuar de forma proactiva para mantener o restablecer el vínculo sindical.

#### **4.4 Análisis de datos como fuente para la toma de decisiones**

Este mandato ha marcado el inicio de una nueva era para CCOO, caracterizada por la transición hacia un sindicalismo basado en la inteligencia de datos. La práctica sindical tradicional, fundamentada en la intuición y experiencia directa, se complementa ahora con una aproximación analítica rigurosa que permite tomar decisiones más precisas y efectivas.

La cultura del dato, integrada en el uso diario del CRM, nos permite identificar patrones, anticipar necesidades y detectar oportunidades antes invisibles. Con esta visión analítica, somos capaces de transformar información estática en conocimiento vivo, útil y políticamente significativo, mejorando así nuestra capacidad de reacción y planificación estratégica frente a los desafíos presentes y futuros del sindicalismo de clase.

La gestión avanzada de datos mediante CRM posibilita el diseño de estrategias específicas basadas en análisis de segmentos concretos de la afiliación. La información recogida se convierte en insumos esenciales para definir itinerarios personalizados de participación, diseñar campañas más efectivas y adaptadas emocionalmente, y priorizar acciones sindicales específicas según la situación y expectativas de cada grupo.

En resumen, el análisis de datos nos permite optimizar el uso de recursos, mejorar la eficacia de nuestra comunicación y aumentar significativamente la capacidad de retención y recuperación de afiliados, consolidando así una base sindical más sólida, participativa y comprometida con los objetivos estratégicos de CCOO.

### **5. REFLEXIONES FINALES**

¿Dónde estará CCOO dentro de 15 años? Hoy sabemos que la afiliación lleva tiempo estancada, que somos capaces de afiliar, pero tenemos dificultades para fidelizar. Sabemos que la representatividad disminuye su permeabilidad en los centros de trabajo. También sabemos, que las generaciones que estabilizaron el sindicato se jubilarán en pocos años, ante un mercado laboral que mantiene segmentos muy precarizados, ante un proceso en auge de radicalidad política, una sociedad cada vez más individualizada, encapsulada y cada vez más polarizada.

En ese contexto, la comunicación se convierte en un elemento estratégico para fortalecer “la herramienta”, pero hay que hacerlo estratégicamente en la dirección que apuntamos, y en línea con los debates de los últimos procesos congresuales que se focaliza en la proximidad y la cooperación. Si no se evoluciona en esa dirección, perderemos capacidad organizativa y por tanto sindical.

Secretaría  
de **Estudios** y  
**Formación Sindical**

## SECRETARÍA DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN SINDICAL

La Secretaría de Estudios y Formación Sindical, conformada a partir del 12º Congreso de CCOO, contiene en su seno diversos ámbitos de responsabilidad: la formación sindical (Escuela Juan Muñiz Zapico y la Escuela del Trabajo), la coordinación de los gabinetes (Gabinete Económico, Jurídico y de Estudios Jurídicos) y el Centro de Documentación Confederal. Este esquemático balance pretende dar cuenta del trabajo realizado en cada uno de estos ámbitos durante la etapa 2021 – 2025.

### FORMACIÓN SINDICAL

#### 1. Formación sindical: derecho, deber y apuesta estratégica

**La formación como elemento estructural del proyecto sindical que representa Comisiones Obreras.**

La formación sindical no es una actividad instrumental ni accesorio. Es parte sustancial del proyecto político-sindical de CCOO. Constituye **un derecho de las personas afiliadas y un deber de quienes ejercen funciones de representación y dirección**. Pero, sobre todo, es una **apuesta estratégica para:**

- **Fortalecer la acción sindical** en los centros de trabajo y la sociedad dotando de mayor rigor a nuestra intervención sindical.
- **Afianzar el sentido de pertenencia y la identidad colectiva** frente a la fragmentación social, el individualismo y la desafección organizativa.
- **Alimentar la reflexión crítica, el análisis estructural y el debate colectivo**, indispensables para construir un sindicalismo con visión transformadora.

Además, más allá de la transferencia de conocimientos o habilidades técnicas, los espacios formativos son ámbitos de **politización de la experiencia**, de resignificación del conflicto y de construcción de sentido, en definitiva, de construcción permanente de nuestra confederalidad, del fortalecimiento de nuestra naturaleza como sindicato de clase y de carácter sociopolítico. En ellos se activan dinámicas que superan la lógica funcionalista y se conectan con los valores que dan razón de ser al sindicalismo: solidaridad, igualdad, participación democrática y justicia social.

## 2. Una arquitectura pedagógica confederal: coherencia, niveles y coordinación

### Consolidación del Plan de Formación Sindical Confederal

Desde su aprobación en 2018, el Plan de Formación Sindical Confederal ha permitido articular una propuesta formativa coherente, accesible y escalonada. Se compone de tres niveles:

- **Nivel 1 (formación básica):** Introducción al sindicato, socialización organizativa, herramientas elementales de intervención.
- **Nivel 2 (formación avanzada):** Capacitación para tareas sindicales específicas, conocimientos sectoriales y consolidación de competencias.
- **Nivel 3 (formación especializada):** Formación estratégica para cuadros sindicales, abordaje transversal de políticas públicas, organización y acción sociopolítica.
- **Nivel 4:** es el nivel que se corresponde con la Escuela del Trabajo.

En este sentido el plan confederal prioriza la formación básica de las delegadas y delegados de CCOO y su socialización en el sindicato, como fundamento de nuestro desarrollo y fortalecimiento organizativo.

La CS de CCOO y la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico ha centrado sus esfuerzos en diseñar e implementar actividades del Nivel 3 y Nivel 4 (Escuela del Trabajo), sin renunciar a ofrecer soporte de cualquier tipo a los niveles anteriores.

### Un modelo compartido, federativo y colaborativo

El modelo se basa en la **co-responsabilidad entre las estructuras del sindicato**, respetando la diversidad territorial y sectorial, pero con una orientación común. Se ha promovido una **mayor coordinación entre federaciones, confederaciones y uniones territoriales**, permitiendo optimizar recursos, evitar duplicidades y compartir experiencias y buenas prácticas.

## 3. Herramientas al servicio de la calidad formativa

### Producción y actualización de materiales

Durante el periodo evaluado, se ha consolidado un sistema riguroso de elaboración y revisión de materiales didácticos, estructurados a través de un repositorio digital (SITE de Materiales) que permite el acceso compartido a recursos básicos y especializados. Este espacio compartido con el plenario del área de Formación Sindical permite el acceso a personas de distintas organizacio-

nes que programan o requieren materiales, tanto básicos como avanzados, para desarrollar las actividades formativas de cada nivel.

Estos materiales no sólo transmiten contenido técnico, sino que expresan el enfoque político del sindicato, su lenguaje y sus valores, al mismo tiempo que se diseñan y redactan con una clara vocación pedagógica. El proceso de actualización permanente asegura que la formación esté alineada con la evolución legislativa, sindical y sociopolítica.

Estos materiales puestos a disposición del conjunto de las organizaciones cubren el total de los contenidos de nivel 1 y nivel 2 contemplados en nuestro Plan de Formación Sindical Confederal. Además, ponemos a disposición materiales especializados que van más allá del plan de formación: En términos cuantitativos contamos con:

- 60 presentaciones de las materias asociadas a nivel 1 y nivel 2, y otros contenidos especializados.

## Calendario formativo y visibilidad de la oferta

La creación de un **calendario unificado de actividades formativas ha permitido:**

- Facilitar la planificación de las estructuras territoriales y sectoriales.
- Promover la participación mediante mayor transparencia informativa.
- Reforzar la visibilidad interna de la ESJMZ como nodo central del sistema formativo.

## Red Confederal de Formadoras y Formadores

Un hito destacado ha sido la consolidación de una **Red de Personas Formadoras**, con más de 100 sindicalistas implicados. Esta red no sólo imparte formación, sino que genera comunidad pedagógica, innova en metodologías y construye un **saber colectivo sindical** con arraigo organizativo.

El desarrollo de un **itinerario metodológico común** ha contribuido a unificar criterios, profesionalizar la formación y cuidar aspectos clave como la comunicación, la evaluación y la perspectiva inclusiva.

## **4. Sistemas de seguimiento: FORSIN y el Observatorio de Formación**

La herramienta **FORSIN** ha experimentado mejoras notables, integrando el registro de acciones formativas con otras aplicaciones confederales (SIC y UAR), permitiendo:

- Hacer seguimiento del itinerario formativo de cada persona.
- Generar datos reales para la **evaluación del impacto organizativo**.

- Relacionar formación con permanencia, activación y responsabilidades sindicales.
- Permite dotar de transparencia a la actividad de formación sindical que realiza el conjunto del sindicato.

El **Observatorio de Formación Sindical**, por su parte, permite producir conocimiento analítico y estratégico. Uno de los principales retos a futuro es lograr el **uso homogéneo, sistemático y comprometido** de estas herramientas en todas las organizaciones.

## 5. Evaluación cuantitativa: resultados, perfiles y participación

Durante el periodo 2021–2025 la CS de CCOO ha desarrollado:

- **87 acciones formativas** diferentes en **158 ediciones**.
- **Más de 8.000 participantes**, con presencia equilibrada entre hombres y mujeres.
- Un **60% ha realizado una única formación**, mientras que un núcleo importante participa de itinerarios más continuados.
- Un **43% de las personas pertenecen a su RLPT**, si bien esta es una circunstancia lógica al centrar la formación en actividades para personas que desarrollan su actividad sindical en ámbitos de responsabilidad en la estructura orgánica.
- Hemos promovido y gestionado la participación de **294 alumnos/as en cursos del Instituto Sindical Europeo (ETUI)**.

También se ha producido un incremento de la **colaboración entre la ESJMZ con entidades externas** (ETUI, Cruz Roja, Fundación CIVES, etc.).

## LA ESCUELA DE TRABAJO

### 1. El itinerario marco: mirada integral, crítica y colectiva

El itinerario marco constituye la actividad central de la EdT. Su objetivo es cualificar a los cuadros sindicales para poder interpretar y debatir críticamente los múltiples retos que afronta en la actualidad el mundo del trabajo, desde una perspectiva histórica, económica, jurídica y sociológica, y otorgando una especial atención al enfoque de género.

Se han realizado cinco ediciones por las que han pasado 153 personas (90 mujeres y 63 hombres), provenientes de diversas organizaciones de CCOO.

El programa se ha estructurado en **cuatro bloques temáticos**, abordando cuestiones como:

- La transformación del capitalismo y sus crisis recientes (pandemia, guerras, inflación, geopolítica).
- Las transiciones verde y digital, desde una mirada crítica y situada.
- El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo y la negociación colectiva.
- El debilitamiento de la democracia y las estructuras de mediación social.

Además, en esta tercera etapa se ha potenciado la participación del alumnado mediante la incorporación de un trabajo colectivo que debe ser realizado por diferentes grupos y presentarse al final del itinerario.

## 2. Itinerarios específicos y cápsulas: foco temático y oportunidad de actualización

La EdT ha desplegado también:

### a) Itinerarios específicos, entre los que destacan:

- El dedicado a los **Fondos Europeos de Recuperación**, con cinco ediciones territoriales y sectoriales, el objetivo de este itinerario ha sido analizar los contenidos del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por la Comisión Europea en 2021.
- El itinerario **“CCOO: Ser, Hacer, Comunicar”**, con dos ediciones en un territorio y una federación regional, centrado como debe situarse el sindicato en un contexto de crisis de todas las estructuras de mediación social.

### b) Cápsulas formativas anuales, concebidas como espacios de actualización estratégica:

- **“Claves para un nuevo contrato social”**, para contribuir al análisis y la reflexión sobre un nuevo contrato social para los retos del siglo XXI.
- **“Europa en la encrucijada”**, con el objetivo de debatir sobre algunos de los principales retos y oportunidades de la Unión Europea tras las trascendentales elecciones celebradas en junio de 2024.
- **“CCOO: Ser, Hacer, Comunicar”**, centrado como debe situarse el sindicato en un contexto de crisis de todas las estructuras de mediación social.

Estas cápsulas han funcionado también como **espacios de reencuentro y profundización**, fortaleciendo los lazos entre promociones del itinerario marco y renovando el compromiso político-organizativo de las personas participantes.

### 3. Actividades específicas para el Comité Confederal

La EdT ha ofrecido formación específica a las personas que integran el Comité Confederal, mediante:

- **Un itinerario sobre fiscalidad**, con sesiones impartidas por personas expertas del ámbito académico y fiscal.
- **Un itinerario marco adaptado**, en trece sesiones que sintetizan los grandes debates sociales, económicos y políticos con impacto directo en la estrategia sindical.

Estas acciones han buscado asegurar que la **dirección política del sindicato esté equipada para intervenir estratégicamente en el complejo escenario en el que debe ejercer su responsabilidad.**

### 4. Una EdT para el conjunto de las organizaciones

La EdT ha colaborado activamente en múltiples actividades de federaciones y territorios, y ha participado en más de veinte eventos externos con ponencias sobre digitalización, inteligencia artificial, precariedad, y crisis ecológica, entre otros.

### 5. Encuentro con el claustro docente

Este encuentro, realizado el 30 de enero de 2025, ha contado con la participación del secretario general de la CS de CCOO, el secretario confederal de Estudios y Formación Sindical, el equipo de la Escuela del Trabajo y 22 personas que han integrado el claustro docente en el presente mandato, en las diferentes actividades realizadas por la EdT.

El objetivo de este encuentro ha sido agradecer la colaboración e implicación con el proyecto de la Escuela del Trabajo, así como compartir las propuestas, debates y reflexiones que está desarrollando el conjunto de la organización en el marco de los procesos congresuales que culminarán con la celebración del XII Congreso Confederal que se celebrará los días 19 al 21 de junio de 2025.

### 6. Oportunidades de mejora y desafíos a futuro

El balance reconoce también áreas de mejora, entre ellas:

- La necesidad de **trazar el retorno organizativo de las personas formadas**, para que la experiencia de formación tenga impacto colectivo.

- La **reformulación del itinerario marco** ante los nuevos contextos geopolíticos y tecnológicos.
- La exploración de **nuevos formatos de formación para el futuro Comité Confederal**, adaptados a los lineamientos congresuales.

Estos desafíos apuntan a un proceso de consolidación que debe profundizar la articulación entre formación, organización y estrategia sindical.

## GABINETES

### GABINETE ECONÓMICO

El Gabinete Económico Confederal ha estado conformado durante este mandato por tres economistas. A mitad de mandato (julio de 2023) hubo que acometer una reestructuración, ya que su responsable hasta esa fecha solicitó una excedencia por cargo público, hubo que nombrar a otro responsable y acometer una contratación temporal para sustituirle (diciembre de 2023) y que ha supuesto la incorporación de una compañera. Durante todo este periodo el Gabinete ha seguido desempeñando sus funciones y tareas.

#### Ejes de actividad:

##### **1. Coyuntura: análisis y notas de coyuntura**

- IPC (mensual)
- Afiliación Seguridad Social, contratación y paro registrado (mensual)
- EPA (trimestral)
- Márgenes empresariales (trimestral)
- Contabilidad Nacional (trimestral)

##### **2. Análisis económico y social de la Secretaría de Estudios y en colaboración con otras Secretarías de CCOO**

- **Mercado de trabajo**
  - 2024-2025: Informes sobre cambio del modelo productivo: “Los brotes verdes en el empleo avanzan la transformación del modelo productivo”, “El empleo cualificado impulsa el cambio del modelo productivo”.
  - 2024: Informe interno sobre la caracterización de los migrantes en España con respecto a su situación en el mercado laboral español.

- 2024: Tribuna “Ganar tiempo para una vida buena” publicado en eldiario.es.
  - 2024: Informe sobre las horas extra no pagadas en España.
  - 2023-2024: Acceso al cuarto seguro del INE para consultar la EPA de salarios y obtener datos que han sido utilizados en artículos de prensa e informes sobre condiciones laborales y nivel educativo, brecha de género, salarios en cada sector productivo, etc.
  - 2023-2024: Informes y evaluación del impacto y alcance de la reforma laboral de 2021.
  - 2023: Informe “Análisis de las vacantes laborales en España”.
  - 2022-2024: informes sobre alcance e impacto del SMI.
- **Desigualdad y brecha de género**
    - 2021-2025: Informes anuales “Brecha salarial de género y desigualdad estructural”, en colaboración con Secretaría de Mujeres.
- **Vivienda**
    - 2024: Informe “Cuatro décadas fallidas de política de vivienda en España”
    - 2024: Informe en colaboración con la Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas. “Propuesta de CCOO para la creación de un Fondo de Inversión Público para la Vivienda Asequible (FIVA).
    - 2024: Propuesta sobre viviendas turísticas, alquiler de habitaciones y de temporada.
- **Políticas públicas y Seguridad Social**
    - 2024-2025: “La Comisión Europea sobreestima el gasto en pensiones por la infraestimación del desarrollo demográfico y macroeconómico del país”, informe interno, en colaboración con la Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas.
    - 2024: “Un techo de gasto para 2025 limitado para afrontar los retos de futuro”
    - 2024: “Alcance y cuantía de las prestaciones por desempleo con relación al coste de vida” en colaboración con el Gabinete Jurídico Confederal.
    - 2022: “Propuesta hipotecaria de CCOO para combatir la subida de tipos”
- **Situación juventud**
    - 2024-2025: Participación en podcast Nos van a Oír, de la Secretaría de Juventud
    - 2023: “Radiografía socioeconómica del estado de la juventud en España: primero la precariedad, ahora la emancipación”.
- **Crisis inflacionaria y márgenes empresariales**
    - 2023-2025: Informes de márgenes empresariales “Con los márgenes empresariales en máximos, hay margen para subir salarios”, “Las mejoras de productividad se extienden entre el tejido empresarial”.
    - 2022: Artículo en eldiario.es: “Machete o bisturí”
    - 2022: Documento de trabajo interno: “Bajar la inflación mediante límites selectivos en precios de bienes y servicios básicos”.
    - 2022: Informe interno: “Pacto de rentas”

**• Energía**

- 2025: “Las renovables, una oportunidad de reindustrialización”
- 2024: Ponentes en el curso sobre mercado eléctrico organizado por la Secretaría de Medioambiente y Salud Laboral.
- 2022: Propuesta de reforma del mercado eléctrico mayorista.

**• Afiliación sindical**

- 2025: Informe “Una comparativa de la evolución de la afiliación y del empleo entre 2019 y 2024”, en colaboración con Secretaría de Organización, presentado en Ejecutiva Confederal.

**• Fiscalidad**

- 2024: Nota sobre el plan fiscal.
- 2025: Informe sobre la reforma de la fiscalidad eléctrica y de hidrocarburos.

**1. Presencia institucional:**

- Consejo Superior de Estadística.
- Comisión expertos/as salario mínimo interprofesional
- Comisión expertos/as evaluación reforma laboral
- TUAC (Comisión Sindical Consultiva OECD)
- Comité Económico de la Confederación Europea de Sindicatos
- Consejo Nacional de la Productividad

**2. Asesoramiento, informes y jornadas para diversas estructuras del sindicato y otros organismos:**

- Consejo Económico y Social
- Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad
- Secretaría Confederal de Protección Social y Políticas Públicas
- Secretaría Confederal de Juventud
- Secretaría Confederal de Medioambiente y Salud Laboral
- Secretaría Confederal de Organización
- Incorporación de IA al trabajo del Gabinete y formación en Chat GPT para el Gabinete Jurídico
- Ponencia en las Jornadas de Estadísticas Laborales organizadas por el INE y el CSIC.
- Ponencia en la Jornada sobre la estadística pública macroeconómica organizada en el Congreso de los Diputados.
- Ponencia sobre políticas públicas de vivienda organizada en el Congreso de los Diputados.

## GABINETE JURÍDICO

La versatilidad y volumen de los asuntos en que el Gabinete interviene es máxima y, sin ánimo taxativo, podemos agrupar su ámbito de actuación y actividades durante el periodo de referencia en:

■ **TAREAS DE ASESORAMIENTO TÉCNICO-JURÍDICO** a los órganos de la Confederación Sindical de CCOO, particularmente a su secretario general, a la Comisión Ejecutiva Confederal y a todas las secretarías confederales, en el desarrollo de su trabajo cotidiano y en la interlocución y la negociación con el Gobierno, la administración pública y otros interlocutores sociales e instituciones en las que participa la CS de CCOO, en:

- a) **Elaboración de informes, dictámenes y propuestas** sobre cualquier materia, cuestión, iniciativa, proyecto o reforma normativa que se someta a la consideración del Gabinete o a iniciativa de éste.

Destacar, la elaboración de valoraciones y propuestas normativas articuladas o consultas para su presentación por el sindicato tanto en sus órganos internos, en procesos de negociación y de diálogo social tripartitos o bipartitos, con los grupos parlamentarios para la defensa de las posiciones de nuestra organización respecto de proyectos de ley en tramitación o en las mesas técnicas de la Administración con participación de CCOO y asistencia, en su caso, a las reuniones correspondientes o en los procedimientos de información o de consulta previstos a las organizaciones más representativas en todos los proyectos normativos en materia socioeconómica.

Solo a título descriptivo y sin ánimo exhaustivo, dado el breve espacio del que se dispone, se cita la participación del Gabinete en

- **Las mesas de diálogo social de las reformas laborales y de Seguridad Social** abordadas con la participación de CCOO durante el período de referencia y de sus desarrollos reglamentarios (entre otros muchos, reforma laboral 2021, reforma jornada de trabajo, derecho de desconexión, reglamento sistema RED, ley de Empleo, contratos formativos, derechos LGTBI, protección del empleo doméstico- desempleo y salud laboral-, estatuto del becario, transposición de las directivas de Igualdad, transposición de la Directiva sobre condiciones transparentes y previsibles de trabajo, transposición Directiva de Salarios mínimos y adecuados, reforma de la prestación por desempleo, reformas de jubilación y de la financiación de la Seguridad Social, del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, del sistema de autónomos, reglamento de procedimiento sobre anticipación de la edad de jubilación, reformas IT, Ingreso Mínimo Vital, complemento brecha de género, convenios colaboración servicios público de Salud y mutuas de Seguridad Social, ley de impulso de los planes de pensiones de empleo).

- **Las mesas de ámbito bipartito**, a título de ejemplo la que concluyó con el V AENC.
- **La elaboración de enmiendas para su defensa por el sindicato ante los grupos parlamentarios** (p.e. las reformas de las leyes concursal, de vivienda, de ciencia, de eficiencia procesal, del Sistema Nacional de Salud, sobre igualdad y derechos personas TRANS y LGTBI, la modificación del Código Penal en materias que puedan afectar al ejercicio de derechos colectivos – delito de desórdenes públicos o ejercicio de la Acción Popular, la Ley Orgánica del Derecho a la Defensa...);
- **La elaboración de valoraciones y propuestas para ser presentadas por el sindicato en los procedimientos de participación y consulta** previstos en diversas disposiciones y un ejemplo de ello es la preceptiva consulta del Gobierno a las organizaciones más representativas sobre todos los proyectos normativos en materia socioeconómica que se han tramitado en este período (ex artículo 26.2 de la Ley 50/1997 del Gobierno, relativo al procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos).

**b) El asesoramiento a los representantes del sindicato en el Consejo Económico y Social** (España) y participación directa, si se requiere, como asesores en sus grupos de trabajo, siendo, además uno de los miembros del Gabinete, consejera del CES

A título de ejemplos meramente ilustrativos, entre los Dictámenes trabajados en este período, se encuentran los relativos a las siguientes materias: anteproyecto de Ley por la que se modifica el TRLET, en materia de extinción del contrato de trabajo; anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión; anteproyecto de Ley de Familias; anteproyecto de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; anteproyecto de Ley por la que se modifica el TRLET y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea; anteproyecto de Ley para el impulso de planes de pensiones de empleo; anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión; anteproyecto de ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; anteproyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo,...

Además, participamos anualmente en los trabajos de elaboración del Capítulo II de la Memoria Socioeconómica del CES.

- c) **El asesoramiento a los representantes del sindicato en los demás órganos de representación institucional** (SEPE, INSS, Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Fundación SIMA, FUNDAE; FOGASA; Junta Consultiva de Seguros, etc.), así como en su interlocución con otras instituciones del Estado (Fiscalía y CGPJ, por ejemplo, en este período) y participación, en su caso, en las correspondientes reuniones.
- d) **El asesoramiento en los procesos de participación del sindicato en la elaboración de normativa internacional**, convenios internacionales, Directivas y criterios de implementación de éstas y asistencia a las correspondientes reuniones.

Así reseñar en el ámbito global, la elaboración y revisión de los informes requeridos por la OIT para el control del cumplimiento interno de sus Convenios y en el ámbito de la UE, la participación en comités orgánicos (p.e el Comité de Derechos Fundamentales y Legislación Mercado Interior), ad hoc o de trabajo (p.e. el grupo de expertos para la transposición de la Directiva de Condiciones Transparentes; el grupo de trabajo en la propuesta de Directiva de salarios mínimos, el de transposición de la directiva sobre herramientas y procesos digitales en el derecho de sociedades; el de directrices sobre el derecho de la competencia y la negociación colectiva para los trabajadores autónomo o el de la transposición nacional de la Directiva de denuncia de irregularidades) y consultivos (p.e el Comité Asesor de Derechos Fundamentales y de Litigación y la Red ETUCLEX) de la **Confederación Europea de Sindicatos** y en grupos de trabajo de profesionales juristas de otros países miembros organizados por la CES u otras entidades (Autoridad Laboral Europea, Comisión Europea...)

- e) **El asesoramiento en cualesquiera otras cuestiones que nos sean encomendadas**, p.e. en cuestiones relacionadas con la gestión y el funcionamiento de los edificios en los que la Confederación desarrolla su actividad, incluyendo asimismo el asesoramiento puntual a otras organizaciones confederadas en asuntos específicos – asunto La Suiza, Malinche Ley Mordaza- o representantes sindicales en empresas en materia de PSC, a petición de la Secretaría de SS y PP (p.e. Logista, Endesa, ABC, Acciona, Alcoa, BBVA, Allianz, IBM, Quirón, Paradores, Repsol, Cementos Portland, Heineken, Diputación de Barcelona, Canal de Isabel II, etc).

■ **PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.** Además de lo indicado anteriormente, el Gabinete está presente directamente **en representación de la CS de CCOO** en los siguientes órganos consultivos del Gobierno, del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones, respectivamente

- Consejo Económico y Social España (CES)
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)
- Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social (CG INSS)

Esta representación institucional conlleva el desarrollo de las funciones asignadas a los consejeros o miembros de esos órganos por sus leyes y decretos de creación; como el estudio y la participación en los debates de los dictámenes, informes y memorias que elabora el CES en calidad de consejera; la preparación, participación en los debates y defensa de la posición de CCOO en relación a las resoluciones de consultas sobre convenios colectivos aplicables, inaplicación de convenios, investigaciones a impulsar desde el organismo, la asistencia y participación a los plenos, comisiones de trabajo, participación en las jornadas y foros organizados por esas instituciones, etc.

■ **TAREAS DE ASESORAMIENTO TÉCNICO-JURÍDICO** Asunción de la REPRESENTACIÓN PROCESAL Y DEFENSA JURÍDICA de la Confederación Sindical de CCOO en los asuntos relacionados con los intereses económicos y sociales que representa el sindicato.

- a) **Ante los órganos jurisdiccionales nacionales en todas sus instancias**, fundamentalmente de forma directa ante las salas de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional, relacionados generalmente tanto con la impugnación de desarrollos reglamentarios, reales decretos dictados por el Gobierno, órdenes ministeriales y otras disposiciones de carácter general de contenido fundamentalmente socioeconómico y laboral como con resoluciones que afectan directamente al interés sindical, económico o patrimonial de la propia Confederación Sindical de CCOO.

Por ejemplo, en este período han sido numerosos los litigios en relación con nuestro derecho a la participación institucional como sindicato más representativo y litigios en materia de subvenciones pero también en otros campos como la impugnación del Acuerdo entre la Junta de Andalucía y las mutuas patronales en materia de gestión de IT, la impugnación del reglamento de planes de igualdad, el del sistema RED o el del nombramiento de la comisión de control especial de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública

Igualmente ante el orden social y en otras instancias ante el Tribunal Constitucional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, dada la frecuente afectación en estos procedimientos de derechos fundamentales e incluso, ante otros órganos constitucionales, como la interposición de quejas ante el Defensor del Pueblo o la presentación ante el mismo o ante grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados de dictámenes para solicitar su intervención a fin del planteamiento de recursos de inconstitucionalidad contra determinadas reformas

- b) **Ante instancias y organismos internacionales denunciando el incumplimiento de tratados Internacionales y normativa comunitaria:** procedimientos de reclamaciones y procedimientos de quejas ante el Consejo de Administración de la OIT (recientemente tema huelga); reclamaciones ante la Comisión Europea por infracción del derecho de la Unión, incumplimientos de los Tratados, directivas o reglamentos comunitarios en España o en otros Estados miembros cuando han afectado (por ejem-

plo) a la ciudadanía española en el exterior; reclamaciones colectivas ante el Comité europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa (indemnización despido tasada).

■ **ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN**, con la elaboración de material divulgativo, artículos, guías y materiales didácticos de interés para la organización relacionados con la normativa laboral y de Seguridad Social tanto interna, como supranacional y comunitaria (guía permisos RD Ley 5/2023, acoso sexual, becarios ...)

Asimismo, el Gabinete Jurídico Confederal atiende, junto con miembros del mundo académico y de otras organizaciones sindicales nacionales e internacionales, a foros e instancias de estudio de materias del derecho del trabajo y seguridad social y participa, según disponibilidad y demanda, como ponente en representación del sindicato en jornadas, cursos de formación y foros diversos (jornadas Gabinete Estudios Confederal, SIMA, CNCC, Jornadas CES Santander, Comité Asesor de Derechos Fundamentales y de Litigación, formación a comisiones de control y organizaciones confederadas en previsión social complementaria...).

## **GABINETE DE ESTUDIOS JURÍDICOS**

El Gabinete de Estudios Jurídicos se configura como un instrumento confederal para dotar de recursos a la organización en el ámbito de la intervención legal, mediante el análisis del marco normativo, el seguimiento de la actualidad jurisprudencial y las posiciones de la doctrina científica jurídico-laboral.

Su cometido esencial es la elaboración de estudios jurídicos con capacidad de proyección para su incorporación a la actividad sindical y jurídica, del conjunto de las organizaciones de CCOO. En concreto, de trata de suministrar un análisis crítico de las consideraciones legales y jurisprudenciales para definición de las líneas de trabajo en la acción sindical, y para su incorporación a las estrategias de intervención legal en los conflictos laborales.

### **Una labor proyectada: entre la interpretación jurídica y la intervención sindical**

La proyección del trabajo del GEJUR no es una aspiración futura, sino una práctica ya consolidada en su actividad ordinaria. El Gabinete despliega una combinación eficaz de producción jurídica, acompañamiento a la intervención jurídica y sindical y formación técnica, que le permite articular su intervención en varios niveles simultáneos.

- Por un lado, **elabora estudios jurídicos estratégicos** sobre las reformas legislativas, las novedades jurisprudenciales y los conflictos laborales estructurales. Estos informes no solo interpretan la norma, sino que fijan criterios de aplicación práctica para orientar la acción sindical y la intervención jurídica en los tribunales.
- Además, **el GEJUR responde a solicitudes específicas de las estructuras sindicales**, tanto confederales como federales y territoriales, prestando apoyo doctrinal en situaciones complejas, negociaciones críticas o procesos judiciales de alcance colectivo. Esta función de dictamen jurídico permite unificar el criterio sindical ante conflictos clave, reforzando la cohesión interna de la organización.
- En paralelo, el Gabinete cumple una **función de actualización jurídica y formativa**, organizando jornadas de estudio y actualización jurídica para cuadros sindicales y personal técnico de los servicios jurídicos. Estas acciones consolidan una cultura jurídica compartida, fortalecen la capacidad de intervención sindical y actualizan las herramientas para la defensa de los derechos laborales.
- Finalmente, se ha iniciado la organización de un **espacio web especializado**, destinado a facilitar el acceso interno a los estudios y materiales de fondo elaborados por el Gabinete, lo que constituye un paso decisivo para ampliar la difusión de su producción y reforzar su impacto organizativo.

Con este conjunto de actuaciones, el GEJUR no solo produce doctrina, sino que actúa como núcleo articulador entre el conocimiento jurídico y la acción sindical, proyectando su trabajo de forma transversal en el conjunto de la organización y ampliando su capacidad de incidencia en el espacio público.

### **Líneas estratégicas del GEJUR: derecho del trabajo al servicio de la acción colectiva**

El Gabinete de Estudios Jurídicos (GEJUR) de CCOO desarrolla una labor jurídica altamente especializada que desborda la simple función técnica para convertirse en un auténtico dispositivo de análisis, intervención y transformación del modelo de relaciones laborales.

Lejos de limitarse a la resolución puntual de conflictos, su línea de actuación se articula sobre una concepción estratégica del Derecho del Trabajo, como herramienta de acción colectiva, cimentada en una vigilancia crítica del marco normativo, en la elaboración doctrinal rigurosa y en la interlocución con el poder judicial, legislativo e institucional.

Una orientación confederal: intervención allí donde se disputa el modelo laboral

La actividad de GEJUR se vertebra en torno a aquellos ámbitos que desbordan el conflicto sectorial o territorial y comprometen intereses estructurales del mundo del trabajo. Esta vocación confederal es el hilo conductor de sus líneas de trabajo, en las que se concentran tanto cuestiones centrales para la acción sindical (como el ejercicio de la libertad sindical o el marco de la negociación colectiva), como otras menos visibles pero decisivas para el equilibrio entre los poderes en el ámbito productivo, como son el desarrollo de derechos fundamentales en el seno de la empresa o la protección frente al tratamiento masivo de datos personales.

El Gabinete se sitúa así en una doble función: por un lado, interpreta y disputa el sentido del Derecho vigente en el escenario judicial y doctrinal; por otro, construye una lectura alternativa y progresiva del ordenamiento laboral, conforme a los principios de igualdad, estabilidad y participación.

### ***Proyección del trabajo jurídico: visibilidad, influencia y transformación social***

El valor del trabajo que desarrolla el Gabinete de Estudios Jurídicos (GEJUR) se realiza cuando la producción jurídica se proyecta hacia fuera y hacia dentro de la organización, alimentando la acción sindical, orientando la negociación colectiva, y penetrando en los espacios donde se define el contenido del trabajo y sus derechos. Proyectar ese trabajo no es un objetivo instrumental: es parte esencial de la batalla cultural y jurídica por la dignidad del trabajo, y una vía para convertir el conocimiento técnico en transformación social.

En el actual mandato se han dado pasos importantes en esa dirección: **mayor sistematización de los informes, consolidación de líneas temáticas, participación en foros especializados, y difusión en canales sindicales.** Pero el reto sigue siendo ampliar el alcance y la comprensión del trabajo que realiza el GEJUR, de modo que su producción no quede encapsulada en los circuitos jurídicos, sino que llegue a las estructuras organizativas, los cuadros sindicales, y los espacios de elaboración doctrinal, académica o mediática, donde se disputa el significado del derecho laboral.

### ***El gabinete en cifras:***

- Se han realizado **113 informes de análisis de las novedades en el ámbito jurídico-laboral**, fundamentalmente, de los cambios legislativos y del seguimiento de la doctrina judicial que ha venido recayendo en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- **707 informes jurídicos sobre consultas** formuladas por las secretarías confederales, las Federaciones estatales, las estructuras territoriales a nivel de confederación o territorios o los Servicios Jurídicos de CCOO.

- **7 jornadas de estudio** presenciales.
- **24 sesiones online de análisis y debate jurídico** de especial impacto sindical, que se convocan en el ámbito interno de CCOO, para el conjunto de las estructuras sindicales, así como servicios jurídicos, y que, en ocasiones, según el criterio de las respectivas organizaciones, se pueden extender a delegados sindicales u órganos de representación legal, según el tema tratado.
- **3 publicaciones bajo el título ESTUDIOS DE DOCTRINA JUDICIAL y ESTUDIOS DE DERECHO LABORAL**, cuyo objetivo principal es difundir en el ámbito de la organización los estudios de proyección que ha elaborado sobre las materias jurídico-laborales, principalmente en las jornadas de estudio.

### **Conclusión: un gabinete como instrumento de la intervención político-jurídica del sindicato**

El GEJUR no es únicamente una instancia de asistencia jurídica o de apoyo técnico: se configura como un instrumento sindical para incidir en la interpretación del derecho, en su formulación doctrinal y en la defensa colectiva del trabajo como derecho fundamental.

Su producción documental –estructurada en informes, con proyección para la intervención en los conflictos reales, con alta densidad jurisprudencial y proyección práctica– constituye una herramienta esencial para la acción sindical, y para la transformación del orden jurídico-laboral desde una perspectiva de justicia social y democracia en el trabajo.

### **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN CONFEDERAL**

Las actividades desarrolladas por el Centro de Documentación Confederal, están orientadas a la gestión de la información generada por la Comisión Ejecutiva Confederal además de una cuidada selección de información externa, constituyéndonos así, como un servicio transversal cuyo objetivo es el de servir como instrumento de apoyo tanto en los procesos de planificación del trabajo como en la toma de decisiones del sindicato.

Durante estos cuatro años, el Centro de Documentación ha desarrollado su actividad al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal, actuando, además, de nexo entre otras bibliotecas y centros de documentación de la organización.

Adaptándonos día a día a un entorno en constante cambio y evolución, como es la gestión de la

información y la comunicación, podríamos resumir nuestra aportación a este período congresual, en las siguientes áreas de trabajo:

- **Gestión de la colección**

- Catalogación de fondos.
- Conversión de documentos en papel a formato electrónico.
- Revisión y actualización de la colección de publicaciones periódicas especializadas, incorporando títulos de alto impacto científico en el área de las ciencias sociales.
- Transferencia de fondos a la Fundación 1º de Mayo.
- Creación del catálogo de autoridades.

- **Difusión de la información**

- Boletín de Sumarios de publicaciones periódicas especializadas (Derecho, Economía, Sociología...) 11 números al año.
- Distribución al personal al servicio de la organización (territorios y federaciones) del boletín Prensa Sindical, una selección de artículos de las revistas de CCOO que pretende acercarnos a la actualidad del mundo del trabajo, así como a otros aspectos de la sociedad, y a las líneas de actuación y opinión de nuestra organización, recogidos en 11 números al año y enviados a una lista de más de 10500 personas.
- Ampliamos nuestro servicio de envío de alertas informativas (jurídicas, política internacional, economía, BOE, etc.) dirigido a grupos de usuarios con intereses comunes.
- Resolución de búsquedas complejas formuladas por nuestros usuarios y envío de resultados obtenidos.
- Envío de dossiers y bibliografías sobre temas de actualidad: Jornada laboral máxima de 37, 5 horas, 1º de Mayo, 8 de Marzo, Guerra en Gaza, A un año de la invasión rusa de Ucrania...

- **Optimización de los procesos de trabajo**

- Control de peticiones centralizado a través de una cuenta de correo compartida en el departamento.
- Gestión de envío de artículos de revista con la base de datos propia del Boletín de Sumarios que nos permite, además, hacer estadísticas de uso.
- Migración de la base de datos bibliográfica del sistema de almacenamiento y recuperación de información Winisis al software integrado de gestión bibliotecaria KOHA.
- Coordinación con los centros de documentación de FSC y CCOO Madrid.
- Interlocución con Orex digital, la empresa encargada de la migración e implementación del software.
-

## ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El abordaje de la formación a nivel confederal se realiza desde la premisa de que la educación y la formación son a la vez derechos y herramientas que acompañan, o deberían acompañar, a diversas políticas públicas. La formación cobra mayor relevancia, al menos discursivamente, en el contexto de las transformaciones digital y ecológica del modelo productivo que se vienen impulsando en los últimos años. Compartimos, como otros organismos e instituciones de diversos ámbitos, la necesidad de coordinación de las políticas públicas para orientar estas transformaciones del modelo productivo garantizando la igualdad de oportunidades, en línea con la Agenda 2030, los ODS y las propuestas de la OIT en su primer centenario y el Pilar Europeo de Derechos Sociales que en su primer punto habla de educación, formación y aprendizaje permanente.

El marco normativo y la arquitectura institucional de los sistemas para la garantía de estos derechos es complejo, dada la responsabilidad compartida entre distintas Administraciones – que se ha vuelto más complicado con la nueva distribución de competencias y que ha profundizado la separación de las actuaciones de ambas Administraciones - y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Ello dificulta la gobernanza, la gestión de los recursos que se dirigen a objetivos compartidos y la evaluación del impacto de las distintas políticas que desarrollan los derechos a la educación y la formación.

Con el inicio de la primera legislatura del Gobierno de coalición y el despliegue del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), que incluía varias iniciativas dirigidas a la mejora de la cualificación de la población, las organizaciones sindicales y empresariales compartimos el diagnóstico de la dificultad de tener una visión del conjunto de las políticas e iniciativas de formación con objetivos comunes, necesaria para dar respuesta coordinada a las demandas del entorno productivo y al derecho a la formación atendiendo a las distintas situaciones personales y laborales.

### Diálogo social y normativa

Con esta premisa CCOO impulsó el diálogo bipartito con el fin de alcanzar un acuerdo que poder trasladar al Gobierno, en el contexto de la reforma ya realizada en el ámbito educativo y la reforma de la Ley 30/2015, comprometida por el Ministerio de Trabajo en el propio PRTR e incluido en el Plan Anual Normativo del 2022, y objeto así mismo de desarrollo de la Ley de Empleo publicada también en el año 2023.

A lo largo de los años 2022 y primer semestre del año 2023 se fueron alternando el diálogo bipartito y la mesa de diálogo social para la reforma de la Ley 30/2015. (Junto a la mesa de diálogo del Ministerio de Educación y FP para el desarrollo de la Ley 3/2022 de Ordenación e Integración de la FP).

En cuanto al Acuerdo bipartito por la formación/Pacto Social por la formación, su principal objetivo era proponer un marco de gobernanza tripartita del conjunto de las políticas de formación del Gobierno dirigidas a los y las trabajadores, atendiendo a la integración y coordinación de estrategias que permitan entender y aprovechar la complementariedad de las distintas políticas públicas; la ordenación de instrumentos públicos con funciones y objetivos compartidos; la visión del conjunto de recursos invertidos sea cual sea la administración que los gestione; el establecimiento de indicadores compartidos y la evaluación del impacto de las políticas públicas y la revisión del actual sistema de convocatorias que en la práctica aleja los resultados de los objetivos y la búsqueda de sistemas más estables que permitan la continuidad y la mejora de la participación en la formación. Este diálogo bipartito concluyó en un documento que no llegó a firmarse.

Por otro lado, en la Mesa de diálogo con el Ministerio de Trabajo el principal reto de CCOO fue articular la reforma de la Ley 30/2015 con la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la FP presentada por el Ministerio de Educación y FP, que desarrolla la formación acreditada para la población activa. Entendíamos esta reforma como una oportunidad para negociar una Ley que regulara el derecho a la formación en el trabajo y el acceso a las distintas ofertas, no sólo las gestionadas en el ámbito de la administración laboral. Pretendíamos mejorar la capacidad de intervención a través de la negociación colectiva en la formación, por una parte en el ámbito sectorial, reivindicando el papel de las Comisiones y/o Estructuras Paritarias y dotando a éstas de recursos financieros y técnicos para el desarrollo de las funciones vinculadas a la mejora de la calidad de la formación y la garantía de acceso de los trabajadores y trabajadoras bajo su cobertura. Así mismo, ampliar los derechos de la RLPT en materia de formación, considerando su obligada participación, al menos, en los planes financiados en el marco de gestión de la cuota de formación y en todo caso la negociación y seguimiento de todas las figuras en formación de las que pueden hacer uso las empresas (FP dual, contrato formativo y becas y prácticas no laborales).

En el marco de esta mesa, y a partir de los distintos borradores presentados por el Ministerio de Trabajo, las organizaciones sindicales (CCOO Y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME), elaboramos una propuesta común que se hizo llegar a la Secretaría de Estado en marzo de 2023. La convocatoria de elecciones en junio de 2023 suspendió esta negociación. La reforma de la Ley 30/2015 no se incluyó en el Acuerdo de Gobierno PSOE-SUMAR. Tampoco se ha incluido en los Planes Anuales Normativos de la administración general para el 2024 y 2025.

En cuanto a la Mesa de diálogo con el Ministerio de Educación, se ha abordado, por una parte, el desarrollo de la Ley 3/2022 de Ordenación e Integración de la FP y por otra la información sobre la distribución de la cuota entre CCAA y las convocatorias de ámbito estatal que gestiona el propio Ministerio. La generación de dos ámbitos de convocatorias es la consecuencia principal de la nueva distribución de competencias entre Ministerios.

Con respecto al desarrollo de la Ley a finales de mandato, se habían publicado varios reales decretos, el 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y, a principios de este año, los reales decretos por los que se establecen las

distintas ofertas vinculadas a títulos de FP (modularización de la formación), que deberían permitir el incremento de la oferta disponible, su diversificación y, sobre todo, la mejora del acceso de la población adulta.

En relación a las convocatorias nuestro objetivo ha sido intentar establecer criterios para garantizar que se cumplen los objetivos en cuanto a ofrecer una formación que sea acreditable y pueda facilitar la realización de itinerarios dentro del sistema de formación profesional, más allá de la distribución de fondos entre entidades especializadas en el acceso a las subvenciones públicas.

Que esta mesa sea foro para la discusión de las convocatorias se debe a que no se ha desarrollado la gobernanza tripartita prevista en dicha Ley. La reforma del Consejo General de la FP, vista también en esta mesa y en este órgano, y que observa la creación de una comisión tripartita para este ámbito, sigue pendiente de publicación.

Se ha intentado avanzar en cierta coordinación. Acuerdo bipartito para mejorar la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y el de Educación y FP. Como se ha venido describiendo, en cuanto a la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la gobernanza de la formación financiada con la cuota, se viene produciendo una duplicidad en los ámbitos en que se abordan las convocatorias y mayor dificultad para tener una visión del conjunto de la oferta. Ante esta situación, sobre la que las organizaciones sindicales y empresariales hemos llamado la atención en reiteradas ocasiones, en el mes de marzo de 2025 firmamos un Acuerdo para la mejora de la coordinación entre los Sistema de Formación Profesional y de Formación en el Empleo.

Este Acuerdo, básicamente, lo que se propone es que, por una parte, haya una colaboración entre FUNDAE y la Secretaria General de Formación Profesional (MEFPD) y, por otra, se firme un Convenio Marco de colaboración entre los Ministerios de Trabajo y Educación, para la colaboración entre los Centros de Referencia Nacional y las Entidades Bipartitas Sectoriales del Sistema de Formación en el Trabajo, con el fin de mejorar la prospección para la definición de perfiles profesionales y la detección de necesidades de formación. El Acuerdo bipartito se ha remitido a ambos Ministerios.

## **Otras actividades del área de formación**

Se ha mantenido una intensa y prioritaria participación de CCOO en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), como miembros de su patronato y por la especial relevancia en el desarrollo sectorial de la formación y la responsabilidad en la gestión de los recursos de la cuota. El apoyo a las Comisiones y/o Estructuras Paritarias para el desarrollo de las funciones específicas para impulsar la participación sindical en la empresa, especialmente en los procesos de mediación en caso de conflicto, tanto en los planes de formación de empresas que se acogen a la financiación a través de la cuota, como en el disfrute de los permisos recogidos en el artículo 23 del ET, así como el actual Permiso Individual de Formación de la Ley 30/2015 es uno de los prin-

cipales objetivos. Junto a la exigencia que mantenemos en la Fundación para que se elaboren procedimientos que les otorguen capacidad de intervención, con recursos financieros y técnicos suficientes, para desarrollar las funciones que tienen encomendadas, entre otras, la realización de propuestas formativas, el seguimiento y evaluación de todas las iniciativas financiadas con la cuota y específicamente las que, siendo competencia del SEPE, se gestionan por este organismo. Y, por último, la negociación de las distintas convocatorias, en las que ha sido voluntad de CCOO intentar revertir la inercia del sistema para mejorar la calidad de la formación, incidiendo en distintos aspectos como son limitar la concentración de la financiación en determinadas entidades y la mejora de la participación de las comisiones paritarias sectoriales (instrumentos nacidos de la negociación colectiva) en la determinación de las prioridades formativas.

Otro elemento fundamental de trabajo es la Negociación colectiva. Los estudios y análisis puntuales que se realizan muestran un estancamiento en el contenido de los convenios en relación a los derechos de formación en el trabajo. Con el fin de contar con una información más exhaustiva, a través de la participación en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se propuso la realización de un estudio específico en la convocatoria de 2024. Dispondremos de las conclusiones en Octubre de 2025, lo que permitiría abordar, junto con acción sindical, posibles líneas de actuación sobre esta cuestión.

Se han continuado realizando, a iniciativa de la Confederación o en respuesta a la demanda de las organizaciones, formación sindical sobre el marco normativo, el desarrollo del derecho a la formación, su mejora a través de la negociación colectiva, los derechos de información y consulta en la formación en la empresa.

La participación institucional en los diferentes órganos de representación en materia de formación constituye un elemento fundamental para la defensa de los derechos de las y los trabajadores. Así, mantenemos una participación activa y propositiva en los dos Ministerios implicados, tanto en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, el Patronato, Comisión Estratégica de Seguimiento, Comisión Permanente y grupos de trabajo de Fundae, en el Consejo General FP, el Comité de Educación de la CES o el Comité Consultivo de FP de la Comisión Europea, entre otros. Participación en las reuniones de OIT-CINTERFOR de este organismo como miembros del patronato de Fundae.

Desde el área de formación se ha continuado participando en mesas redondas en distintos encuentros y eventos promovidos por CCOO y por instituciones externas, como son Cursos de Verano de diversas universidades, Formación y Empresa, Universidad Pyme-Fundae, Fundación Cife, Fundación Bertelsmann...

El trabajo sobre formación se coordina con otras áreas confederales, especialmente con el área de Empleo tanto en el análisis de las reformas de políticas activas en lo que afecta a formación, como en todas las cuestiones que se consideren de interés común.

Para finalizar, el objetivo de CCOO de mejorar el ejercicio del derecho a la formación en el ámbito laboral no se ha cumplido. Se ha producido un estancamiento en el desarrollo del derecho. Pero

este objetivo frustrado no es achacable a nuestra responsabilidad, puesto que hemos trabajado incansablemente por lograr una ley de FP y por conseguir un sistema de formación para el empleo coordinado y eficaz, hemos logrado llegar a acuerdos bipartitos ambiciosos, se ha trabajado en el interno de CCOO para dar a conocer los derechos y cómo ejercerlos. Se debe, en cambio a la dispersión de iniciativas, de programas, de financiación... lo que perjudica, sin lugar a duda, a quienes más necesitan y demandan formación: las personas trabajadoras con menos cualificación.

Desde CCOO seguimos exigiendo la urgencia de la integración de políticas activas y educativas para la formación de adultos, especialmente en el caso de personas trabajadoras con necesidades de mejora de su cualificación y/o recualificación.

**Secretaría**  
de **Internacional,**  
**Cooperación y**  
**Migraciones**

## **SECRETARÍA DE INTERNACIONAL, COOPERACIÓN Y MIGRACIONES**

Tras el 12 Congreso de CCOO nos fijamos cinco prioridades y una serie de acciones a desarrollar en el área de internacional, cooperación y migraciones que hemos tenido que ir modificando y adaptando ante el convulso tiempo como el que vivimos. Un momento con repentinos y bruscos cambios, con un orden mundial que se ha visto cuestionado y alterado, los efectos de la pandemia del COVID 19 todavía muy presentes, crisis económicas recurrentes y una crisis climática que afecta especialmente a la población más vulnerable, una guerra comercial abierta que el triunfo de Trump en los Estados Unidos no ha hecho más que agravar, conflictos bélicos crecientes, aumento de la desigualdad y de las violaciones de los derechos humanos, ataques a la democracia, mayor presencia de la extrema derecha en la sociedad y los espacios de gobierno en cada vez más lugares del mundo y una Europa en horas bajas con serias dificultades para seguir siendo relevante.

A pesar de ello, se han cumplido los principales compromisos y objetivos que nos fijamos, con un enfoque transversal de nuestro trabajo siempre alineado con los principios de la democracia y la igualdad de género, derechos humanos y de la Agenda 2030.

### **INCIDENCIA EN LA DEFINICIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS INTERNACIONALES, EUROPEAS, DE COOPERACIÓN Y MIGRATORIAS**

El primer objetivo que nos fijábamos exigía reforzar nuestra presencia en el escenario nacional, internacional y en los debates globales.

La actividad institucional ha sido intensa con las diferentes Administraciones nacionales relacionadas, especialmente con el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) por su intensa actividad fuera de España y su relación con el movimiento sindical internacional.

Como mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboramos nuestra opinión sobre la memoria anual del Gobierno de España sobre cumplimiento de los convenios de OIT ratificados. La Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) de OIT en su informe de 2025 ha recogido numerosos comentarios elaborados por CCOO – el único sindicato mencionado - sobre el tiempo del trabajo en España. Este hecho supone el reconocimiento por parte de los expertos y juristas al compromiso y la dedicación que se lleva a cabo desde nuestra organización en la elaboración de los comentarios a las memorias y los informes de la OIT y la calidad de los mismos. Respecto de los convenios ratificados por España hemos hecho el seguimiento y participado en seminarios de difusión sobre los mismos, concretamente

el 188 sobre trabajo en la pesca, 189 sobre trabajo doméstico, 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y 191 sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, así como sobre el protocolo de trabajo forzoso y del Plan Nacional de Trabajo Forzoso.

El año 2024 y de forma sorpresiva, España fue caso en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, a propuesta del grupo de los empleadores. La denuncia se basaba en el incumplimiento del Convenio 144 de OIT que establece la obligación de articulación de espacios de diálogo en cada país entre los mandantes de OIT y respecto de las materias sobre las que son competentes, incluidas la memoria anual de cumplimiento de convenios ratificados. Lo cierto es que el Gobierno español no había formalizado el espacio, pero también lo es que – tal y como se estableció en las conclusiones de la Comisión – el caso no estaba sustentado ya que el MITEOS constituyó el mecanismo reforzado de forma acordada con las partes antes del inicio de la CIT 2024 y que el español ha sido un gobierno que ha fomentado el diálogo social. El motivo real para que España fuera uno de los 24 países del mundo de la lista de mayores violadores de convenios de la OIT no fue otra que el desquite, por parte del grupo de los empleadores, por la posición favorable a que el derecho de huelga se considere parte del convenio 87 de libertad sindical que España viene manteniendo en OIT.

Se ha mantenido la participación anual en la Conferencia Internacional del Trabajo tanto en la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) como en el resto de comisiones. Y CCOO se ha unido a la Alianza 8.7. sobre trabajo infantil y trabajo forzoso o la Coalición Mundial por la justicia social.

El derecho de huelga es parte del convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical, pero gran parte de los gobiernos de los países miembros de la OIT y la totalidad del grupo de los empresarios no lo considera así. La controversia sobre el derecho a la huelga se encuentra actualmente en la Corte Internacional de Justicia (CIJ) y desde CCOO estamos trabajando intensamente y de forma coordinada con el gabinete jurídico junto a la Confederación Sindical Internacional (CSI) para lograr ganar el caso, para lo cual se ha hecho una aportación económica con el fin de poder sufragar la defensa jurídica.

Por último y en relación a OIT, desde la Secretaría de Internacional se ha traducido al español y se ha editado el libro “Aún queda trabajo por hacer” de Luc Cortebeek sobre el funcionamiento de la OIT que ha publicado la Fundación 1 de Mayo.

Aunque puede resultar extraño, la interacción con el Ministerio de Asuntos Exteriores, UE y Cooperación sigue siendo prácticamente nula, si exceptuamos los contactos relacionados con la Cooperación al Desarrollo. Esta situación responde al nulo interés de la Cancillería por mantener un diálogo con los sindicatos.

La relación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se ha centrado en la Comisión Laboral Tripartita de Migraciones, espacio de información y diálogo en materia de migración y mercado de trabajo. La última etapa del mandato se ha visto marcada por la reforma del reglamento de la ley de extranjería, en la que hemos trabajado intensamente, logrando un resultado positivo, aunque insuficiente, para las personas trabajadoras extranjeras en nuestro

país. Como es habitual, con el Ministerio del Interior, competente asimismo en materia de migraciones, no existe ningún tipo de comunicación.

Asimismo, se mantiene nuestra actividad como miembros de la Plataforma Informe DESC, sobre aplicación de las recomendaciones del Comité DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales) de Naciones Unidas donde participamos en la elaboración de informes sobre derechos humanos.

Las relaciones con las Embajadas en España permiten realizar un intercambio de información y de conocimiento, y las hemos reforzado, especialmente con la de Francia, Alemania, Reino Unido, Palestina, Rumanía, Cuba... así como con la Delegación del Frente Polisario del Sahara Occidental.

A nivel multilateral, uno de nuestros espacios de participación es la Comisión Consultiva sindical ante la OCDE (TUAC) tanto en las reuniones plenarias, las reuniones ministeriales como en los diversos grupos de trabajo específico – en especial el de Empresas Multinacionales -. Y también en el Consejo Asesor del Punto Nacional de Contacto e información y difusión de las Líneas Directrices y las Guías de Debida Diligencia de la OCDE. Siendo conscientes de que este es un instrumento insuficiente para lograr el objetivo de la exigencia de diligencia debida empresarial, trabajamos para reforzar su capacidad.

En cuanto a otros espacios supranacionales, destaca nuestro trabajo en el Comité Económico y Social Europeo (CESE). Los tres consejeros de CCOO en el CESE acaban de ser renovados, en reconocimiento a su labor durante los últimos 5 años de su mandato. La incidencia de CCOO se refuerza con la presencia en ámbitos de gobierno y al frente de comisiones del Grupo 2 de los y las trabajadoras CESE de nuestros consejeros y consejera – por ejemplo, la Presidencia del Comité de Derechos Humanos, del grupo de mujeres, ser miembro del Buró... -. Lo que permite trasladar nuestra posición política y sindical en el Grupo de los Trabajadores. La comunicación es fluida y periódica entre los y la consejera con la Secretaría, especialmente con el área de Europa. El trabajo coordinado entre nuestros representantes en el CESE y nuestra participación en la CES es continua y fructífera.

Un nuevo reto que se está haciendo realidad es un trabajo más estrecho con las instituciones europeas – Parlamento Europeo, Consejo de la UE, Comisión Europea..., con relación periódica en función de los temas más relevantes tratados en la CES y en el Parlamento Europeo con los y las eurodiputadas españolas.

Entre julio y diciembre de 2023 España ostentó la Presidencia de turno del Consejo de la UE. Desde CCOO participamos en todas las actividades que el Gobierno español promovió y a las que fuimos invitados. Desgraciadamente no fuimos tomados en cuenta a la hora de organizar ni programar actividades de interés para la clase trabajadora. Coincidiendo con la Presidencia española, coorganizamos junto a la CES una reunión del Comité Ejecutivo de la CES en Madrid.

Con motivo de las elecciones al Parlamento Europeo celebradas en junio de 2024, desde CCOO

trabajamos en una campaña de carácter transversal para promover el voto, el voto progresista y para trasladar la idea de la relevancia que tienen la Unión Europea y sus instituciones y sus decisiones en la vida diaria de la ciudadanía.

Para dar a conocer el trabajo internacional, lograr una mayor incidencia de CCOO y reforzar nuestra presencia en el escenario internacional la comunicación es una herramienta fundamental. La comunicación en sentido amplia incluye la transmisión de información – en forma de circulares, resúmenes, informes y documentos - y el debate desde la Secretaría confederal hacia las organizaciones, así se han convocado plenarios tanto presenciales como virtuales, cuando la urgencia así lo ha requerido y se han publicado los Boletines mensuales con toda la actividad internacional. La traducción de documentos para hacerlos accesibles a la organización amplía el acceso a las cuestiones internacionales. Por último, se ha seguido elaborando notas de prensa y artículos de valoración sobre cuestiones de actualidad y efemérides y manteniendo una presencia activa, especialmente en Twitter, Bluesky, Instagram y Facebook.

## **CCOO EN LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN DE LAS ESTRATEGIAS GLOBALES DE LA CSI Y LA CES**

El segundo objetivo, de mejorar las relaciones sindicales bilaterales también se ha cumplido, puesto que se han mantenido y reforzado las relaciones, especialmente en Europa con la CGT de Francia, la CGIL de Italia, la TUC británica, la CGTP-IN de Portugal o la FGTB de Bélgica, con la UGT de Túnez en África y la CTA de los y las Trabajadoras de Argentina, la CUT de Chile, la CUT de Colombia y la CUT de Brasil.

Consideramos que hemos logrado consolidarnos como un actor relevante en el movimiento sindical internacional, tanto a nivel europeo como mundial

2023 fue un año nefasto para el sindicalismo mundial, tras ser elegido Luca Visentini secretario general de la CSI en el 5 Congreso celebrado en Melbourne, meses más tarde se vio implicado en el caso de corrupción Qatargate junto a miembros del Parlamento Europeo. Tras intensos debates se revocó a Visentini, se nombró a un secretario general interino que acabó siendo ratificado en el congreso extraordinario celebrado a finales de 2023. En todo momento, CCOO nos mantuvimos firmes en la posición que defendía la necesidad de una investigación rigurosa y la depuración de responsabilidades, para recuperar la legitimidad y el prestigio del movimiento sindical internacional que había quedado gravemente afectado, con el compromiso firme de que el movimiento sindical internacional pudiera ser capaz de dar respuesta a la altura de los retos que enfrenta.

Desde CCOO fuimos muy críticos con la CSI de Sharan Burrow (la anterior secretaria general) por la falta de transparencia, democracia y participación en su gestión, de hecho, fuimos parte activa de la campaña por la candidata alternativa Susanna Camusso en el congreso de 2019. Luc

Triangle al frente de la CSI, está dándole un carácter más político, superando así el perfil de ONG y, especialmente, mejorando la comunicación y participación de las afiliadas. La elección de la nueva persona que presida el Grupo de los y las Trabajadoras y de la que dirige ACTRAV, ambas en OIT, definirá si la democracia se impone en la CSI.

## **UNA CES POTENTE PARA UNA EUROPA DE LOS Y LAS TRABAJADORAS**

El tercer de nuestros objetivos se centraba en nuestra área de trabajo internacional más relevante – sin perder de vista el resto – y en la CES como el instrumento útil para la defensa de los intereses de la clase trabajadora europea.

La CES no ha quedado al margen del escándalo que salpicó a su anterior secretario general, por lo que, con el apoyo inquebrantable de CCOO, se ha procedido a una exhaustiva investigación financiera para eliminar cualquier sombra de duda que sobre la correcta administración de la CES.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) también celebró su 15 Congreso en Berlín en mayo de 2023. Esther Lynch, que había asumido la Secretaría General interina tras la elección de Visentini al frente de la CSI, fue ratificada en su cargo. La primera mitad del mandato confirma que aun en medio de una severa recomposición geopolítica marcada especialmente por la invasión rusa de Ucrania y de un viraje en la política comunitaria hacia la contención fiscal tras el espejismo que los Planes de recuperación europeos tras la pandemia supusieron, el movimiento sindical europeo ha preservado la agenda del trabajo decente y la defensa de avances normativos que amplían el acervo social de la Unión Europea.

CCOO hemos tenido un papel relevante en la defensa de la democracia, defendiendo una gobernanza económica con equidad fiscal y social. Hemos denunciado que las nuevas reglas fiscales constituyen un auto sabotaje de la propia UE y reclamamos que cualquier reforma incorpore cláusulas de inversión social e ingresos progresivos. Así mismo, batallamos por una política migratoria no utilitarista, por lo que frente a la propuesta de reserva europea de talento exigimos que se garantizara plenamente la igualdad de trato para todos y todas las personas trabajadoras en Europa.

Somos claros defensores de que el movimiento sindical europeo debe tener una posición pública firme ante la realidad externa a Europa y exigir una política exterior europea coherente con los derechos humanos. Desde CCOO fuimos muy críticos con la decisión de Lynch de eliminar el Comité de Trabajo de Política Internacional y de diluirlo en el Comité de Comercio Internacional. Las diferencias ideológicas y de prioridades entre los miembros de la CES y las dificultades para lograr consensos han derivado en algunos silencios injustificables ante por ejemplo ante el genocidio perpetrado en Gaza por parte del Estado de Israel, los ataques israelíes en el Líbano, la promoción del reconocimiento internacional del Estado de Palestina, la prohibición del comercio de la UE con Israel por los asentamientos ilegales en los territorios palestinos ocupados.

En el debate sobre lo que finalmente fue la Directiva sobre trabajo en plataformas, presionamos para que la CES exigiera el reconocimiento de la laboralidad, así como la regulación de la gestión algorítmica y el control sindical de los datos, en la línea de la Ley Rider española. En cuanto a la Directiva sobre diligencia debida en sostenibilidad empresarial, trasladamos nuestras propuestas realizadas al proyecto de ley española de debida diligencia, con el afán de que la Directiva fuera más ambiciosa y con mayor ámbito de actuación de lo que finalmente resultó.

De modo similar, hemos promovido la revisión de la Directiva relativa a los Comités de Empresa Europeos con el ánimo de reforzar los derechos de información y consulta en grupos transnacionales.

Otras iniciativas europeas en las que hemos tenido una posición propositiva han sido el proyecto Wage-Up y la vigilancia activa sobre la transposición de la directiva de salarios mínimos adecuados. Esta Directiva ha tenido una especial relevancia, en primer lugar, porque en su negociación en el seno de la CES la mayor parte de los sindicatos nórdicos se opusieron radicalmente a la existencia de una directiva que situara estándares salariales en Europa que evitaran el dumping salarial y redujeran las desigualdades en la UE. Su excusa era que – a su entender – vulneraba la autonomía de las partes a fijar los salarios mediante negociación colectiva. Lo que no es cierto puesto que la directiva en todo caso fomenta la fijación negociada de salarios y promueve la negociación colectiva. Los Gobiernos de Noruega y Suecia presentaron un recurso de anulación de la Directiva contra el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE ante el Tribunal de Justicia de la UE. El caso sigue pendiente de resolución. Desde CCOO venimos apoyando la posición de la CES que defiende la legalidad de la Directiva, basándose en que el legislador europeo ha venido admitiendo referencias explícitas a la retribución sin que ello haya supuesto conflicto competencial alguno, así como el riesgo que la se reproduzcan los desequilibrios heredados del asunto Laval al conferir primacía casi absoluta a la libertad económica frente a los derechos sociales. CCOO hemos mantenido en todo momento una posición favorable a la directiva, a pesar de que en España disponemos de una normativa sobre Salario mínimo interprofesional y un salario mínimo de convenio y de que en los últimos años se ha producido un importante incremento anual del SMI, pero se trata de solidaridad de clase.

Hemos tenido un papel protagónico en la ofensiva sindical que logró mantener la cláusula Monti en el Mecanismo de Emergencia del Mercado Interior blindando el derecho de huelga frente a las lógicas de resistencia mercantil.

En el ámbito de igualdad y en la línea que defiende CCOO, hemos trabajado para que la Directiva de transparencia salarial entre hombres y mujeres se sitúe en el centro de la acción de la CES y de las organizaciones afiliadas.

Para lograr nuestra meta, hemos mantenido y reforzado nuestra presencia, activa y propositiva en sus órganos de dirección, en los comités de trabajo y en todas las actividades y campañas que se han venido promoviendo. Se ha coordinado la participación de la Comisión Ejecutiva confederal y de las organizaciones federales y territoriales. En el caso de los sectores, hemos trabajado para que el discurso de CCOO fuera uno, tanto en la CES como en las distintas federaciones sindi-

cales europeas de las que somos miembros. Así mismo, aunque con un resultado poco efectivo, hemos intentado impulsar el Grupo latino en la CES.

A pesar de nuestro empeño, persisten las dificultades en el seno de la CES. Las diferencias entre los sindicatos aumentan. Se está produciendo una peligrosa deriva hacia posiciones conservadoras por parte de determinadas organizaciones. Por ejemplo, la CISL que se sitúa actualmente cercana a las posiciones de Meloni en Italia y que ha forzado la ruptura de la tradicional unidad de acción sindical italiana a nivel nacional e internacional. Sin ir más lejos, la CISL no ha sido convocante de las movilizaciones y huelgas contra las políticas antisociales del Gobierno italiano y en solitario CGIL y UIL son convocantes de los cinco referéndums contra leyes aprobadas por el ejecutivo italiano – entre ellas sobre el despido -. Soliarnosc, el sindicato polaco ha seguido radicalizando su discurso tras publicar una entrevista -loa a Marine LePenn en su revista sindical.

Debe resaltarse que, entre junio de 2022 y junio de 2024, el comité de jóvenes de la CES ha estado presidido por una representante de CCOO. Su trabajo ha sido ampliamente reconocido y ha logrado situar a las personas jóvenes trabajadoras europeas en un lugar relevante en la CES, promoviendo múltiples iniciativas, como por ejemplo formación sobre extrema derecha para jóvenes o la directiva de personas becarias.

Los últimos meses del mandato se están viendo marcados por la compleja situación en la que se sitúa la UE frente a la política comercial y arancelaria de los Estados Unidos, la falta de autonomía estratégica y energética europea, la necesidad de redefinir las relaciones internacionales, especialmente con China y, la ofensiva de rearme de la Unión propuesta por la Comisión Europea. En este sentido, desde CCOO no hemos avalado la propuesta de la CES de una resolución que orientaba el presupuesto comunitario hacia el gasto militar sin blindajes sociales.

Durante el mandato se redefinieron y potenciaron las funciones de la oficina de CCOO en Bruselas, con el fin de ser más útil para la organización y para reforzar nuestra presencia, visibilidad y capacidad de incidencia ante la CES y las instituciones europeas, pero circunstancias laborales forzaron a la jubilación anticipada de la persona que ocupaba la oficina. Aunque la oficina está cerrada temporalmente, la voluntad es reabrirla.

Hemos mantenido una presencia y participación proactiva en otros espacios sindicales internacionales como son el PERC (el Consejo regional Paneuropeo) donde están presentes todos los sindicatos europeos de la UE y de fuera de ella, Anualmente hemos participado en las reuniones del L20, el grupo de los y las trabajadoras del G20. A pesar de que España no es miembro, es invitada permanente, por lo que el sindicalismo español también está presente en la delegación organizada por la CSI. En dichas reuniones se discute el documento que los y las trabajadoras aportan a la reunión de ministros y ministras de trabajo que antecede a la reunión final de mandatarios y mandatarias del G20 y que establece las prioridades para el movimiento sindical en relación a los temas sociolaborales más relevantes cada año.

Se ha seguido coordinando las aportaciones de diversas estructuras de CCOO sobre el cumplimiento de la Carta Social Europea por parte del Estado español.

CCOO junto a otras entidades sociales presentaron una denuncia contra el estado por violación de varios derechos fundamentales – derechos a la vivienda, la protección social, jurídica y económica, la protección contra la pobreza y la exclusión social, protección de la salud y las personas con discapacidad, la igualdad de trato y la no discriminación – por la falta de luz en la Cañada Real, Madrid. El Consejo de Europa falló contra España reconociendo la violación de derechos fundamentales, lo que constituye un primer paso para que se ponga fin a la crítica situación que viven los y las vecinas del barrio.

Debido en parte a una redefinición del plan de trabajo de la Fundación Primero de Mayo, se ha potenciado la participación de CCOO en proyectos europeos. La experiencia es en general muy satisfactoria, ya que ofrecen la oportunidad de reforzar los lazos con otros sindicatos y permiten desarrollar líneas de trabajo que de forma individual serían inviables.

## MAYOR PRESENCIA REGIONAL

Hemos mantenido y reforzado nuestro compromiso de reforzar nuestra presencia en las diversas regiones, centrando nuestra actividad en la consolidación de sindicatos independientes y democráticos y su modernización.

En países árabes, hemos reforzado nuestra colaboración con ATUC (la regional árabe de la CSI) y con el resto de sus afiliadas. Nuestra interacción con organizaciones del Magreb y Máshrek, contrapartes tradicionales de CCOO se ha reforzado con la puesta en marcha de nuevas iniciativas, proyectos, actividades y participación en congresos y reuniones de dirección.

Se ha trabajado intensamente para que la Red Sindical de Migraciones Mediterránea Subsahariana (RSMMS) con participación de sindicatos europeos, del Magreb y África Occidental y la CES sea un instrumento útil para mejorar las condiciones de las personas migrantes hacia Europa. Se está coordinando el grupo de mujeres, y participando como miembros de pleno derecho en el Comité de Pilotaje (COFIL) y la organización de conferencia y eventos, dos de ellos en Madrid.

En Asia, a pesar de que nuestra actividad y nuestras relaciones bilaterales son más reducidas que en otras regiones, hemos realizado una ardua labor de seguimiento, denuncia y solidaridad en los casos de Myanmar, Hong Kong, Irán o Afganistán, lugares donde la democracia y las libertades tanto sociales como sindicales están gravemente afectadas.

La relación con África se mantiene activa, con nuestra presencia en diversas actividades organizadas por la CSI África, incluido su congreso, y con seguimiento y acompañamiento en campañas de solidaridad promovidas en la región.

América Latina continúa siendo una región prioritaria para CCOO. Hemos cumplido el objetivo de reforzar nuestra presencia en la región y nuestras relaciones con los sindicatos latinoameri-

canos y con la CSA (Confederación Sindical de las Américas), con la que hemos consolidado una alianza estratégica para la construcción de una agenda sindical común frente a los desafíos globales que enfrentamos.

Se ha mantenido una constante y fluida relación con las principales centrales sindicales del Cono Sur, especialmente la CTA-T de Argentina, la CUT Brasil, el PIT-CNT de Uruguay y la CUT de Chile. Y se han impulsado actividades conjuntas en torno a memoria democrática, derechos humanos y sindicalismo feminista, y se han consolidado los lazos de solidaridad histórica y el reconocimiento de la lucha sindical como parte de los procesos democratizadoras. En la región andina, se ha apoyado la lucha sindical en Bolivia y Perú ante las crisis institucionales y los intentos de regresión autoritaria. La presencia de CCOO acompañando activamente al proceso de paz en Colombia ha sido intensa, organizando y participando en misiones sindicales de verificación, en espacios internacionales de solidaridad, como verificadores internacionales en las elecciones y en redes europeas de monitoreo del cumplimiento de los acuerdos de paz, estableciendo redes sindicales internacionales de solidaridad, fortaleciendo nuestro trabajo conjunto con el sindicalismo colombiano y contribuyendo al fortalecimiento de la democracia y la paz en Colombia.

Centroamérica era una de nuestras subregiones prioritarias por la extrema situación que sufren los y las sindicalistas, que son perseguidos, amenazados y asesinados en países como Guatemala, El Salvador u Honduras. Mediante la participación en diversos proyectos sindicales, hemos contribuido a la promoción del trabajo decente, la libertad sindical y los derechos humanos desde la acción sindical directa con sindicatos como en interacción con la Unión Europea. Destaca el trabajo realizado en el Grupo Asesor Europeo del Acuerdo de Asociación UE-Centroamérica, cuya presidencia ostentamos desde CCOO.

Cuba merece una especial mención. Hemos condenado el bloqueo económico que sufre la Isla y hemos defendido su soberanía, pero los cambios políticos que se han venido produciendo, nos han llevado a, siempre evitando injerencias, a defender un modelo de autonomía sindical y la participación democrática de las personas trabajadoras. Hemos contribuido a mantener espacios de cooperación internacional con actores sociales y académicos cubanos y hemos mantenido un nivel de interlocución con la Embajada de Cuba en Madrid de alto nivel, así como una relación política y de cooperación con el sindicato cubano.

Mantenemos la participación activa en el grupo de trabajo de la CES sobre América Latina para promover acciones conjuntas con el sindicalismo de América Latina, especialmente en cuestiones de comercio internacional pero también en otros aspectos. En coordinación con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) en relación con el Acuerdo UE-Mercosur, elaboramos una propuesta de Foro Social para dar contenido al capítulo social del Acuerdo, así como diversas declaraciones conjuntas. La posición claramente contraria al Acuerdo por parte de los miembros de la CCSCS ha variado de forma clara tras posicionarse a favor del mismo el Gobierno Lula en Brasil.

Respecto del Acuerdo comercial UE-Centroamérica, CCOO presidimos el Grupo Consultivo interno (GCI) de la UE y en alianza con otros sindicatos promovemos derechos laborales y sostenibil-

idad a través d de la exigencia del cumplimiento de los convenios de la OIT y los acuerdos ambientales tal y como determina el propio Acuerdo,

## **MIGRACIONES: UN ENFOQUE INTEGRAL DESDE LOS DERECHOS HUMANOS**

Las cuestiones migratorias fueron incorporadas a la Secretaría de Internacional y Cooperación en este mandato con la voluntad de reconocer la naturaleza transversal del fenómeno que no podía continuar leyéndose únicamente en clave de su relación con el mercado de trabajo que, aunque fundamental, es un enfoque que no tiene en cuenta todas las cuestiones que afectan a las migraciones. El movimiento de personas en búsqueda de oportunidades laborales, económicas, así como de protección internacional, se produce en todo el mundo. Las políticas migratorias no pueden concebirse desde una visión meramente nacional, porque las interconexiones y la propia movilidad de las personas hacen necesario una gestión global de las mismas. Así, hemos participado a través de la CSI y de otras alianzas, en la discusión sobre el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular promovido por Naciones Unidas.

A nivel europeo, desde CCOO hemos hecho un seguimiento exhaustivo del Pacto de Migración y Asilo de UE, tanto en su fase de elaboración como de implementación nacional. Se ha sido ponente del dictamen sobre migraciones y asilo en el Comité Económico y Social Europeo y en el comité de movilidad de la CES se ha defendido una posición basada en derechos y no solo en control de fronteras y seguridad y hemos analizado y opinado extensamente sobre el mismo.

La migración se ha situado en el centro de gran parte del debate social y político no solo en España y Europa, sino en todo el mundo. Desde CCOO hemos trabajado intensamente y desde diversos frentes para recuperar la centralidad de CCOO en materia migratoria, para continuar siendo un referente a nivel nacional e internacional. Dándole un enfoque de derechos humanos que supere la visión securitaria que limita el tratamiento de la cuestión y alimenta discursos anti inmigración por parte de la extrema derecha, parte de la derecha tradicional y que cala entre determinada parte de la población.

Así, en un trabajo conjunto y coordinado con Acción Sindical hemos mantenido nuestra presencia institucional en la Comisión Laboral Tripartita de Migraciones (CLTI) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Este ha sido un período muy activo con la reforma del reglamento de la ley de extranjería, donde desde CCOO hemos tenido un papel relevante para frenar algunas propuestas gubernamentales restrictivas de los derechos de las personas extranjeras y para proponer medidas que ampliaran esos derechos, especialmente en materia de regularización ordinaria mediante la ampliación y la flexibilización de los supuestos para obtener el arraigo. También se ha mantenido nuestra participación institucional activa y propositiva en el Foro para la Integración social de los Inmigrantes (FISI), así como en el Pleno del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior y en diversas de sus comisiones.

Como socios fundadores de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) hemos seguido plenamente implicados tanto en la Asamblea General, como en la intervención – junto con las federaciones concernidas - ante problemas laborales que se produjeron y que han sido resueltos.

En cuanto a la elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, en la mesa de diálogo CCOO ha mantenido una posición firme para evitar que el Gobierno aceptara la exigencia de algunas patronales, como la de restauración, de facilitar contrataciones masivas en origen para cubrir puestos de trabajo difíciles de ocupar, no por falta de personal – falso discurso de las vacantes – sino por las pésimas condiciones de trabajo ofrecidas. Se trata, nuevamente, de una visión utilitarista de la migración, que pretende facilitar la llegada regular de personas extranjeras, ante dificultades del mercado de trabajo. Las personas migrantes útiles como solución útil para solucionar una necesidad laboral, mientras se perpetúan las situaciones de precariedad laboral.

CCOO ha contribuido a consolidar el modelo GECCO (Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen) con una posición seria durante el debate sobre la migración circular, el modelo que permite a personas trabajadoras extranjeras desplazarse temporalmente a España para realizar una actividad específica y luego regresar a su país de origen. No nos oponemos a una ordenación de los flujos migratorios laborales, siempre que se respeten todos los derechos de las personas migrantes y en todas las fases del proceso, pero denunciemos que, en ocasiones, se utilice como moneda de cambio en las relaciones exteriores del Gobierno de España con otros países, de nuevo generando un uso utilitarista de la migración.

A lo largo del mandato hemos trabajado intensamente para trasladar un discurso coherente y con las personas migrantes en el centro entorno de las cuestiones migratorias. Se han publicado múltiples artículos de opinión y se han atendido demandas de medios de comunicación diversos. También se elaboraron notas de prensa propias y documentos de análisis. La comunicación en el interno de la organización ha sido constante, con comunicados y circulares. Se han organizado y se ha participado en multitud de jornadas, seminarios y actos temáticos tanto a nivel sindical, confederal, federal y territorial, como en el externo del sindicato. Se ha participado en acciones formativas promovidas por diferentes estructuras de la organización y se han organizado jornadas – destaca la que contó con la presencia de la ministra Sanz, diversos miembros de su Ministerio para presentar el contenido de la reforma del reglamento de la Ley de Extranjería, que se celebró en Madrid -, así como diversos cursos de formación sindical sobre novedades legislativas en materia de extranjería. También se ha visitado a las organizaciones en los territorios con mayores tensiones migratorias: Canarias, Ceuta, Melilla y Andalucía donde se han mantenido reuniones con las direcciones territoriales, con las Administraciones locales y se han realizado ruedas de prensa y atención a los medios de comunicación.

Cabe destacar que CCOO realizó la propuesta motivada ante la Secretaría de Estado de Migraciones para que se estableciera un procedimiento extraordinario de regularización de personas extranjeras en situación administrativa irregular residentes o que trabajaran en las localidades afectadas por la Dana en el País Valencià.

El compromiso de elaborar un mapa de los recursos de CCOO para atender de forma especializada a personas trabajadoras extranjeras no ha podido realizarse plena por las dificultades de acceder a una información exacta. La necesidad sigue existiendo y la organización es consciente del déficit que padecen algunas de nuestras estructuras, pero la falta de recursos, así como la pérdida de subvenciones públicas dificultan disponer de este tipo de recursos que pueden ser CITE u otro tipo de servicio similar.

Existe una demanda importante para que se abra un proceso de regularización extraordinaria de personas extranjeras, a pesar de que CCOO no hemos participado directamente en el proceso de recogida de apoyos que ha llevado a poder presentar una ILP en el Congreso, como ha ocurrido en las anteriores regularizaciones producidas en España – que han coincidido con cada reforma de la ley de extranjería como la que se ha producido este año con la modificación de su reglamento – CCOO apoya cualquier iniciativa que suponga el reconocimiento de derechos y proteja contra la vulnerabilidad de las personas en situación administrativa irregular. Pero, coherentes con nuestra condición sociopolítica, abogamos porque todas las personas que trabajan en España regularicen su situación por procedimientos ordinarios.

## **Desarrollo de estrategias de cooperación, solidaridad internacional y Agenda 2030, defensa de la democracia y los derechos humanos**

CCOO mantiene su apuesta por la cooperación sindical como instrumento para fortalecer a sindicatos, para reforzar la democracia y para defender los derechos humanos. Para lograrlo, seguimos participando activamente en el Consejo de Cooperación entiendo que es el espacio de diálogo y construcción de política pública. El modelo ejemplar de gobernanza participativa y la alineación de la Cooperación española con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 ha sido posible en gran medida por el trabajo realizado por CCOO. El Consejo nos ha permitido amplificar nuestro impacto en la política de cooperación y trasladar nuestra experiencia sindical y nos ha permitido colaborar más y mejor con otros actores de la cooperación como la Coordinadora de Organizaciones de Desarrollo.

El mandato se ha visto marcado por la reforma del sistema de cooperación, en cuyo proceso CCOO ha jugado un papel relevante. Así se ha aprobado la Ley de Cooperación, el reglamento del Fondo Español de Desarrollo Sostenible (FEDES) y el estatuto de la AECID.

Tal y como nos comprometimos, seguimos definiendo el marco de trabajo conjunto con la Fundación 1 de Mayo.

Respecto de la Agenda 2030 y los ODS, hemos consolidado el liderazgo de CCOO en la promoción del ODS 8, sobre Trabajo Decente. Tanto a nivel internacional, en colaboración y desarrollando campañas de la CSI, como nacional mediante la elaboración y difusión de material divulgativo

sobre la agenda de desarrollo sostenible en alianza por ejemplo con otras organizaciones sociales como Futuro en Común.

La diligencia debida en derechos humanos y medioambientales es una de las prioridades para CCOO en materia de Derechos Humanos. En este sentido, hemos trabajado intensamente en el seno de la CES por una Directiva ambiciosa y a nivel nacional, intentando que la ley española de diligencia debida fuera una realidad, lo que, debido a motivos políticos no ha sido posible. En todo caso, es remarcable el trabajo en red que hemos realizado en España junto a la Plataforma por Empresas Responsables (PER) de la que somos miembros como parte de la Plataforma Futuro en Común. Nuestra mayor aportación ha sido integrar la perspectiva sindical para que las políticas empresariales protejan a los y las trabajadoras.

La amenaza de que la directiva europea sea revisada, es decir rebajada, tal y como se establece en la norma omnibus que presentó la Comisión Europea junto al plan de trabajo para 2025, nos preocupa especialmente, y seguiremos trabajando junto a la CES para garantizar que se mantiene el contenido aprobado por el Parlamento Europeo.

Durante el mandato se ha trabajado con ahínco para dar a conocer el instrumento de la Debida Diligencia, para lo que se ha organizado y participado en seminarios y campañas de difusión a nivel nacional e internacional y se ha participado en los debates sobre el Tratado Vinculante sobre Transnacionales de UN y respecto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

De forma paralela, y en materia de Derechos Humanos, se han promovido acciones contra la trata de personas, el trabajo forzoso y la discriminación por origen étnico. Se ha participado en actividades organizadas por OIT y Naciones Unidas. Y se han difundido noticias y denuncias sobre violación de Derechos Humanos

La solidaridad internacional es una de las actividades más relevantes que se realizan desde la Secretaría de Internacional. La solidaridad se expresa de muy diversas formas. Por ejemplo, formamos parte y participamos activamente en la Red Sindical de Cooperación de la CSI, para fortalecer la solidaridad internacional y la cooperación sindical, apoyando proyectos que promuevan el trabajo decente y los derechos humanos desde el trabajo coordinado por la CSI con multitud de sindicatos internacionales.

En cuanto a las actividades y campañas promovidas o que desde CCOO hemos facilitado y aquellas en las que hemos participado, son múltiples y alcanzan a países de todo el mundo. Así, entre muchas otras, hemos apoyado a un grupo de mujeres afganas refugiadas en España que denuncian los abusos que sufren las mujeres en su país, hemos participado en campañas de la CSI en apoyo a Myanmar, Sudán, Bielorrusia, Irán, Hong Kong, Turquía...

Se han organizado actividades de solidaridad con países de América Latina, mucha de ellas organizadas conjuntamente con partidos políticos progresistas y la UGT. Destaca la solidaridad con Argentina ante los ataques que la democracia y el movimiento sindical están sufriendo bajo el

Gobierno de Milei. O los organizados junto a diversos candidatos presidenciales y que les han facilitado el encuentro con los y las ciudadanas de sus países en España. También se han cedido espacios sindicales para la votación de los residentes en el extranjero y se han hecho actividades de denuncia internacional por violaciones de derechos de diversa índole.

Otras muestras de solidaridad tienen que ver con la recogida de fondos. Tras los terremotos que se produjeron en Turquía y Marruecos, se habilitó una cuenta para recibir donaciones que posteriormente canalizamos a través de organizaciones de cooperación internacional hasta los destinatarios. En colaboración con UNRWA, la organización de UN para los refugiados en Palestina, facilitamos la recogida de donaciones entre nuestra afiliación para permitir mantener la actividad de la organización sobre el terreno.

El Sahara Occidental sigue siendo uno de nuestros principales sujetos de solidaridad. Mantene-mos la incidencia sobre el Gobierno español respecto de los derechos nunca reconocidos a los y las ciudadanas saharauis. Conservamos la relación sindical con la UGTSARIO e institucional con la Delegación Saharai. Participamos activamente en los EUCOCO, las conferencias europeas de apoyo que se organizan anualmente. Confederalmente se coordina el trabajo de las organi-zaciones territoriales sobre el Sahara Occidental.

Y por supuesto, la histórica solidaridad de CCOO y sus afiliadas con Palestina no ha hecho más que ampliarse ante el genocidio que el Estado de Israel está perpetrando sobre el pueblo pales-tino. Hemos sido promotores y motor de la Plataforma por el reconocimiento del Estado pales-tino en España, en coordinación con la Plataforma internacional. Se ha mantenido una intensa relación con la Embajada de Palestina en España.

Llevar a cabo las acciones públicas de solidaridad internacional con Palestina en España está siendo extremadamente complejo, ya que diversos movimientos sociales se han instituido como los legítimos representantes del pueblo palestino en España, en la mayoría de los casos sin tener en cuenta la opinión de los propios palestinos. Ante este panorama, CCOO junto con algunas organizaciones sociales y universidades, promovimos la Plataforma por Palestina, con el ánimo de ser un espacio inclusivo y sin vetos, donde los partidos políticos y todos aquellos colectivos comprometidos con Palestina pudieran participar, pero las dificultades y obstáculos se han aca-bado imponiendo y la actividad de la Plataforma está casi paralizada. A pesar de las dificultades, no cejamos en el empeño de mostrar nuestro total apoyo a Palestina, en las calles, pero también mediante el pronunciamiento de nuestros órganos de dirección.

El antifascismo y la lucha contra la extrema derecha y su discurso de odio se han incluido en el plan de trabajo de la Secretaría de Internacional en este último mandato. Aunque la defensa de la de-mocracia ha sido un elemento intrínseco de CCOO, se ha considerado imprescindible establecer un ámbito de trabajo específico, dada la trascendencia del fenómeno de la ultraderecha y su virulencia.

A nivel interno, se promovió la constitución del grupo de trabajo confederal contra la extrema derecha, para abordar de forma poliédrica su realidad. El día a día no ha permitido el desarrollo del trabajo del grupo. Pero en cambio se ha promovido y se ha contribuido a' la reflexión antifas-

cista mediante artículos y documentos de análisis, así como con la inclusión de módulos sobre la extrema derecha y estrategias para combatirla en la oferta de formación sindical.

Tanto a nivel nacional e internacional, se ha participado en jornadas y actos temáticos, así como se han impartido cursos, destacar que dos personas de la Secretaría han impartido varios cursos organizados por el ETUI y a nivel de CCOO.

Se está participando activa y propositivamente en el seno de la CES en el Grupo sobre la extrema derecha y en el desarrollo de su hoja de ruta, así como en el recientemente creado Grupo Pan y Rosas. La constitución de estos espacios de trabajo se debe, en gran medida, a la insistencia y la justificación de su necesidad por parte de CCOO en el comité ejecutivo de la CES. La oposición a que en la CES se abordara el tema de la extrema derecha fue intensa.

Fruto del trabajo en red que venimos haciendo junto a CGIL Italia, CUT Chile, CTA-T Argentina y CUT Brasil, con la colaboración de la TUC británica en REDES, la Red Internacional de Estudios Sindicales, estamos desarrollando un proyecto para enfrentar a la Extrema derecha desde los centros de trabajo. El objetivo de REDES es desarrollar una estrategia sindical internacional frente a la amenaza autoritaria, neoliberal y patriarcal que representan las extremas derechas.

Frente a discursos de odio, xenofobia y negacionismo, la red promueve una narrativa de clase, feminista, democrática y ecológica, reafirmando los valores fundacionales del sindicalismo. Se han celebrado seminarios en los países de los sindicatos miembros donde hemos debatido y reflexionado sobre extremas derechas. Se han desarrollado tres proyectos piloto en centros de trabajo de Italia, Inglaterra y España. En el caso de CCOO, desarrollamos una acción formativa con comités en varias empresas donde detectar y ser capaz de argumentar y contradecir mensajes de odio en el seno de las empresas. Hemos elaborada una guía interactiva de apoyo a la labor en los centros de trabajo, así como una página web ([redsindical.org](http://redsindical.org))

CCOO somos miembros fundadores de la Red Sindical Internacional Antifascista promovida por la CGIL italiana tras el ataque fascista a su sede en Roma. Decenas de sindicatos de todo el mundo formamos parte de la red, que promueve debates y espacios de reflexión y pretende dar visibilidad al compromiso del sindicalismo internacional de defensa de la democracia y contra la extrema derecha.

## **ALIANZAS Y PLATAFORMAS PARA REFORZAR NUESTRA CAPACIDAD**

La necesidad de establecer y reforzar alianzas y formar parte de plataformas era un objetivo que atravesaba todo el plan de trabajo. Hemos logrado amplificar la influencia de CCOO, consolidar nuestra presencia global y promover los intereses de la clase trabajadora fuera de nuestro país, mediante la construcción y refuerzo de redes que nos han permitido acceder a nuevos espacios de diálogo, proyectos innovadores y campañas de impacto, que en solitario hubieran tenido un escaso impacto.

La participación de CCOO en Futuro en Común ha sido central para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030. Esta plataforma, que agrupa a organizaciones sociales, sindicales y de cooperación en España, nos ha permitido liderar iniciativas sobre trabajo decente (ODS 8) y justicia social. Colaboramos en la elaboración de materiales divulgativos y campañas para visibilizar la importancia de la sostenibilidad y los derechos humanos.

En 2019, CCOO cofundamos la Red Internacional de Estudios Sindicales (REDES), una iniciativa que surgió para reforzar la capacidad de respuesta sindical ante los retos que compartimos mediante el trabajo en red, colaborativo y conjunto de sindicatos afines de Europa y América Latina.

Tras la pandemia la actividad de REDES se ha centrado especialmente en construir una estrategia de respuesta sindical global al avance de las extremas derechas. Esta Red sindical informal, busca no solo resistir el avance de las corrientes reaccionarias, sino ofrecer un horizonte emancipador, plural y transformador. Su enfoque parte de los centros de trabajo y se extiende al plano político y cultural. Esta apuesta ha reforzado la capacidad de CCOO para actuar internacionalmente con una agenda común, coherente y con base social amplia.

Nos hemos convertido en miembros observadores en Solidar, una red europea que reúne a organizaciones sociales y sindicales comprometidas con la justicia social, la cooperación internacional y los derechos humanos. Esta plataforma promueve el diálogo con instituciones europeas, la formación sindical y la solidaridad con causas como la del pueblo palestino. Solidar nos ha abierto puertas a proyectos colaborativos y contactos clave, permitiéndonos participar en iniciativas que refuerzan nuestro trabajo en áreas como la migración, la igualdad de género y la sostenibilidad. Nuestra integración en Solidar refleja nuestro compromiso con una Europa social y solidaria.

Hemos venido participando en el Manifiesta, un evento político y cultural organizado por el Partido del Trabajo Belga (PTB) en Ostende. Este espacio reúne a partidos de izquierda, sindicatos progresistas y la CES, creando un foro único para el intercambio de ideas y estrategias. Sirve también como escaparate para visibilizar la actividad de CCOO a nivel europeo, permitiéndonos fortalecer lazos con actores clave del movimiento sindical y político. Nuestra presencia ha consolidado nuestra imagen como referente en la defensa de los derechos laborales y la democracia.

Hemos ido reforzando nuestra participación en diversas plataformas que amplían nuestra capacidad de incidencia como el TUNE (Trade Union Network Europe), red sindical europea que nos permite coordinar estrategias sindicales transnacionales, especialmente en temas de digitalización y trabajo en plataformas, así como compartir buenas prácticas con otros sindicatos europeos y desarrollar propuestas conjuntas.

M-POWER es una alianza entre gobiernos, sindicatos y otras organizaciones que fue promovida por la administración Biden con el objetivo de poner en valor el papel de las organizaciones sindicales en el desarrollo y la democracia de los países. CCOO nos sumamos a la campaña desde su inicio. El triunfo de Trump en EEUU ha supuesto la práctica desaparición del proyecto, puesto que ha sufrido los recortes de la cooperación internacional estadounidense.

En la actualidad el Gobierno de España ostenta una vicepresidencia y esperamos que en un futuro cercano pueda aportar fondos que permitan la continuidad de esta alianza que nos ha facilitado un espacio de intercambio de información y de campañas sindicales conjuntas.

Contribuimos en el espacio de diálogo entre movimientos sociales y sindicatos que constituye el Foro Social Europeo para la promoción de una agenda alternativa frente a las políticas neoliberales en Europa. Hemos participado en sus diversas ediciones, como un ámbito de intercambio y de relaciones con otras organizaciones progresistas europeas.

# Secretaría de **Juventud**

## SECRETARÍA DE JUVENTUD

### SITUACIÓN DE LA JUVENTUD TRABAJADORA: AVANCES Y DESAFÍOS

En estos últimos cuatro años la juventud trabajadora de nuestro país ha vivido avances y retrocesos. Por un lado, hemos dejado atrás la pandemia y se han registrado mejoras en la calidad del empleo: el desempleo ha bajado significativamente, aunque no suficiente; la tasa de temporalidad ha disminuido un 20% en la juventud gracias a la reforma laboral, siendo la temporalidad la gran anomalía de nuestro mercado laboral, sin embargo, aún quedan desafío como la parcialidad involuntaria que afecta de forma más significativa a mujeres y jóvenes.

El aumento del Salario Mínimo Interprofesional acordado entre las organizaciones sindicales y el Gobierno progresista ha beneficiado especialmente a mujeres y jóvenes. Así la mayor incidencia del SMI se da entre la población joven asalariada, que soporta salarios medios inferiores a la media. El 27,7% de la población asalariada a jornada completa hasta 24 años y el 14,8% de la población de 25 a 34 años se verá beneficiada por la subida del SMI.

#### La incidencia del SMI es mayor entre la población joven

	SMI 2024	SMI 2025
16 – 24 años	20,9%	27,7%
25 – 34 años	10,8%	14,8%
35 – 44 años	8,0%	10,8%
45 – 54 años	6,8%	9,1%
55 años y más	7,3%	10,2%
Total	8,7%	11,8%

Fuente: Gabinete Económico de CCOO con microdatos de la EPA de salarios de 2023

Sin embargo, a pesar de las mejoras en el ámbito laboral y salarial, los procesos de emancipación de la juventud trabajadora se ven lastrados por los elevados precios del alquiler y la compra de vivienda. Este aumento de precios está totalmente desconectado de la evolución salarial de la juventud trabajadora, mientras que desde 2008 al 2020 los salarios de la juventud solo subieron un 4,6%, los alquileres aumentaron un 38,5%. El rentismo y la especulación merma la capacidad de emanciparse y condiciona la posibilidad de construir un proyecto vital independiente.

## LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD

La precariedad en España se asemeja al monstruo de las siete cabezas: cortas una y sale otra. La condición precaria se extiende más allá de la juventud y afecta especialmente a la clase trabajadora que está peor situada en el mercado laboral, personas sin formación, mujeres y migrantes. Conscientes de esta realidad, una de nuestras prioridades ha sido apoyar y visibilizar los conflictos de la juventud precaria, y al mismo tiempo realizar propuestas para eliminar la precariedad estructural que sufrimos la mayoría de la juventud trabajadora.

Entre estas distintas formas de precarizar el empleo nos encontramos con una multiplicidad de fórmulas que repiten esquema: bajos salarios, parcialidad no deseada, temporalidad y/o uso fraudulento de figuras como el fijo discontinuo, falsos becarios o falsos cooperativistas. Frente a estas nuevas realidades que precarizan a la clase trabajadora, Jóvenes CCOO hemos estado apoyando la organización colectiva, acompañando y visibilizando los conflictos en distintos sectores con mayor presencia de trabajadoras jóvenes como VTC, primark, escuelas infantiles, entre otras.

Otra de nuestras prioridades ha sido el fortalecimiento de la formación en acción sindical: realizamos un plenario centrado en esta materia, y en la II escuela de JCCOO se priorizó la formación en cuestiones laborales.

También la cuestión de la vivienda, por ser una fuente de precariedad, ha sido una prioridad en este mandato: realizamos una acción formativa con este tema, hemos realizado varias campañas y nos hemos coordinado con la Secretaría de políticas públicas.

La otra cara de la precariedad laboral es la salud laboral, en ese sentido realizamos un seminario sobre “la salud laboral, los riesgos psicosociales y la salud mental de la juventud en un contexto de precariedad” en colaboración con la Secretaría de Salud laboral y la Secretaría de Juventud de la Federación de Sanidad. También nos hemos coordinado con la Secretaría de Salud Laboral para realizar campañas en redes sociales y riesgos psicosociales, así como para desarrollar posicionamiento sobre salud laboral y accidentes laborales de la juventud trabajadora. Este eje lo hemos desarrollado atendiendo a la creciente preocupación de las personas jóvenes por la salud mental, acercando así al sindicato a nuevos jóvenes.

## NEGOCIACIÓN DEL ESTATUTO DEL BECARIO

La negociación del Estatuto del Becario ha sido uno de los principales retos del mandato, nada más empezar lo realizamos un debate en el plenario que resultó en un documento de posicionamiento sobre las prácticas no laborales que fue nuestra guía durante la negociación.

Tras más de un año de negociaciones y 15 reuniones en el marco del diálogo social, se logró que el borrador incluyera avances clave como la limitación de las prácticas extracurriculares y la fijación de una compensación por gastos, más derechos como prevención de riesgos laborales, la presunción de laboralidad, etc. Sin embargo, su no aprobación en Consejo de ministros supuso que todo el trabajo quedara un cajón evitando avanzar en un aspecto determinante de la transición del mundo académico a lo laboral y que sigue generando explotación laboral.

El contexto no acompañó: mayorías parlamentarias justas, división en el Gobierno y la falta de un movimiento estudiantil fuerte que presionara en las calles dificultó avanzar con más fuerza. En la negociación también intentamos generar una mesa de coordinación con el movimiento estudiantil y con UGT/RUGE. Las diferencias de enfoque no permitieron la concreción de ese espacio de coordinación.

Durante todo el proceso, se trabajó estrechamente con la Secretaría de Acción Sindical, elaborando el posicionamiento, participando conjuntamente en las mesas de negociación y lanzando campañas de difusión para explicar nuestras propuestas. También se colaboró con la Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social, tanto en lo referente a la cotización de las prácticas no laborales sin retribución, que finalmente entraron en vigor en enero del 2024. Desde su aprobación más de un millón de personas han cotizado a la Seguridad Social por prácticas no remuneradas, esto supone una ampliación de derechos que hasta ese momento no contaban en las estadísticas de afiliación, el siguiente paso debe ser la aprobación del Estatuto del personal en formación práctica que ya acordamos los sindicatos con el Gobierno y ha pasado varias fases de tramitación previa a su aprobación por el Consejo de Ministros, esta norma es clave para garantizar prácticas formativas con derechos y evitar el uso fraudulento de esta figura como un mecanismo de abaratamiento de mano de obra.

## AVANCES EN LA COMUNICACIÓN

Durante la pandemia asistimos al auge de discursos reaccionarios que se colaron en pantallas de la juventud, de forma casi inevitable. Ante este escenario, una de nuestras prioridades fue reforzar nuestra presencia en las redes sociales no solo para confrontar a la extrema derecha con sus constantes manipulaciones y discursos reaccionarios sino también para acercar a la juventud al sindicato, para el trabajo que realizamos con las personas jóvenes, generaciones que pasan una gran parte de su tiempo en las redes sociales, profundizar el trabajo en este ámbito no es una opción, es una necesidad.

En este mandato nuestra presencia en las redes se ha visto fortalecida, aumentando significativamente visualizaciones, seguidores y el contenido creado, tanto de campañas y especialmente a través del podcast "Nos van a oír". Este último nos ha permitido no solo posicionar nuestro mensaje a través de la realización de un contenido más elaborado, sino que,

además, nos ha servido para lanzar mensajes clave en otras redes sociales como Instagram o TikTok, lugares donde se produce la batalla cultural. En estos episodios hemos tratado temas de especial interés para la juventud trabajadora, como son las prácticas, la vivienda, la salud mental, el feminismo, el ecologismo, el antifascismo, las migraciones, conflictos laborales, entre otras. En estos capítulos priorizamos la presencia de las personas jóvenes junto a personas de trayectorias consolidadas generando una conversación intergeneracional y al mismo tiempo una mayor proximidad con nuestro público objetivo, las personas jóvenes.

Por otra parte, se han desarrollado diferentes campañas vinculadas tanto a efemérides como a mensajes relevantes para la defensa de los derechos de la juventud trabajadora, permitiendo trasladar nuestro mensaje bajo un lenguaje y perspectiva juvenil, tanto dentro como fuera de la organización, siendo la comunicación no el final de un proceso sino integrándose en la acción de la Secretaría.

Por último, es importante destacar que, sin la colaboración de la Secretaría confederal de Comunicación, que ha realizado técnicamente el podcast y desarrollado gran parte del material gráfico, no habríamos llegado a este nivel técnico ni de impacto.

## FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Dos de los objetivos principales que situamos en nuestro plan de trabajo eran la formación y la participación, por ello durante este mandato hemos realizado 18 plenarios, un aumento importante respecto a mandatos anteriores, en los que se han tratado diversas cuestiones relacionadas con las prioridades de la juventud trabajadora. Además, la mayoría de estos plenarios se han acompañado de acciones formativas, lo que ha permitido que tanto secretarios/as y responsables de juventud como delegados/as se formaran sobre diferentes temas trabajados con otras secretarías.

A lo largo del mandato, un total de 465 personas han participado en las distintas acciones formativas impulsadas desde la Secretaría de Juventud. Las Escuelas Confederales de Jóvenes han seguido creciendo, pasando de 100 participantes en la primera escuela, 180 la segunda y en su última edición una participación de 236 personas. Durante estas formaciones hemos tratado temas como la extrema derecha, la vivienda, memoria democrática, la batalla cultural, acción sindical, metodologías de participación y coordinación, entre otras temáticas cruciales para la juventud del sindicato.

Para terminar, también coordinamos acciones formativas entre la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico y algunas organizaciones para facilitar la realización de Escuelas de Juventud federales y regionales además de asistir a prácticamente la totalidad de las escuelas de juventud de las organizaciones participando y acompañando sus procesos formativos.

## NOS VAN A OÍR

Uno de los objetivos del mandato ha sido potenciar Jóvenes CCOO como un espacio de participación, formación y militancia en todas y cada una de las organizaciones confederadas. En este marco, se impulsó la iniciativa “Nos van a oír”, con el doble objetivo de abrir espacios de participación juvenil dentro del sindicato y construir un marco de propuestas que respondiera a las prioridades de la juventud trabajadora, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

En total, se llevaron a cabo 38 asambleas por todo el territorio, en las que se debatió con más de 1.000 jóvenes sobre la calidad del empleo, la igualdad y diversidad, el modelo productivo, la educación, la vivienda, los servicios públicos, la salud mental entre otros. Estas asambleas sirvieron para que más gente joven se acercara al sindicato, con estas personas debatimos y ajustamos el diagnóstico de la situación de la juventud trabajadora y también construimos propuestas para resolver la precariedad juvenil. Estas asambleas además supusieron un paso adelante en la visibilización y el empoderamiento de la juventud dentro de CCOO.

La iniciativa nos permitió abrir espacios de encuentro y fomentar la participación interna, consiguiendo así generar un espacio de acción y escucha dentro del sindicato. Sabemos que no ha sido suficiente y que hubo dificultades para desarrollar algunas asambleas, pero también tenemos claro que lo que se puso en marcha fue una base organizativa sobre la que habrá que seguir construyendo. Una de las principales reflexiones que nos ha dejado esta experiencia es que la organización no aparece sola: si no se convocan espacios de juventud, difícilmente surgirá mayor implicación ni espacios de juventud.

## ESTUDIOS Y OTRAS HERRAMIENTAS

En el plan de trabajo de la Secretaría confederal de juventud situamos el reto de realizar diversos estudios con el objetivo de analizar el distanciamiento de la juventud con el sindicato, pero la falta de recursos en este sentido lo ha hecho imposible, en cambio sí hemos conseguimos sacar adelante la “Radiografía socioeconómica del estado de la juventud en España: primero la precariedad, ahora la emancipación”, en el cual abordamos las principales problemáticas de la juventud trabajadora en España, haciendo un análisis de la precariedad laboral y las dificultades para la emancipación de la juventud, documento elaborado por el gabinete económico.

A su vez, hemos colaborado con la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones del Trabajo en la elaboración de dos documentos: El primero, titulado “Cómo ser Joven LGTBI+ y no morir en el intento”, que realiza un diagnóstico de las discriminaciones y situaciones de LGTBI+fobia que enfrenta este colectivo, proponiendo medidas concretas para mejorar su acogida dentro del sindicato; el segundo, “Guía práctica contra el acoso sexual en el trabajo”, se ofrecen

herramientas clave para diagnosticar y combatir el acoso sexual en el ámbito laboral, ambos ámbitos de especial preocupación para las personas jóvenes.

En paralelo, se ha trabajado para poner a disposición de las Secretarías y responsables de juventud herramientas útiles para la acción sindical juvenil, generando una “caja de herramientas”. También, dentro de ella las organizaciones han compartido documentos relevantes como protocolos de acogida a la afiliación o ponencias de las escuelas.

## INSTITUCIONAL E INTERNACIONAL

Durante este mandato hemos colaborado y reunido con diversas organizaciones juveniles, así como con el Consejo de la Juventud de España, algunas de estas organizaciones son: Juventud Obrera Cristiana JOC, Jóvenes de Izquierda Unida, Unión de Jóvenes Comunistas, Colectivos de Jóvenes Comunistas, Juventudes Socialistas de España, Frente de Estudiantes, Estudiantes en Movimiento, Canae e Ideas en Guerra. Además, hemos invitado a varias de estas organizaciones a nuestras escuelas confederales para mejorar las sinergias.

También hemos mantenido relación con el Ministerio de Juventud e Infancia y hemos participado en varios encuentros para la elaboración de la Ley de Juventud. Además, nos reunimos con la Secretaría de Estado y el Injuve para trasladarles el caso de represión sindical de Ares Capital (VTC Madrid) abriendo una línea de trabajo en relación con la situación de represión sindical en trabajadores jóvenes.

En el ámbito internacional, la participación de CCOO ha sido muy positiva, especialmente destacando la presidencia de la compañera Yolanda Gil en el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), donde ha logrado poner el antifascismo en el centro de la agenda sindical europea.

Durante este mandato, la acción internacional de Jóvenes CCOO ha ganado peso político y presencia real en los espacios europeos. Desde el Comité de Juventud de la CES se han impulsado avances significativos, como la aprobación de una cuota juvenil en sus congresos, asegurando así una mayor representación y participación efectiva de las personas jóvenes en los procesos de decisión sindical. Esta medida no solo reconoce el papel que debe jugar la juventud en el movimiento sindical europeo, sino que también abre la puerta a una interlocución más sólida sobre sus reivindicaciones.

Asimismo, se ha trabajado activamente en torno a la directiva europea sobre prácticas no remuneradas, logrando situar esta problemática en el centro del debate sindical y parlamentario europeo, y contribuyendo a la elaboración de propuestas políticas desde una perspectiva sindical juvenil. Además, la participación en espacios de formación, encuentros y movilizaciones internacionales ha reforzado, además, nuestras alianzas y nuestra capacidad para influir, aportando nuestras posiciones feministas y antifascistas.

En cuanto al trabajo con el Consejo de la Juventud de España hemos mantenido presencia en los espacios de trabajo y asambleas ejecutivas, contribuyendo con la visión sindical juvenil a los debates que allí se dan.

## **CONCLUSIÓN FINAL**

Este ha sido un mandato de impulso y de reactivación de la actividad presencial en el contexto pos-pandemia, destacando como logros los avances en una comunicación más cercana con la juventud, aumentando los espacios de participación y formación dentro del sindicato. Entre los retos a futuro situamos el dinamismo del espacio de Jóvenes CCOO más allá de los espacios de formación. Entre los retos del sindicato está el debate de cómo afrontar colectivamente el relevo generacional, cómo acercamos a las personas jóvenes al sindicato, a toda su estructura organizativa y no sólo a los espacios juveniles.

Avanzar en el binomio disputa en las redes sociales sin descuidar la lucha en los centros de trabajo y en las calles, con acciones que nos conecten directamente con la juventud trabajadora, como pegadas de carteles, manifestaciones o actos reivindicativos, estas no son excluyentes, al contrario, se refuerzan mutuamente. También necesitamos una periodicidad estable de asambleas como herramienta organizativa básica, estos lugares son también un espacio para construir comunidad en un mundo que nos fragmenta y aísla.

**Secretaría**  
de **Mujeres,**  
**Igualdad y**  
**Condiciones de**  
**Trabajo**

## SECRETARÍA DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

### CONTEXTO DEL 12 MANDATO

En octubre de 2021 tuvo lugar el 12<sup>a</sup> congreso Confederal, dando comienzo a un nuevo mandato confederal en las áreas de esta Secretaría. La ampliación, en el 12 Congreso Confederal, de la denominación de la propia Secretaría (Mujeres, Igualdad y **Condiciones de Trabajo**); la inclusión en Estatutos de la definición de **CCOO sindicato feminista, de mujeres y hombres**; las prioridades marcadas en la **Ponencia confederal** y su concreción en el **Plan de Trabajo** de esta Secretaría, así como las respuestas a problemáticas sobrevenidas, han delimitado la hoja de ruta de las principales actuaciones realizadas en este período.

De ellas, destacamos, en primer lugar y de manera general, que en buena parte se han realizado desde un enfoque **participativo y colaborativo con otras estructuras de CCOO**. Hemos mantenido –hasta este mes– 23 Plenarios con las responsables de Mujeres y de Igualdad de federaciones y territorios; hemos organizado distintas actividades conjuntamente con otras secretarías confederales, así como con federaciones y territorios, y hemos acudido a cuantos actos nos han invitado. Esta implicación conjunta da cuenta del gran **trabajo colectivo** de todas las CCOO y acredita al sujeto colectivo de las **CCOO como el mayor agente de igualdad del Estado**.

Partíamos de un contexto difícil, como sabemos: en octubre de 2021 apenas salíamos de la etapa post-covid, situación que se complicó con la guerra de Ucrania y las sucesivas crisis de suministros, energéticas, inflacionaria, el volcán de Palma, la DANA, etc., a las que se unen las transformaciones económicas y sociales en marcha (digital, ecológica, demográfica y migratoria).

Además, las **amenazas, incertidumbres y dificultades** no han hecho sino aumentar en todo el período, tanto en la geopolítica global (expansión de las ultraderechas globales y amenazas para las democracias, ejemplificadas por Trump y su gobierno oligarca), en la europea (las ultraderechas, 3<sup>o</sup> fuerza en el Parlamento Europeo, presencia ultra creciente en Gobiernos de la UE), como en el ámbito estatal, que, si bien cuenta con un Gobierno de Coalición Progresista, mantiene difíciles equilibrios parlamentarios, en tanto han aumentado los gobiernos autonómicos y municipales de la derecha en alianzas expresas o fácticas con la ultraderecha.

Este contexto de crisis e incertidumbres constituye un **plus de amenaza añadida para las mujeres**, que mantiene actual la famosa frase de Simone de Beauvoir: “basta una crisis política, económica o religiosa, para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Esos derechos nunca se dan por adquiridos...”. **El retroceso en derechos de las mujeres es una realidad global constatada**. Un ejemplo extremo es el régimen talibán de Afganistán y el apartheid de género al que están sometidas las mujeres en ese país, en un régimen de opresión y violencia que vulnera sus derechos humanos y de ciudadanía.

Pero no es un caso aislado. Según ONU Mujeres, uno de cada cuatro países notifica un retroceso en los derechos de las mujeres en 2024. El Parlamento Europeo recordaba, a finales de 2024 que ningún país del mundo ha conseguido el cumplimiento del ODS 5 de la Agenda 2030: ningún país del mundo conoce la plena igualdad de género. A la vez, condenaba “cualquier intento de revertir, restringir o eliminar las protecciones existentes para la igualdad de género”, señalando que “al ritmo actual, se necesitarán 286 años para cerrar las brechas en la protección jurídica y eliminar la legislación discriminatoria para las mujeres en todo el mundo”.

Con todo, y a pesar de este escenario, se han producido también **avances reseñables que protegen los derechos de las mujeres** frente a la ola reaccionaria, por ejemplo, en materia de derechos sexuales y reproductivos en países de América Latina o, en nuestro entorno, la inclusión del derecho al aborto en la Constitución francesa o en el Parlamento Europeo la aprobación de importantes Directivas como la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

CCOO, como sindicato de clase, feminista, sociopolítico e internacionalista mantienen un **compromiso con los derechos de las mujeres y con la igualdad fundacional e irrenunciable** y ejerce de muro de contención frente a discursos y decisiones políticas regresivas. Una tarea prioritaria y permanente que no hemos abandonado en ningún momento.

## PRIMER MANDATO DE CCOO FEMINISTA SINDICAL

Las dificultades no sólo no nos han frenado, al contrario, han sido un **aliciente** para salir con nuestros diagnósticos, nuestras propuestas y nuestro trabajo sindical. Desde **nuestro feminismo sindical** hemos fusionado las reclamaciones de clase y de género (con mirada **interseccional**, iniciada en este mandato, pendiente de sistematizar). Porque el de CCOO es **feminismo de clase**.

El primer objetivo que nos ha guiado es **mejorar las condiciones materiales de vida y trabajo de las mujeres**, en especial de las más precarias: las de los suelos pegajosos; las pegadas al SMI; las que quedan en el margen de las relaciones laborales; las encadenadas al tiempo parcial involuntario; las que tienen dificultades para ejercer sus derechos, sea cogerse la baja mensual, interrumpir su embarazo en la sanidad pública o sea ejercer sus derechos de conciliación corresponsable; las que se ven discriminadas por la brecha salarial; por los salarios medios más bajos; las que se tienen que tomar un ibuprofeno para ir a trabajar; las que sufren acoso sexual o menosprecio de su trabajo por ser mujeres; a las que su salario, prestación o pensión no les llega para pagar la hipoteca o el alquiler; las que sufren pobreza energética; las que cuentan con barreras añadidas por ser migrantes, mayores de 45 años, desempleadas de larga duración, vivir en un entorno rural, ser familia monomarental, supervivientes de violencias machistas...

Para todas ellas es, de manera preferente, nuestro feminismo sindical, sin olvidarnos nuestra acción sistemática para **acabar con las desigualdades estructurales** que afrontan todas las

trabajadoras en sus problemáticas comunes, derivadas de ser mujer en un sistema patriarcal neoliberal.

Las coordenadas que han centrado nuestras prioridades y líneas de trabajo son, por tanto, consecuencia de **materializar nuestro principio de feminismo sindical en el entorno laboral**, que sintetizamos a continuación.

### ■ EMPLEO, CONDICIONES LABORALES, BRECHA SALARIAL

La **normativa laboral aprobada** en estos años, en buena parte fruto del **diálogo social** –o dando respuesta a reclamaciones nuestras-, ha tenido en general un **impacto positivo de género**. En el plano laboral destacan la **reforma laboral**, que ha mejorado la calidad y estabilidad del empleo de las mujeres, multiplicando por 4 el carácter indefinido de las nuevas contrataciones; las **subidas del SMI** y de los salarios de convenios mediante el V Acuerdo Estatal para la Negociación colectiva; la **equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar**, aún con algunas deficiencias y vacíos que seguimos reclamando en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT.

Pese a las dificultades del contexto, la **evolución de la situación laboral ha sido positiva para las mujeres**: hay más mujeres trabajando y afiliadas a la seguridad social que nunca (**10,1 millones ocupadas**). Antes de la reforma laboral, la tendencia era que los contratos se firmaban temporales en su mayoría; la **contratación indefinida** no llegaba al 10%. Nunca antes el porcentaje de contratación indefinida de mujeres había llegado al 40%. Ahora no baja. En estos años, de los 1,4 millones de contratos **a tiempo completo** creados, el 48% han sido para mujeres. También la **temporalidad ha bajado** a mínimos históricos (16%), aunque todavía la de las mujeres está por encima que la de los hombres (H 13,7%, M 18,4%) debido a la elevada temporalidad de las Administraciones públicas. Y en **creación de empleo**, el saldo anual de las mujeres ha sido superior al de los hombres, con **casi un millón de ocupadas más** desde octubre de 2021 (921,2 mil).

Sin embargo, **persisten las principales brechas de género**: siguen siendo mayoría las mujeres en el desempleo (6 de cada 10 personas en paro). Hay inscritas un millón y medio de desempleadas. Eso, sin contar los 1,4 millones de mujeres menos activas que hombres activos (EPA 4ºT2024); sigue persistiendo una brecha de género de 10 puntos porcentuales en la actividad. Las mujeres representan el 46,4% de la población ocupada y el 48,3% de la población asalariada. La **parcialidad** sigue siendo un fenómeno feminizado (7 de cada 10 empleos a tiempo parcial son de mujeres, el 73,96%).

**SALARIOS**. Con la subida del SMI acordada para 2025, del 4,41% (50 euros al mes), **el SMI se incrementa en un 61% desde 2018**, en que estaba en **735 euros**. **Se sitúa en los 1.184 euros brutos al mes por 14 pagas** (16.576 euros al año). **Mejoran los salarios de más de 2 millones de personas, el 57% mujeres**. Beneficia en mayor medida a las mujeres, a las personas jóvenes, a quienes tienen un contrato temporal y a las personas que trabajan en el sector agrario, comercio y hostelería.

Las remuneraciones de las personas trabajadoras **durante 2024**, también bajo el **amparo del V AENC**, han registrado una **subida salarial media del 5,2%** (en 2003 el incremento fue de 4,4%).

Hemos hecho **análisis y seguimiento de la brecha salarial de género** con nuestros informes anuales. Así, constatamos que las subidas fruto de estas políticas laborales han permitido recortar la brecha salarial en 8 puntos porcentuales hasta 2023, según recogimos en el Informe de Brecha Salarial de 2024. Sin embargo, el informe de este año 2025 registra **cierto estancamiento** (en realidad, se ha agrandado en 0,6 pp. estando, según Salarios EPA 2023, en 19,6 pp., lo que indica que, como señalamos ya el año pasado, las políticas laborales con impacto de género tienen un límite en el cierre de brechas laborales (y por tanto, salariales) y **se requieren transformaciones estructurales**.

Entre ellas, la referida a la cualificación y recualificación de mujeres de cara a su mayor empleabilidad en los sectores emergentes derivados de las transiciones digital y verde, y sobre todo, la de cuidados; avanzar en la transposición de la Directiva de Transparencia Salarial y la de Condiciones Laborales Transparentes y Previsibles en el marco del Diálogo Social, y, fundamentalmente, acometer una transformación del modelo de cuidados que redistribuya, en la parte correspondiente, entre el Estado, las Administraciones públicas y el conjunto de la sociedad, con mayor implicación de las empresas y de los hombres, las obligaciones de cuidado a que aún hoy recaen en las mujeres, lastrando su participación laboral, entre otras consecuencias negativas.

Hemos hecho también un seguimiento especial a **sectores precarizados de trabajadoras**, en colaboración con la organización territorial o federación implicada con CCOO, dándoles voz y difundiendo sus reivindicaciones, mediante distintas actividades, destacando la Campaña #FeminismoSindical, en colaboración con las federaciones: encuentros con trabajadoras de comercio y grandes superficies (con Servicios), trabajadoras del SAD (con Hábitat), monitoras escolares y ocio educativo (con Enseñanza), trabajadoras de la Dependencia (con Sanidad), trabajadoras confección textil (con Industria).

También, atención específica y continuada a la **equiparación en los derechos laborales de las trabajadoras del hogar**, en colaboración con la federación de Hábitat. Hemos valorado positivamente el RDL 16/2022 de las trabajadoras del hogar, que recoge muchas de las medidas (aunque no todas) que venimos demandando desde hace décadas, y que ha supuesto mejoras sustantivas en las condiciones de trabajo y protección social. Son mejoras en las condiciones materiales de vida para estas trabajadoras con las que el Estado tenía una deuda histórica y cuya equiparación hemos reclamado en CCOO permanentemente. Se les reconoce el derecho a las prestaciones de desempleo, tanto contributivas como asistenciales, y se les aplica la cobertura del FOGASA. Derecho al contrato por escrito donde consten todas las características del empleo (horario, salario, jornada, etc.). Se presupone un contrato indefinido y a jornada completa si no hay contrato escrito. Garantías de aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales, y especial atención a la violencia contra las mujeres.

Pero hemos seguido reivindicando lo que queda por hacer: la regulación del derecho a la negociación colectiva para este sector de los servicios, el papel de la Inspección de Trabajo o la plena integración en el Régimen General con carácter inmediato.

Hemos estado alertas y vigilantes al **impacto** en las trabajadoras y en la igualdad de las nuevas realidades laborales y de las **transiciones en marcha** (digital, verde, demográfica, migratoria, de cuidados, etc.). Queremos transiciones justas, contando con las mujeres y con perspectiva de género. Hemos incluido esta cuestión en numerosos artículos, ponencias, intervenciones públicas, etc.

## ■ DESARROLLO DE LA PRINCIPAL HERRAMIENTA FEMINISTA SINDICAL: LOS PLANES DE IGUALDAD

En cuanto a la **negociación colectiva**, ha sido un período muy intenso de trabajo en la negociación de los **planes de igualdad** en desarrollo del RDL 6/2019 y bajo el paraguas normativo de los RD 901 y 902. Un balance que, a pesar de cuantas luces y sombras conlleve un proceso de este calibre, complejo, largo, necesariamente incompleto por el volumen de empresas a abarcar y que requiere de cualificación específica de quienes participan negociando, ha resultado positivo para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y para la propia organización.

Ahora cuentan con plan de igualdad más de la mitad de las empresas obligadas, pese a las reiteradas dificultades y reticencias de la parte empresarial, porcentaje que es mucho mayor en el caso de empresas con RLT que en empresas sin RLT. De las cerca de 33 mil empresas obligadas, se han negociado más de 20 mil planes y tenemos **18.338 planes en vigor**.

Hemos realizado un trabajo permanente e intenso, en colaboración con las SC de Acción Sindical y Organización, las federaciones y todas las Secretarías de Mujeres de nuestro Plenario, con distintas actuaciones: **Estudios actualizados** de mapa de empresas y planes, por federaciones y por tamaño de empresas, distinguiendo entre empresas con RLTP, mixtas y sin RLTP. Constituímos un **Grupo de coordinación confederal** para la acción sindical y la negociación colectiva de planes, que elaboró un Protocolo de actuación y coordinación entre federaciones para la acción sindical, la negociación colectiva y los planes de igualdad de la Confederación de CCOO. Establecimos, junto a la SC de Organización, un **equipo de extensión y desarrollo organizativo** dirigido a empresas sin RLT. Y se está elaborando en el Instituto de las Mujeres, junto con la CEOE, Dirección General de Trabajo y UGT, una Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva.

Se ha contado con apoyo de subvenciones en convocatoria competitiva del Instituto Mujeres en 2022, 2023, 2024 y 2025 para negociar planes en empresas sin RLT ("blancas"), trabajando conjuntamente con federaciones, y con las Secretarías de Acción sindical, Organización, Finanzas.

También hemos realizado **jornadas formativas de capacitación a delegados y delegadas** que van a negociar planes en empresas blancas, y elaborado materiales informativos (circulares con instrucciones) y formativos (dípticos, Guía para la elaboración de planes de igualdad en empresas blancas, tutoriales de formación, etc.). Esfuerzo especial en apoyo docente para la realización de cursos sobre planes de igualdad, valoración de puestos de trabajo, organizados tanto desde

la Secretaría confederal de formación dentro del Plan de Formación en Negociación Sindical y Diálogo Social, Fundación 1º de Mayo vía Escuela Sindical, como desde los Plan de Formación en Negociación Colectiva y Diálogo social Autonómicos a propuesta de las diferentes Secretarías territoriales de Mujeres. Plenarios y jornadas formativas conjuntas con las SC de Organización y Acción sindical. Cursos, jornadas formativas, materiales y guías para delegadas/delegados.

Queremos resaltar también que muchas mejoras en las condiciones de trabajo y salariales han sido fruto de la **conflictividad laboral y de las huelgas**, que en este período han conocido un indiscutido **protagonismo de mujeres**, con importantes conquistas de las sindicalistas. En 2023, 6 de cada 10 personas trabajadoras que han participado en huelgas han sido mujeres (el 58%). A pesar de ser menos en la fuerza laboral (46%). Son los sectores feminizados y precarizados, muchos vinculados a los cuidados, los que más han protagonizado las huelgas este año, pero no solo: educación, ayuda a domicilio, sanidad y sectores sociosanitarios, etc. También transporte, industria manufacturera, comercio, etc.

Lo destacamos porque es un cambio más de tendencia, fruto de la **concienciación sindical y feminista de las mujeres, del empoderamiento colectivo**, de su toma de conciencia y reivindicación organizadas.

En el ámbito de la negociación colectiva también hemos trabajado en la implicación de las empresas y de los hombres en las tareas de corresponsabilidad en los cuidados familiares. La realización del **Proyecto Corresponsables**, dirigido a impulsar la conciliación corresponsable en las empresas, especialmente en las pymes, financiado a cargo de los PGE, durante 2022 y 2023, ha dado lugar a distintas actuaciones, jornadas formativas, materiales generados, guías, informes y estudios, y una Web específica (<https://conciliacioncorresponsable.ccoo.es/>).

## ■ **VIOLENCIAS MACHISTAS, ESPECIALMENTE CONTRA LAS QUE SUCEDEN EN LOS CENTROS DE TRABAJO (ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO)**

Para CCOO la **lucha contra las violencias machistas es una prioridad**, porque se trata del principal problema que afrontan centenares de miles de mujeres en su vida diaria. Según el Informe anual del CGPJ el 2021 acabó con cerca de 163 mil mujeres víctimas de violencia de género acreditadas con sentencia, produciéndose 446 denuncias al día (cuando sabemos que apenas denuncia una décima parte), el Informe de 2023, último publicado, señalaba ya cerca de 200 mil las mujeres víctimas, con una media de 553 denuncias al día. Eso, sin contar la violencia sexual: En España se denuncian 14 violaciones al día, es decir, una cada 2 horas. Y se denuncian 55 agresiones sexuales al día, es decir, más de 2 cada hora. Según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, en España sólo se denuncian el 11 % de la violencia sexual.

Hemos intensificado toda la acción en acabar con estas violencias machistas y sus causas. Para nosotras, ha sido muy positiva la **LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual**, que

reconoce a las víctimas de violencia sexual y equipara en derecho a las de la LO 1/2004 en acceso a los servicios de protección integral y derechos, incluidos los socioeconómicos y laborales. Especial incidencia tiene la consideración de que el acoso sexual es violencia sexual.

Tratamos que el **activo sindical de CCOO sea un cordón sanitario** para prevenir las violencias, atajar sus causas y asegurar la protección a las mujeres. Especial invisibilidad (e impunidad) de la violencia que sucede en el entorno laboral. Según datos para España de la Encuesta Europea de violencia de género, se estima que del total de mujeres residentes en España que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida el 28,4% (4.489.219) ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida, es decir, casi 1 de cada 3. Refieren haberlo sufrido en el último año el 4,6% (723.958 mujeres).

Hemos activado el **Observatorio de Acoso sexual en el ámbito laboral** como nuevo instrumento sindical, con una web específica ([www.observatorioacoso.ccoo.es](http://www.observatorioacoso.ccoo.es)); hemos intensificado la negociación de protocolos de prevención y tratamiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de medidas de mejora de los derechos en la NC y en los planes de igualdad, y hemos interpelado e involucrado en la lucha activa contra la violencia a nuestros compañeros sindicalistas.

## ■ SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO; DEFENDER LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS

La preocupación por ahondar en salud y seguridad laboral con perspectiva de género también ha estado presente, con actuaciones en colaboración con la SC de Salud Laboral, en las campañas del 28 de Mayo, Día internacional de acción por la salud de las mujeres.

Se ha reforzado esta colaboración a partir de nuestra presencia en los cursos de ETUI, concienciando y formando en materia de acoso sexual a sindicatos de otros países.

Especial seguimiento y preocupación también por garantizar legal y efectivamente los derechos reproductivos de las mujeres, ante el riesgo cierto de **retroceso en derechos de las mujeres** de la mano de una ultraderecha neofascista y negacionista que avanza por el mundo poniendo en peligro la democracia. Hemos defendido activamente el derecho a abortar como derecho de las mujeres, en la sanidad pública, con el método a su elección.

Hicimos propuestas en la normativa sobre las bajas menstruales con más garantías en la tramitación de la LO 1/2023, por la que se modifica la **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**. Una Ley que hemos valorado positivamente, ya que incluye garantías de derecho efectivo del aborto a todas las mujeres en la sanidad pública e independientemente del territorio del Estado en el que residan; que las mujeres de 16 y 17 años puedan decidir sobre sus vidas y sus cuerpos; se elimina el requisito paternalista de los tres días de reflexión; que las mujeres puedan optar libremente al método de interrupción de embarazo

que elijan; que se regule la violencia reproductiva, y que se reconozca el derecho a baja laboral por menstruación incapacitante, entre otras medidas. Incluye también la regulación de la objeción de conciencia y refuerza el derecho a las IVEs en la sanidad pública, un eje en el que todavía habría que avanzar para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos y la equidad territorial.

Más allá de lo concerniente a la Ley, hemos realizado las campañas anuales cada 28 de septiembre, Día Mundial por el Acceso al Aborto Legal y Seguro, con distintas actividades.

## ■ TRANSFORMAR EL MODELO DE CUIDADOS PARA UNA SOCIEDAD CORRESPONSABLE

Este período también hemos desplegado un trabajo especial en **cuidados y corresponsabilidad**. Además de potenciar la corresponsabilidad social, empresarial y de los hombres, hemos difundido los nuevos derechos incluidos en el RDL 5/2023 que transponía parcialmente la Directiva 2019/1158, **reclamando exhaustivamente el carácter plenamente retribuido del permiso parental de 8 semanas**, incumplido hasta la fecha, a pesar de la multa que recibe España por parte de la Comisión europea.

Hemos trabajado confederalmente para avanzar hacia la **transformación del modelo de cuidados**, conocedoras de que el rol de cuidadoras que la cultura patriarcal y su mecanismo activador, la división sexual del trabajo, nos adjudica a las mujeres, es el principal factor estructural que obstaculiza la plena participación laboral, con consecuencias de empobrecimiento y empeoramiento en su tiempo, economía, salud, y autonomía.

Con el objetivo de cumplir con el mandato confederal configuramos un **GT de Trabajo confederal** para abordar el cambio en el modelo de cuidados, con presencia de las SC y de las federaciones directamente implicadas. El trabajo ha sido concienzudo y participado, también pasando la revisión de otras estructuras sindicales. En mayo de 2023, CCOO presentamos públicamente el documento **Propuestas de CCOO Para un Pacto estatal e integral de los Cuidados**, señalando la necesidad, la oportunidad y la urgencia de: revalorizar social, laboral, económica y políticamente los cuidados, redistribuir los cuidados no remunerados en una sociedad corresponsable, y articular una red pública de cuidados como un pilar del Estado del Bienestar.

Y en octubre de 2024 presentamos un documento de **100 Medidas**, con el aterrizaje desde la realidad de lo que se puede hacer, desde lo concreto, para avanzar en el cambio de modelo. Con ambos documentos, hemos puesto el tema de la articulación de los cuidados desde una red pública integral en el centro de la agenda política, dándolo a conocer a ministerios e instituciones, organizaciones feministas, sociales, etc.

Basamos nuestras propuestas en tres aspectos básicos: Garantizar el **derecho a recibir cuidados profesionalizados** cuando los necesitemos, especialmente en las situaciones en que dependemos de ellos para sobrevivir o vivir con dignidad (primera infancia, cuidados larga duración).

Garantizar los **derechos laborales y sindicales** correspondientes para las personas que cuidan profesionalmente. Garantizar **servicios públicos de calidad**, desde las Administraciones públicas, como corresponde a un Estado social. Nuestro papel propulsor se deriva de nuestra fuerza, el de la mayor organización social y sindical del país, que nos sitúa como eje de unión de la **centralidad de los cuidados en la vida social**, la centralidad del empleo digno y del mundo del trabajo y la **centralidad de unos servicios públicos** de calidad en un Estado garante.

## ■ COMUNICAR LO QUE HACEMOS PARA CONCIENCIAR, ORGANIZARNOS E INFORMAR

Las tareas de comunicación, en colaboración con la SC de Comunicación o por los medios de la Secretaría, son permanentes, dadas las características de nuestras temáticas, con noticias y reclamos de la actualidad en un tema que ahora mismo es prioritario (violencias machistas, brechas laborales y salariales, cuidados, ataques de la ultraderecha al feminismo y al colectivo LGTBI+) y por las distintas fechas clave que requieren campañas específicas, de manera principal: el 22 de Febrero, Día de la Igualdad salarial; 8 Marzo, Día Internacional de las Mujeres; 26 de Abril, Día de la Visibilidad Lésbica, 17 Mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia; 28 Junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI+; 28 Septiembre, Día Acción Global Derecho al Aborto, 25 Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Y otras 23 de Marzo, Día de la conciliación y la corresponsabilidad familiar; 30 de Marzo, Día de las Trabajadoras del Hogar; ; 31 de Marzo, Día de la Visibilidad Trans; 30 de Julio, Día Mundial contra la Trata de Personas; 29 de octubre, Día internacional de los Cuidados, 1 de Diciembre, Día Mundial del SIDA, etc.

En este período, la revista Trabajadora, enseña de la política comunicativa de la Secretaría y referencia de la prensa feminista sindical, ha mantenido su actividad, con 4 números al año, conmemorando además el pasado 2024 sus 40 años de actividad ininterrumpida. Y se han ampliado las redes sociales de la revista, además del perfil de X, se han puesto en marcha el perfil de Bluesky y de Instagram.

También hemos reforzado la comunicación interna con nuestro Plenario, trasladando información puntual de las acciones e iniciativas de la Secretaría a las personas responsables: informes, datos estadísticos, comunicaciones y materiales explicativos de normas y leyes aprobadas, acuerdos del Diálogo Social, notas publicadas en la web.

Cabe señalar que en este período se han puesto en marcha dos sitios web ubicados en la web confederal: **observatorioacoso.ccoo.es** y **conciliacioncorresponsable.ccoo.es**, además del la reorganización y mantenimiento de nuestro espacio temático **Mujeres e Igualdad**.

El interés por modernizar los canales comunicativos ha motivado que hayamos hecho uso recurrente de vídeos para las redes sociales, de campañas novedosas (como la grabación coral de más de 300 sindicalistas cantando Vivir sin Miedo, distintos podcats, carruseles para redes en las principales campañas, etc.).

## ■ DIÁLOGO, PARTICIPACIÓN E INTERLOCUCIÓN INSTITUCIONAL

En la parte que nos corresponde, hemos mantenido los **cauces de colaboración e interlocución** permanentes con organismos y entidades institucionales y de igualdad, trasladando nuestra visión y propuestas sindicales en igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevención y erradicación violencias machistas e igualdad de trato para las personas LGTBI+. Hemos participado en todos los espacios institucionales en los que estamos, con **nuestros diagnósticos y propuestas**, tratando de establecer diálogo permanente con sus responsables, a quienes hemos trasladado nuestras reclamaciones directamente. En los organismos institucionales en los que estamos, hemos formado parte de los GT, destacando con nuestro trabajo, aportando visión feminista sindical, y hemos asistido y/o participado en Comisiones, Plenos, GT y todos los actos institucionales siempre que nos han invitado.

Con diferente respuesta de las responsables gubernamentales de los diferentes momentos políticos, hemos mantenido encuentros en los que hemos **trasladado nuestros análisis, propuestas y reivindicaciones**: con el Ministerio de Igualdad, con la Secretaría de Estado de Igualdad, con las directoras del Instituto de las Mujeres. Hemos participado en los Grupos de Trabajo del Consejo Estatal de Participación de Mujeres y en sus Plenos. E, igualmente, en los diferentes GT del Observatorio Estatal de Violencia contra la Mujer y sus Plenos. También hemos participado activamente en el Consejo de Participación LGTBI y sus GT.

La participación en el Consejo Económico y Social de España (CES) ha sido permanente también, con especial énfasis en incorporar de manera más expresa y sistemática la perspectiva de género en dictámenes, informes y memorias sociolaborales, así como el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario. Aportaciones específicas, además, en dictámenes como los siguientes; sobre el Proyecto de RD por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 41 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; sobre el APLO de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión; sobre el APL de Familias; sobre el APLO Integral contra la trata y la explotación de seres humanos; el APLO por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; sobre el APL para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Y en los Informes Mujeres, trabajos y cuidados: Propuestas y perspectivas de futuro y Derechos, calidad de vida y atención a la infancia.

## ■ SOLIDARIDAD CON LAS MUJERES DEL MUNDO. SINDICALISMO FEMINISTA INTERNACIONAL. ALIANZAS CON EL MOVIMIENTO FEMINISTA

Han sido años duros para los derechos de las mujeres en el mundo. Desde la Secretaría hemos manifestado muchas veces, en ocasiones con actos o campañas, la solidaridad con las mujeres afganas, con las de Irán, con las de Palestina, con las víctimas de los conflictos bélicos, etc.

Desde CCOO participamos activamente en el Comité de Mujeres de la CES y en las actividades de la CES y la CSI, y las de la ETUI en las que se nos solicita, acudiendo a las distintas convocatorias y suministrando los informes y cuestionarios solicitados, así como trasladando nuestras actuaciones y publicaciones. También hemos participado en proyectos de la Fundación 1º de Mayo sobre la situación y derechos de las trabajadoras del hogar de Túnez, con el sindicato tunecino UGTT, y hemos colaborado con la OIT.

Nuestra participación en el **movimiento feminista** ha ido en la línea de marcar postura propia, frente a los sectarismos, en ocasiones, partidistas, que dividen actualmente el movimiento. Nosotras **hemos abogado por la unidad**, por las actuaciones y manifestaciones unitarias, siempre que ha sido posible. Hemos participado en Actos en solidaridad con los derechos de las mujeres. Participación en reuniones, grupos de trabajo y actos de la Plataforma Impacto de Género Ya. Con campañas y actos del Movimiento Democrático de Mujeres. Participación en Plataforma Aborto. Reuniones con la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS). Alianza Por la Solidaridad, con la abogada ecuatoguineana Gemma Jones, con la AM Latido de las Mariposas, reunión con las coordinadoras de My Voice, My Choice (Mi Voz, Mi Decisión) en el Estado español, con asociaciones de mujeres migrantes, etc. Con el PCE, con Ideas en Guerra, con grupos parlamentarios de la izquierda en Actos en Congreso y Senado, etc.

## ■ MEMORIA FEMINISTA SINDICAL, LA PIEZA QUE FALTA

Conscientes de que **recuperar la memoria feminista sindical**, homenajear a las que nos han precedido, es también una tarea de justicia, necesaria y pendiente, hemos trabajado también con distintas actividades para lograr este reconocimiento a nuestra genealogía feminista y sindical. De manera principal, hemos colaborado en la elaboración del libro El feminismo en las políticas de las centrales sindicales de España, así como en otras publicaciones relacionadas. Hemos aportado nuestra visión y nuestras referentes en actos relacionados con la memoria democrática. De manera especial, hicimos un homenaje a las mujeres vinculadas al Proceso 1.001 y a la actividad sindical en aquellos años (mujeres de, sindicalistas, abogadas, etc.) con ocasión del cincuentenario de este momento fundacional de las CCOO.

## ■ MÁS MUJERES EN LAS CCOO

**Hemos avanzado, como sindicato**, consolidándonos en el primer lugar en afiliación (un millón de personas afiliadas), y en representatividad, mejorando resultados en las últimas Elecciones sindicales (111.675 mil delegados/delegadas, el 44,2% mujeres).

En este mandato, la **afiliación de mujeres ha aumentado** en más de 11 mil nuevas afiliadas, y hemos pasado del 46,8% de la afiliación en 2021 al actual 48%. En **delegadas sindicales**, hemos pasado del 41% del 2021 al 44,2% actual, con más de diez mil delegadas a mayores. El aumento sostenido de la afiliación de mujeres es un logro colectivo, de toda la confederación.

Para CCOO, el **empoderamiento colectivo de las sindicalistas** es una fuerza transformadora que se transfiere en empoderamiento económico de todas las mujeres, en avances sustantivos en igualdad real. Porque **más mujeres** en puestos de decisión, en mesas negociadoras, en los comités de empresa y secciones sindicales es una medida de democracia interna, con el añadido de que se corresponde con más preocupación por solventar problemas específicos de las mujeres: acoso sexual, déficits en corresponsabilidad, brecha salarial, feminización de la pobreza, falta de perspectiva de género en la salud laboral, etc.

## **CONTRA LA LGTBIFOBIA EN LOS TRABAJOS Y EN LA SOCIEDAD: IGUALDAD PARA LAS PERSONAS LGTBI+**

Hemos trabajado con un **GT confederal** para incorporar esta materia en los convenios colectivos. Hemos elaborado distintos documentos y guías para difusión en el interno, con Jornadas propias y actividades formativas de la Secretaría, y campañas específicas en las fechas reivindicativas del colectivo, como el 26 de abril, Día de la Visibilidad Lésbica, el 17 de Mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia, el 31 de Marzo, día de la Visibilidad Trans, o el 28 de Junio, día del Orgullo LGTBI+.

El compromiso por prevenir la lgtbifobia en el trabajo y actuar contra cualquier tipo de discriminación y violencia por esta causa en los entornos laborales ha sido constante, como queda plasmado en los numerosos documentos y herramientas (de legislación, concienciación, información y propuestas para la acción) realizados para el activo sindical, entre ellos, por ejemplo, herramientas para actuar frente a la lgtbifobia en el trabajo mediante la negociación colectiva, en la prevención de riesgos laborales, para combatir el odio en los lugares de trabajo, para combatir los discursos de odio, o para ser joven lgtbi+, esta última en colaboración con la SC de Juventud.

Especial relevancia ha tenido en este período la **Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, a la que hicimos aportaciones durante su tramitación, muchas de las cuales desoídas. Aunque con carencias que

hemos señalado, valoramos esta Ley de forma positiva porque confiere un marco legislativo a escala nacional en derechos de las personas LGTBI, además de establecer medidas de prevención de la discriminación, de protección y reparación para las víctimas de LGTBIfobia y un régimen sancionador específico.

Además, el **RD 1026/2024 que desarrolla el art. 15 de la citada Ley**, reglamentando la obligación empresarial de negociar con la representación sindical e incorporar en los convenios colectivos un conjunto planificado de medidas y recursos para garantías de derechos de las personas LGTBI, ha concluido con acuerdo del diálogo social. Para facilitar esta ingente tarea sindical hemos elaborado la Guía para no perderse en el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Tras este somero balance de resultados, quedan por **delinear colectivamente las prioridades y las líneas de actuación** del período congresual que se iniciará en junio con el transcurso del 13 congreso Confederal. Hacemos nuestro el lema de **“Nuevos retos, mismas luchas. Respuestas”**, porque es lo que vamos a seguir haciendo: ofrecer certezas a la clase trabajadora y **afrentar las dificultades con propuestas y acciones**, con la fuerza que nos da ser el sujeto colectivo clave en la defensa de la igualdad.

**Secretarías**  
de **Organización** y  
**Extensión Sindical,**  
y de **Finanzas,**  
**Administración** y  
**Servicios**

## SECRETARÍAS DE ORGANIZACIÓN Y EXTENSIÓN SINDICAL, Y DE FINANZAS, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

La Ponencia Confederal aprobada en el 12° Congreso, y los planes de trabajo posteriores, deben ser la base para evaluar el trabajo realizado y la consecución de los objetivos y compromisos que en ella se nos señalaban. Debemos ser respetuosos con los sistemas de rendición de cuentas que nos auto imponemos y hacer valer el trabajo y el proceso democrático en torno al que afrontamos los procesos congresuales.

Las áreas de trabajo que abarcan la Secretarías de Organización y la Secretaría de Finanzas sobre las cuales vamos a realizar el balance del mandato son las siguientes:

### EXTENSIÓN Y DESARROLLO ORGANIZATIVO: “EXTENDER Y FORTALECER LA ORGANIZACIÓN”

Durante los últimos mandatos, la Confederación ha priorizado la **extensión sindical** como eje estratégico, adoptando diversas denominaciones (proximidad, capilaridad, sindicalista de referencia), y ha invertido recursos significativos en el marco del **Desarrollo Organizativo**. La evaluación del plan anterior revela mejores resultados en los territorios donde federaciones y estructuras territoriales trabajaron con **criterios consensuados y una coordinación compartida**, especialmente a través de las Comisiones de Extensión Sindical.

Se concluye que el desarrollo organizativo debe entenderse como una **estrategia integral de crecimiento** sindical, más allá de las elecciones sindicales, con **planes evaluables y medibles de afiliación**. El modelo vigente se apoya en cinco pilares: cooperación territorial-federal, estrategias compartidas, asignación de recursos, metodología común y eficiencia en la gestión.

Tras seis años, el diagnóstico confirma avances en coordinación y representatividad donde el modelo se aplicó correctamente. El reto ahora es consolidar estos logros, mejorar la atención a la afiliación, renovar procesos con delegados/as y **extender la representación en sectores sin presencia sindical**.

Los **Planes de Igualdad** se perfilan como herramienta clave para mejorar condiciones laborales y extender la representación, especialmente en centros sin representación legal. Para ello, se propone reforzar económicamente a federaciones y territorios, garantizando una gestión coordinada y seguimiento riguroso entre las Comisiones de Extensión y las Secretarías de Igualdad.

Con vistas al futuro, se propone un **Plan Confederal de Elecciones y Extensión** basado en: renovación prioritaria de procesos vencidos, planes específicos para pymes, centros “marrones” con afiliación, atención trimestral a los vencimientos, extensión en empresas “blancas” y planificación a medio plazo. Se insiste en superar los “puntos negros” organizativos mediante un enfoque conjunto entre federaciones, territorios y estructuras de base.

Pese a los esfuerzos y avances en tecnología (SIC, SERVIJUR, SERVISIN) y servicios jurídicos, estos aún no se reflejan suficientemente en **incrementos de afiliación ni representación electoral**. La Confederación reconoce la necesidad de **alinear los logros organizativos con resultados tangibles**, consolidando su liderazgo y presencia sindical.

## **AFILIACIÓN: “PONER EN EL CENTRO A LAS PERSONAS”**

Durante el 12º mandato de CCOO, la afiliación media anual fue de 1.084.140 personas, con un crecimiento sostenido entre 2021 y 2024. Las mujeres representan el 48% del total, superando el 50% en varias federaciones y territorios, evidenciando un aumento significativo de su participación. También ha crecido la afiliación de personas inmigrantes, con incrementos notables en diversas federaciones y regiones.

La estrategia de afiliación se ha centrado en dos ejes principales: mejorar los sistemas de gestión y promover un cambio cultural que ponga a las personas afiliadas en el centro de la acción sindical. En colaboración con organizaciones territoriales y federales, se actualizó el Protocolo de Gestión de Personas Afiliadas y Centros de Trabajo, armonizando criterios en el Sistema Informático Confederal y la Unidad de Recaudación de Cuotas, mejorando la precisión de los datos y la vinculación entre afiliación, centros de trabajo y elecciones sindicales.

Se elaboran informes mensuales y trimestrales que analizan la afiliación por género, edad, situación laboral, origen y tipo de cuota, incluyendo análisis de altas, bajas y presencia sindical. A partir del nuevo protocolo, se ha iniciado la regularización del tipo de cuota, estableciendo la cuota general ordinaria como principal, con deducciones según ingresos acreditados.

Como herramienta estratégica, se ha desarrollado el **Cuadro de Mando Integral**, que ofrece indicadores clave sobre afiliación, centros de trabajo y elecciones, ayudando a la toma de decisiones de los órganos directivos.

El sindicato impulsa una nueva concepción del “ciclo de la afiliación”, que reconoce fases como captación, fidelización y recuperación. Se destaca la importancia del vínculo directo con la clase trabajadora desde los centros de trabajo, pero también se identifican limitaciones en los entornos no organizados y en las nuevas formas laborales, lo que impulsa la necesidad de innovar digitalmente sin abandonar la tradición sindical.

Se han creado tres grupos de trabajo estratégicos: uno para atraer a nuevas personas mediante una comunicación eficaz; otro para personalizar la experiencia de afiliación y fortalecer el compromiso de quienes ya están afiliados; y un tercero orientado a mantener el vínculo con quienes se dan de baja, entendiendo sus razones y buscando su reincorporación.

Uno de los retos más importantes es la renovación generacional, dado el envejecimiento de la base actual. Se subraya la necesidad de atraer jóvenes, incluyendo acciones como la participación en la feria de empleo AULA, y la promoción de la figura del simpatizante en el ámbito estudiantil. También se busca incorporar personas de sectores emergentes como el trabajo digital o las energías renovables, apelando a sus valores a través de una estrategia de “Comunicación de Clase” que conecte emocionalmente con nuevas generaciones.

Este enfoque dinámico e inclusivo del ciclo de la afiliación pretende construir relaciones más personalizadas, sostenibles y adaptadas a los distintos momentos y perfiles de la clase trabajadora.

## **DESCUENTOS Y SERVICIOS A LA AFILIACIÓN**

La actividad del Departamento de Servicios a las personas afiliadas durante el período 2021-2023, enmarcada en cuatro ejes estratégicos aprobados por la Secretaría de Finanzas, Administración y Servicios: accesibilidad digital a la información, homogeneización de acuerdos, bilateralidad con organizaciones confederadas, y fortalecimiento de la presencia en redes sociales.

Se priorizó la creación de una nueva web y una app que centralizaran la información útil y actualizada para la afiliación, lo que implicó la depuración de más de 6.000 acuerdos obsoletos hasta dejar 1.600 vigentes y validados. Este trabajo sentó las bases para una gestión más eficiente y transparente, incluyendo un manual de uso y protocolos comunes para las organizaciones confederadas.

El área de descuentos, integrada en la nueva web, se consolidó gracias a una política de bilateralidad que garantizó la participación equitativa de todas las organizaciones. Sin embargo, la visibilidad en redes sociales, aunque planteada, no pudo concretarse en este período.

En cuanto a las Residencias de Tiempo Libre, se modificó su gestión en 2022, delegando en las personas usuarias la responsabilidad de la reserva directa, debido a la reducción de la demanda y las complicaciones administrativas postpandemia.

El Servicio de Descuentos ha demostrado su valor económico y sindical, convirtiéndose en una herramienta para fidelizar a la afiliación, incluso entre quienes no recurren frecuentemente a los servicios sindicales tradicionales. En enero de 2024, este departamento pasó a depender de la Secretaría de Organización, reforzando su papel como vínculo entre los servicios tradicionales y las nuevas formas de atención al afiliado.

Durante 2024 se modernizó la web de descuentos y se aplicaron mejoras basadas en una encuesta de satisfacción con más de 10.000 respuestas. Esto permitió ajustar los acuerdos a las preferencias de la afiliación, priorizando calidad y coherencia con los valores del sindicato, más que el volumen de convenios. También se modificó la frecuencia de boletines de descuentos, pasando de semanal a mensual, organizados por temáticas.

Como parte de la estrategia de difusión, se imprimieron 10.000 folletos con los descuentos disponibles, distribuidos en los territorios para su uso en visitas a centros de trabajo. En 2025, se firmaron nuevos acuerdos con FACUA y UATAE, orientados a ofrecer servicios de asesoramiento gratuito en primeras consultas y atención especializada a través de la web confederal. Aunque no se consideran estrictamente “descuentos”, estos acuerdos fortalecen el valor añadido de la afiliación.

## NORMATIVA INTERNA

La **Comisión Confederal de Interpretación de Normas (CIN)**, órgano permanente dentro de la Comisión Ejecutiva Confederal, tiene la función de recibir y resolver reclamaciones y recursos relativos al proceso congresual o a la aplicación de sus normas en procesos electivos.

Desde el 12 Congreso hasta la convocatoria del 13 Congreso Confederal, se recibieron **247 reclamaciones y recursos**: 40 en el periodo intercongresual y 207 durante el desarrollo del 12 Congreso. La mayoría (77,5%) se originaron en asambleas o congresos internos, con un **predominio del ámbito de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC)**, que concentró más del 72% de los casos.

La CIN **desestimó más del 60%** de las reclamaciones, aunque muchos de estos recursos ya habían sido resueltos favorablemente en instancias inferiores.

Tras la convocatoria del 13 Congreso y la aprobación de las nuevas Normas Congresuales el 28 de mayo, se presentaron **90 nuevas reclamaciones**, con la FSC nuevamente como principal fuente (casi 70%).

La Secretaría de Organización elaboró **propuestas de resolución** para la Comisión Ejecutiva Confederal, conforme al artículo 10.h de los Estatutos. También tramitó **expedientes disciplinarios** según los Reglamentos correspondientes, realizando verificaciones o instrucción directa según se tratara de personas afiliadas u órganos de dirección.

Durante el mandato del 12 Congreso se gestionaron **43 expedientes**, de los cuales el **44,19% fueron disciplinarios y el 39,53% relacionados con el ámbito organizativo**. La distribución por federaciones fue desigual: la FSC concentró casi el 56% de los expedientes, mientras que el resto no superaron el 10% cada una.

Finalmente, la Secretaría de Organización elaboró **4 informes sobre la aplicación estatutaria**, atendiendo a solicitudes de organizaciones confederadas.

## INFORMÁTICA Y DIGITALIZACIÓN DEL SINDICATO

El sindicato ha emprendido una transformación **estratégica de sus infraestructuras tecnológicas** para adaptarse a las nuevas realidades digitales. Se partía de una infraestructura física obsoleta, con escasa capacidad para escalar recursos a las exigencias actuales, lo que obligaba a continuas inversiones en equipos, mantenimiento de software y alto coste energético. Ante esta situación, se decidió un **salto cualitativo** hacia un ecosistema informático moderno que aportase valor en la gestión de la información, el desarrollo de aplicaciones, la integración de soluciones y la seguridad del entorno.

La medida central fue la **migración al entorno cloud** (nube) de la organización, concretamente a Oracle Cloud (OCI). Esta migración a la nube aporta **flexibilidad bajo demanda** en almacenamiento, procesamiento y rendimiento, sin necesidad de invertir en más servidores físicos. Se optimizan así los recursos (por ejemplo, de centros de datos) y se reduce la huella de carbono, al tiempo que se garantiza poder escalar rápidamente para proyectos de **inteligencia artificial** u ofrecer acceso remoto a las aplicaciones desde cualquier lugar con Internet.

En la práctica, se ha migrado la mayoría de los sistemas de las federaciones sectoriales estatales y estructuras territoriales al **cloud confederal** común, unificando entornos antes separados. Aún quedan algunos servidores físicos en ciertas organizaciones, cuya migración es **imprescindible** para aprovechar plenamente los recursos digitales y aplicar políticas de seguridad unificadas. Por ello, se ha planificado un proceso de **convergencia por fases** para incorporar todos los servidores restantes al entorno confederal en la nube, garantizando además sistemas robustos de **copias de seguridad y recuperación ante desastres**. En paralelo, la infraestructura como servicio (IaaS) ha permitido **actualizar la base de datos principal** (Oracle) a su última versión, asegurando el cumplimiento de estándares de protección de datos (RGPD) y seguridad nacional (ENS). Esta actualización mejora la seguridad, el rendimiento y la gestión del ciclo de vida de los datos, contando con soporte actualizado del fabricante.

De cara al futuro, se planea integrar bases de datos aún más avanzadas (Oracle Autonomous) para lograr mayor seguridad, alta disponibilidad y capacidad de autogestión, facilitando que los nuevos aplicativos se desplieguen en ese entorno. Asimismo, en cumplimiento de la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos), se ha establecido una **infraestructura de backup** en la nube (centro OCI de Frankfurt) que permite generar y restaurar copias de seguridad incrementales de las bases de datos de producción, fortaleciendo la protección de la información crítica.

Este proceso de transformación digital no se ha limitado a la infraestructura, sino que también ha cambiado **cómo se desarrollan y despliegan las aplicaciones al servicio de la estrategia sindical**. Con la participación de distintas organizaciones en grupos de trabajo y teniendo en cuenta la experiencia de las personas usuarias, se ha **optimizado procesos y procedimientos de gestión** y se han evolucionado los aplicativos claves para que realmente sean útiles a quienes atiende el sindicato. **Se ha adoptado un nuevo paradigma de desarrollo**: aprovechando las últimas tecnologías disponibles, se utilizan **API reutilizables**, se implementa control de versiones para agilizar los desarrollos,

y se garantiza la seguridad del código desde el inicio. Además, se están **desplegando aplicaciones en contenedores (Kubernetes)**, lo que maximiza el uso del hardware disponible y permite automatizar despliegues. Esta arquitectura facilita que las aplicaciones puedan **recuperarse automáticamente** ante fallos y equilibrar la carga entre diferentes servicios, aumentando la resiliencia general del sistema.

El camino no estuvo exento de dificultades: hubo retrasos y problemas con algunos desarrollos planificados. Esto llevó a una decisión estratégica importante: **prescindir de ciertos proveedores externos** en desarrollos críticos y apostar por el desarrollo interno del software, complementándolo con la integración de soluciones de terceros ya probadas dentro de nuestras propias organizaciones. Gracias a este cambio, en el último periodo se logró poner en producción un **conjunto completo de aplicaciones contables**, automatizando procesos que antes eran manuales. Estas nuevas aplicaciones garantizan mayor agilidad en la gestión financiera y la integridad de la información, adaptándose rápidamente a nuevos requerimientos legales (por ejemplo, incorporando las exigencias del RD 1007/2023 y la Orden HAC/1177/2024 sobre sistemas de facturación). También se ha **internalizado la gestión de procesos clave** para toda la organización, como la liquidación de cuotas, reduciendo dependencias externas en funciones esenciales.

En línea con la estrategia sindical de atención integral a las personas, se han desarrollado o integrado **plataformas de asesoramiento técnico-sindical y jurídico**. Estas herramientas optimizan la atención, reduciendo tiempos de espera y recopilando parámetros y métricas útiles. Gracias a ellas, se ha mejorado la **eficiencia en la asignación y distribución de tareas de asesoramiento**, permitiendo atender antes y mejor las consultas de la afiliación. Algunas de estas plataformas se encuentran aún en fase de despliegue en distintas organizaciones, pero ya están demostrando su valor al mejorar la experiencia de quienes solicitan nuestros servicios.

**La transformación digital del sindicato es un proceso continuo** que deberá prolongarse en el siguiente mandato. En estos cuatro años se ha dado prioridad a modernizar aplicaciones críticas que estaban en situación de obsolescencia y a cubrir necesidades urgentes de gestión; sin embargo, **queda camino por recorrer**. Se continuará implementando nuevos evolutivos e integrando soluciones tecnológicas para seguir **digitalizando procesos y procedimientos sindicales**. Este proceso, además, ha servido para revisar la contratación y asignación de proveedores tecnológicos, primando la calidad del servicio y la necesidad real de cada solución. En algunos casos, incluso se optó por **recuperar internamente servicios esenciales** que antes estaban externalizados, garantizando mayor control y coherencia con la estrategia digital.

Un **reto destacado para el futuro inmediato es la integración de todas las actividades sindicales en una sola aplicación unificada**. La idea es desarrollar una herramienta central donde se puedan gestionar y planificar de forma integrada las visitas a centros de trabajo, la negociación colectiva, los planes de igualdad, la salud laboral, la formación y demás actividades sindicales. Esto permitiría fijar objetivos, hacer seguimiento de su cumplimiento y elaborar balances y cuadros de mando globales de la acción sindical. Conseguir esta visión unificada proporcionará una panorámica completa y en tiempo real del trabajo sindical, facilitando la toma de decisiones estratégicas y la coordinación entre áreas.

En paralelo a la digitalización, el sindicato ha reforzado su **enfoque estratégico de la seguridad informática y la ciberseguridad**, consciente de que en entornos cloud la seguridad es un elemento crítico que requiere inversión constante. Proteger **el dato** (confidencialidad, integridad y disponibilidad), las aplicaciones, la identidad de los usuarios, la nube, la red y los dispositivos finales (endpoints) se ha convertido en **prioridad absoluta**. Para lograrlo, era fundamental abandonar la dispersión: **no se puede mantener servidores aislados fuera de la nube confederal**, ya que eso impide aplicar políticas de seguridad homogéneas y dificulta la monitorización centralizada de la red, situando un **riesgo inaceptable** para el conjunto de las organizaciones confederadas. Además de debilitar la postura de seguridad, esa dispersión exponía datos sensibles a posibles brechas con consecuencias reputacionales impredecibles (pérdida de confianza de la afiliación, alarma en las organizaciones) e incluso a sanciones de las autoridades de protección de datos. En su lugar, la organización ha implementado un conjunto de **iniciativas de seguridad integrales**:

- **Entorno unificado y políticas comunes:** Migración completa al entorno cloud confederal para permitir políticas de **seguridad globales y coherentes**. Esto asegura que todos los sistemas se rijan por los mismos estándares y facilita la **visibilidad** centralizada de la actividad, condición indispensable para detectar y responder amenazas eficazmente.
- **Plataforma integral de ciberseguridad:** Adopción de una plataforma avanzada que actúa como punto único de **entrada y salida** del tráfico de la organización, abarcando red, nube y endpoints. Esta solución emplea **aprendizaje automático (machine learning)** para detectar comportamientos anómalos de usuarios y amenazas emergentes, y aplica análisis basados en **inteligencia artificial** para mejorar la precisión en la detección de ataques. Se complementa con firewalls de nueva generación diseñados específicamente para proteger entornos en la nube y la red corporativa. Próximamente, esta plataforma se reforzará con **políticas de Prevención de Pérdida de Datos (DLP)**, que bloquearán o controlarán el envío de información sensible fuera de los sistemas confederales, evitando fugas de datos.
- **Monitorización 24/7 y respuesta proactiva:** Puesta en marcha de un **Centro de Operaciones de Seguridad (SOC)** que opera 24 horas al día, 7 días a la semana, en contacto permanente con el departamento confederal de sistemas y seguridad informática. Este SOC proporciona **vigilancia centralizada** de la red y permite responder de inmediato ante incidentes, gestionando las amenazas de forma proactiva. Además, se ha implementado un **servicio de inteligencia de amenazas** para anticipar ataques externos (cada vez más sofisticados y orientados al chantaje o robo de datos) y así proteger activos críticos y prevenir brechas. Estas medidas especializadas se apoyan en proveedores líderes del sector de ciberseguridad (reconocidos en el cuadrante mágico de Gartner), asegurando soluciones innovadoras y confiables.
- **Actualización de equipos y antivirus:** Durante este mandato se renovaron **264 equipos endpoint** (ordenadores de sobremesa y portátiles) que ya no recibían actualizaciones de sistema operativo y suponían un riesgo para la seguridad (más aún con el fin del soporte de Windows 10 anunciado para 2025). La Confederación mantiene el compromiso de financiar la renovación de equipos obsoletos mediante fondos específicos, siempre que cumplan los requisitos técnicos fijados por el departamento confederal de

informática. Asimismo, se adquirieron **5.270 licencias de antivirus** de última generación (**Cortex XDR**) para proteger puestos de trabajo y servidores, y **1.300 licencias para dispositivos móviles**, buscando homogeneizar la protección en todo el parque informático. Sin embargo, el despliegue completo de estas herramientas es un desafío: actualmente alrededor del **81% de los ordenadores usan el nuevo antivirus**, pero en **móviles** la adopción es **inferior al 6%, quedando brechas de cobertura**. Aún existen dispositivos **desprotegidos o mal configurados** dentro de algunas organizaciones (incluso casos donde el antivirus está deshabilitado), problema debido no al coste sino a la dispersión de equipos fuera de los dominios corporativos y a hábitos laxos en ciertos entornos.

- **Control de accesos y dispositivos:** Para abordar la presencia de **dispositivos no controlados** (no inventariados o que no pertenecen a los dominios de la organización) que acceden a sistemas y aplicaciones sindicales, se implantará de forma gradual el cliente de seguridad **GlobalProtect en todos los dispositivos** que se conecten a la red confederal, ya sea desde sedes o remotamente. Esta solución requerirá que cada usuario se autentique con **doble factor** al iniciar sesión y verificará el estado del equipo (por ejemplo, si pertenece a un dominio autorizado, si tiene el antivirus activo, si el disco está cifrado, etc.) antes de permitirle acceso a los sistemas internos o a Internet. Al migrar hacia políticas de seguridad basadas en la identidad del usuario y la integridad del dispositivo, **se elevará sustancialmente el nivel de seguridad** en el acceso a recursos digitales. No obstante, estas medidas tecnológicas sólo serán efectivas si se logran **extender a toda la organización confederada** y, sobre todo, si se **audita y controla su uso** para asegurar su cumplimiento uniforme.
- **Certificaciones de seguridad:** Como parte del compromiso con las mejores prácticas, se están impulsando proyectos para obtener las certificaciones **ISO/IEC 27001** (sistemas de gestión de seguridad de la información) y cumplir con el **Esquema Nacional de Seguridad (ENS)**. Alcanzar estas certificaciones validará que el sindicato cuenta con procesos y controles sólidos para proteger la información y gestionar los riesgos, afianzando la confianza en nuestro entorno digital.

En este proceso de digitalización, el dato ha emergido como un activo fundamental. Los datos bien gestionados permiten tomar decisiones informadas; por tanto, quien aprovecha eficazmente el dato obtiene una ventaja competitiva. El sindicato avanza hacia una **“cultura del dato”**, fomentando una mentalidad y unas prácticas orientadas a recopilar, analizar y explotar la información en todos los niveles. Esta estrategia se articula en varios ejes de trabajo principales:

- **Captura del dato:** identificar y recoger datos valiosos en **todas las áreas** y actividades de la organización (asesoría sindical, asesoría jurídica, redes sociales, atención a la afiliación, etc.). La información está dispersa en múltiples equipos y departamentos, pero tiene un valor holístico: **los datos de un ámbito pueden servir a otros** para entender qué está ocurriendo y orientar mejor la acción sindical de forma conjunta.
- Almacenamiento estable: disponer de **sistemas de almacenamiento fiables y escalables** que sienten la base para trabajar con los datos de manera segura y eficiente. El Departamento de

mento de Informática ya ha logrado un sistema estable en la nube confederal que permite centralizar y resguardar la información, preparándola para su explotación.

- **Análisis de datos:** utilizar técnicas de **Big Data** y algoritmos de **aprendizaje automático (machine learning)** para obtener una visión más certera de la realidad y descubrir patrones que la intuición por sí sola no detectaría. El análisis de datos permite cuantificar y evaluar situaciones con rigor, aumentando el conocimiento disponible para la toma de decisiones. Por ejemplo, gracias a estas herramientas, se podría **entender mejor los factores que provocan las bajas de afiliación**, cruzando datos de distintos orígenes para encontrar causas raíz y tendencias ocultas, en lugar de basarse únicamente en percepciones subjetivas.
- **Personalización de la afiliación:** aplicar los datos para ofrecer una **atención más personalizada al afiliado o afiliada**, adaptando el trato según el historial de interacciones y las necesidades o intereses de cada persona. Se busca **alinear lo que aporta el sindicato con las expectativas de la afiliación**, de modo que cada afiliado perciba valor en función de su situación particular. Esto supone segmentar a los afiliados (por afinidades, sectores, antigüedad, nivel de participación, etc.) y comunicarse con cada segmento de la forma y por el canal más adecuado (ya sea vía correo electrónico, SMS, llamadas telefónicas, o incluso sabiendo cuándo no contactar). También implica respetar preferencias como el **horario de contacto** (hay afiliados que responderán mejor en horario laboral y otros en horario vespertino, por ejemplo). La personalización, apoyada en herramientas tecnológicas como el CRM, convierte cada interacción en una oportunidad para fortalecer el vínculo con la persona.

El objetivo fundamental de esta cultura del dato es **optimizar la relación con la afiliación y poner en valor todo el trabajo sindical** que realiza la organización, el cual no siempre obtiene la visibilidad o reconocimiento que merece. Midiendo y analizando datos de nuestras acciones (por ejemplo, el impacto de distintas campañas de comunicación o el uso de servicios por parte de la afiliación), podemos aprender qué funciona mejor e ir **mejorando gradualmente la eficacia de nuestra acción sindical**. Para lograrlo, es necesario **reflejar y registrar sistemáticamente las acciones** que se llevan a cabo y desarrollar **competencias en análisis de datos en los distintos ámbitos de la organización**. En definitiva, se trata de promover una **mentalidad orientada a los datos**, donde las decisiones estén respaldadas por evidencia objetiva.

Un punto crucial para explotar plenamente el potencial del dato es avanzar hacia la **unificación de la información disponible en una sola base de datos confederal**. Actualmente, muchos datos relevantes están aún alojados en bases de datos separadas (servidores territoriales o federales). La falta de un compromiso político decidido para integrar todo en un repositorio único supone una **oportunidad perdida**: sin una visión global de la información, es más difícil detectar patrones a gran escala o brindar una experiencia homogénea a la afiliación. Consolidar los datos evitaría duplicidades, agujeros de información y permitiría aplicar de forma consistente la inteligencia de datos en beneficio de todo el sindicato. No hacerlo implica **renunciar a una ventaja competitiva** que otras organizaciones (incluso competidoras en el ámbito de la representación de trabajadores) **podrían aprovechar en contra de nuestros intereses**. La

cultura del dato, por tanto, requiere no solo tecnología y formación, sino también **voluntad organizativa de compartir y centralizar la información, rompiendo silos internos.**

En un contexto marcado por la **fragmentación social, la precarización laboral y la desintermediación política**, el sindicalismo de clase enfrenta el reto de **reconstruir su vínculo con la clase trabajadora** utilizando nuevos medios. La tradicional forma de organización obrera —basada en la presencialidad, las estructuras sectoriales y el centro de trabajo físico— está siendo alterada por un ecosistema digital donde el contacto con las personas ocurre, cada vez más, a través de **canales y plataformas digitales**, con ritmos de comunicación acelerados y relaciones más individualizadas. En este contexto, la implantación de un **sistema de gestión relacional (CRM)** no es simplemente una decisión técnica, sino una **apuesta política estratégica** para transformar el modelo de relación sindical. Se enmarca en lo que llamamos la “nueva comunicación de clase”: un modelo de organización relacional capaz de construir identidad, sentido de pertenencia y propósito colectivo, todo ello **enraizado en los valores de CCOO** y adaptado a la era digital.

Con esta nueva visión, **no importa solo qué decimos, sino cómo, cuándo y a quién lo decimos**, y sobre todo **qué vínculo creamos** con cada persona trabajadora que se acerca (o se aleja) del sindicato. En este sentido, el CRM se convierte en **la herramienta vertebradora** para consolidar esa visión relacional. Permite pasar de una comunicación meramente **reactiva e informativa** (esperar a que el afiliado contacte o dar información general) a una comunicación **proactiva, emocional y personalizada**, enfocada ante todo en los intereses y necesidades de las personas. La premisa es hacer de las necesidades individuales el motor de la acción colectiva organizada en CCOO. Lejos de reemplazar la acción sindical tradicional, el CRM la potencia y amplifica: convierte cada interacción (una consulta, una queja, un alta o baja, una participación en un evento) en una oportunidad de **fortalecer el vínculo** con la clase trabajadora. En cierto modo, esta herramienta busca **emular el trabajo cercano que realiza un delegado o delegada sindical** en su centro de trabajo, pero trasladado al ámbito digital y a gran escala. Cada mensaje, llamada o notificación gestionada a través del CRM pretende replicar esa empatía y seguimiento personal que caracteriza al buen sindicalista de proximidad, ahora apoyado por datos e inteligencia digital.

Adoptar un CRM responde también a la necesidad urgente de **revisar el modelo organizativo de la afiliación** en el nuevo ciclo que vivimos. Hoy la afiliación no puede verse como un acto puntual (me apunto al sindicato y ya está, quedando la organización dividida entre afiliados y no afiliados). En la realidad actual, la afiliación es un **proceso largo y dinámico**, con idas y venidas, atravesado por estados emocionales cambiantes, condiciones materiales que fluctúan y diferentes niveles de relación con el sindicato. Las personas pueden acercarse al sindicato en busca de ayuda, alejarse si no ven utilidad, volver a interesarse ante un problema concreto, etc. **Necesitamos sistemas capaces de acompañar a cada persona en todo ese ciclo**, con inteligencia (distinguiendo distintas situaciones), con empatía, y con seguimiento constante. El CRM aporta esa capacidad: por ejemplo, mediante la **segmentación de la base de datos de afiliados**, podemos detectar colectivos específicos (jóvenes precarios, trabajadores de cierto sector, personas recién afiliadas, etc.) y dirigirnos a ellos de manera más relevante. A través del **análisis de riesgos** y alertas tempranas, la herramienta puede avisarnos de señales de desvinculación (una persona que deja de participar, que ha tenido un problema no resuelto, etc.), dando oportunidad de reaccionar antes de perder definitivamente a ese afiliado. Cada dato **se transforma en una historia**, y

cada historia en una posible **acción colectiva**: por ejemplo, si muchos afiliados de una empresa reportan el mismo problema laboral mediante el CRM, eso es información para organizar una acción sindical allí. De esta forma, **rompemos con la lógica del “afiliado invisible”** (ese afiliado del que apenas sabemos nada hasta que se da de baja) y pasamos a una lógica en la que ningún afiliado pasa desapercibido en nuestras estadísticas sin que medie una acción preventiva o una comprensión de las causas.

**La tecnología no sustituye el vínculo humano**, pero sí nos permite construirlo con mayor **precisión, profundidad y continuidad**. Un CRM bien utilizado dota al sindicato de una visión estratégica compartida, conectando la experiencia cotidiana de cada persona (sus problemas, sus interacciones con CCOO) con las **grandes líneas de acción sindical**. Así, por ejemplo, si detectamos a través del CRM que hay un porcentaje alto de afiliados interesados en formación digital, esa demanda puede orientar la política formativa del sindicato; o si identificamos que tras cada proceso de elecciones sindicales hay un grupo de nuevos delegados poco integrados, podemos lanzar acciones para formarlos y fidelizarlos.

En resumen, el CRM se erige como una **infraestructura política al servicio de la organización de la clase trabajadora**: mediante funcionalidades como la segmentación, los itinerarios de participación, las campañas personalizadas o las alertas de riesgo, el objetivo último no es sólo gestionar datos, sino fortalecer el vínculo afiliativo-sindical. El éxito se medirá en vínculos: si logramos que más personas se sientan escuchadas, acompañadas y movilizadas gracias a la inteligencia obtenida de los datos, estaremos orientando nuestras decisiones en base a información objetiva y relevante para la acción sindical.

Estamos, por tanto, ante las puertas de una **nueva etapa** en la que el tradicional “sindicalismo de intuición” (que tan buenos resultados dio en el pasado) evoluciona hacia un **“sindicalismo analítico”**, donde cada dato nos ayuda a saber qué camino recorrer para alcanzar los objetivos propuestos. Esto no significa deshumanizar la acción sindical, sino **enriquecerla con conocimiento**. De igual forma, frente a la creciente ofensiva externa de desinformación, polarización social y descrédito de lo colectivo, contar con sistemas relacionales como el CRM nos permite **activar una comunicación directa, fiable y segmentada con cada afiliado o incluso con cada simpatizante del sindicato**. Ya no se trata solo de lanzar mensajes generales por prensa o redes (donde pueden diluirse o distorsionarse), sino de **escuchar activamente, de acompañar las inquietudes individuales y de responder de manera personalizada**. Esta es, en definitiva, la lógica de la comunicación de clase que queremos construir: una comunicación que **no solo transmite contenidos, sino que genera comunidad**, tejido social y poder compartido.

Cabe destacar que la implementación tecnológica del CRM (en nuestro caso, la solución Salesforce) **debe ir acompañada de un profundo cambio cultural** en nuestras estructuras internas. No basta con instalar una nueva herramienta si seguimos trabajando con las mismas inercias. Debemos trascender **el modelo clásico de “gabinete de prensa” centrado exclusivamente en el impacto mediático, y avanzar hacia estructuras de comunicación relacional**, en las que cada acción o campaña esté pensada para construir vínculo a largo plazo más que para lograr un titular efímero. Esto implica también un cambio en la organización del trabajo: nuestra comunicación deberá tener **un pie en la visibilización del trabajo sindical cotidiano** (para que la sociedad conozca nuestras

luchas y logros), **y otro pie en las estrategias de afiliación**, utilizando la comunicación como herramienta para fidelizar, atraer nuevas incorporaciones y reactivar a quienes se alejaron. En este sentido, las Secretarías de Comunicación y las de Organización deben trabajar más conectadas que nunca, alineando sus objetivos: comunicar para organizar, y organizar pensando en cómo comunicar mejor. Salesforce nos ofrece las herramientas técnicas, pero **el salto político dependerá de cómo las usemos**: no para “controlar” a la afiliación, sino **para transformar las condiciones de relación con nuestra clase**, adaptándonos a sus tiempos, emociones, contradicciones y potencial organizativo. En suma, el CRM es tan potente como lo sea nuestra capacidad de cambiar la cultura interna para aprovecharlo.

Aunque las mejoras tecnológicas son esenciales, el documento enfatiza que **ninguna transformación digital prospera sin un cambio cultural en la organización**. Es imprescindible promover una **alfabetización digital y relacional en todos los niveles**: de poco sirve contar con una herramienta avanzada si no cambiamos nuestros hábitos, las preguntas que nos hacemos o la forma en que medimos nuestro impacto. La estructura sindical debe asimilar que el **dato y la comunicación personalizada** son ahora parte central de su quehacer. Durante años hemos acumulado información valiosa sobre la afiliación que a menudo quedó estática o infrautilizada. La verdadera transformación comienza al **dejar de ver el dato como un registro muerto y reconocerlo como uno de nuestros mayores valores para construir inteligencia colectiva**. Esto exige colaboración interdepartamental, derribar compartimentos estancos y compartir la responsabilidad de gestionar y explotar la información de forma ética y eficaz. No es tarea solo del departamento de informática o de comunicación: **toda la organización, desde cada federación y territorio, debe participar** en esta transición cultural, liderada por una visión común que ponga a la afiliación en el centro.

Todas las iniciativas abordadas —la migración a la nube, la renovación de infraestructuras, la digitalización de procesos, la ciberseguridad proactiva, la personalización de la atención, la escucha activa, la segmentación y el uso sindical del dato— **convergen en un objetivo central** de cara al próximo mandato: **afrontar el reto afiliativo con una visión renovada, estratégica y profundamente humana**. Se trata de aprovechar la tecnología y los datos para reforzar el componente más humano y esencial de la acción sindical: el vínculo con cada persona trabajadora. No hablamos solo de **augmentar el número de afiliados**, sino de **consolidar una base afiliativa sólida, conectada, movilizadora y con sentido de pertenencia**. Los desafíos del contexto actual (el relevo generacional en los centros de trabajo, la desconexión afectiva de muchos trabajadores hacia las organizaciones, la competencia de discursos individualistas y el debilitamiento de los lazos laborales tradicionales) nos obligan a repensar a fondo **cómo nos relacionamos con quienes ya están afiliados, con quienes se alejaron en algún momento y con quienes aún no hemos logrado incorporar**. En este sentido, el CRM y las aplicaciones asociadas serán **herramientas estratégicas** para encarar este nuevo ciclo de la afiliación, pues nos permitirán **entender, cuidar y fortalecer cada etapa del vínculo sindical**: desde la primera toma de contacto de un potencial afiliado, pasando por su desarrollo y participación dentro del sindicato, hasta prevenir y evitar su posible baja.

Todo el proyecto de digitalización y cultura de datos está articulado bajo una misma convicción: **la fortaleza de CCOO es su afiliación**, y todas las transformaciones deben dirigirse a hacer de

ella el **centro de nuestras decisiones**. Tecnologías como el **CRM no sustituyen la acción sindical tradicional, la complementan**; no reemplazan el compromiso humano, sino que lo facilitan; no automatizan la relación, sino que **la profundizan**. Pero el impacto real de estas herramientas dependerá enteramente de **nuestra capacidad para convertirlas en catalizadores del cambio cultural que el sindicato necesita**. Es decir, el éxito no vendrá dado solo por la tecnología en sí, sino por cómo cambiemos nuestras formas de trabajar, de comunicarnos y de pensar gracias a ella.

En conclusión, este mandato que termina ha sido el de sentar las bases de una gran transformación, y el siguiente **debe ser el mandato de consolidarla: una transformación basada en datos, pero siempre orientada por nuestros valores; una transformación digital, pero eminentemente humana**; una transformación organizativa, pero profundamente política. Lo que está en juego no es simplemente implantar un nuevo sistema informático o adoptar una moda tecnológica pasajera: **lo que está en juego es el futuro de CCOO como una herramienta útil, cercana y transformadora para la clase trabajadora**. Con las infraestructuras adecuadas, con seguridad y datos bien gestionados, y sobre todo con una nueva cultura organizativa, el sindicato podrá reforzar su vínculo con la clase obrera y seguir siendo un referente de lucha y apoyo en el siglo XXI. Así, la informática y la digitalización no son un fin en sí mismos, sino un medio para **fortalecer al sindicato** y su misión fundamental: mejorar la vida de las personas trabajadoras a las que representa.

## ELECCIONES SINDICALES

Ante el periodo de concentración electoral, volcamos un ingente número de recursos económicos y humanos, para revalidar nuestra hegemonía sindical, y ofrecernos como la mejor herramienta para defender a los trabajadores y trabajadoras, organizándose a través de ellas.

Destinamos múltiples recursos, para ganar el cómputo dinámico en ese periodo. No solo durante ese periodo de concentración, perseguimos ese objetivo, lo hacemos cada año, a lo que llamamos “una tarea permanente”. Año a año, optamos a revalidar nuestra mayoría, y a aumentar nuestra cuota de presencia.

Este esfuerzo no se limita exclusivamente a los momentos de concentración electoral. Cada año, destinamos múltiples recursos para fortalecer nuestra presencia y consolidar nuestra mayoría, haciendo de las elecciones sindicales una verdadera **tarea permanente**. Aunque esta lógica de continuidad es fundamental, en muchas ocasiones enfrentamos las elecciones sindicales como un proceso que ocurre cada cuatro años, perdiendo de vista que ellas representan el núcleo central de nuestra acción sindical. A través de ellas se construye la defensa de los derechos laborales en los centros de trabajo.

Ante esto, comprometemos objetivos, planificamos, y diseñamos estrategias probablemente de manera sistemática, aunque no tan sistematizada, como sería deseable

En este proceso hemos acordado un cambio de paradigma en la adecuación de los recursos, ante los retos que nos demanda el desarrollo de la actividad sindical integral. Hemos trasladado la distribución de los recursos organizativos destinados a elecciones sindicales, modificando el esquema tradicional de la toma de decisiones en los plenarios, a las comisiones de extensión, aunque los cambios, no han significado el revulsivo que se pretendía.

La falta de asunción de responsabilidades en materia de distribución de espacios electorales, y/o competencias en materia de celebración de procesos, sigue evidenciando que hay procesos a los que CCOO, apenas ha concurrido por vacíos de planificación en la asignación de recursos. En muchas ocasiones, CCOO no ha asistido a constituciones de mesa, recuentos... etc., ante la fácil, aparente imposibilidad, de poder concurrir con candidatura, u obtener resultados tangibles.

A pesar de que hacemos elecciones sindicales, conscientes de que son “una tarea permanente” obviamos a personas no elegidas, olvidando que han sido candidatas, sin introducirlas en el “mundo organizado”. No somos conscientes de las posibilidades que ofrece, su condición de candidata, en unas elecciones sindicales. Mantener su contacto teniéndolo registrado, posibilita poder cubrir posibles bajas de representantes elegidos, aumentar la afiliación, fortalecer la sección sindical, defender las propuestas del sindicato...etc. Es más grave la situación aun, cuando vemos que no tenemos muchos datos de los activos sindicales, en las bases del sindicato, no pudiendo contactar con ellas, aun siendo delegados y delegadas ya que no tenemos los datos personales de un elevado número de personas que han sido elegidas. En esa misma línea, contamos con muchos delegados y delegadas sindicales LOLS, que al no estar en el registro de secciones sindicales no figuran en el sistema, siendo desconocidas por el conjunto de la organización, incluso en cuanto al número de ellas.

Siendo conscientes de la diversidad de nuevos modelos emergentes, que se dibujan el mercado laboral, riders, nómadas digitales, teletrabajadores...etc., o viendo la migración de personal especialista no cualificado, a otros colegios electorales, hemos mostrado capacidad de adaptación a esos nichos de mercado. Digamos que apenas hemos tenido éxito ante esas oportunidades, quedando mucho camino por recorrer.

Es importante visualizar y reconocer las nuevas realidades y necesidades que estos colectivos altamente cualificados reclaman, cambiando el paradigma en nuestra manera de actuar, adecuando nuestros instrumentos y mensajes a esas nuevas realidades, es importante en este aspecto la interacción con las secciones sindicales, etc.

Es fundamental desarrollar estrategias que nos permitan conectar con estos colectivos emergentes, comprender sus necesidades y ofrecerles representación efectiva. Solo así podremos fortalecer nuestra presencia sindical y garantizar que la defensa de los derechos laborales se extienda a todos los ámbitos del trabajo moderno.

Digamos que, en líneas generales, hemos de avanzar hacia una planificación más sistematizada que aporte, una mayor estandarización en el uso de herramientas y metodologías. Avanzar en una mayor coordinación entre distintas áreas y territorios, optimizar los recursos, reduciendo esfuerzos duplicados, y unificar los datos para una gestión más estratégica y eficiente. El camino hacia este modelo requiere el compromiso de toda la organización, fomentando una cultura de mejora continua y adaptación a los cambios.

El periodo de concentración ha supuesto la modificación del patrón electoral, modificado por el retraso de fechas, que produjeron las suspensiones de las elecciones que caducaron en el confinamiento, alterando el calendario tradicional.

En ese cumplimiento del calendario electoral, se han renovado sistemáticamente los resultados en las actas propias con candidatos y candidatas, siendo esta parte muy positiva para CCOO. Ante el seguimiento de renovaciones, incluso se ha acompasado la renovación con la promoción en empresas blancas. Hemos llegado a alcanzar, un diferencial de más de 11.000 delegados y delegadas por encima de la UGT, señalando una cota histórica, pero una vez reordenado el proceso electoral en apenas 18 meses, hemos caído hasta los 7.300 representantes con los que cerramos este mandato.

Cerramos este mandato con 112.750 delegados/as (34,7%), frente a los 94.391 de UGT (32,41%), situándose en un diferencial de 7.375 personas elegidas (2,99%)

	<b>CCOO</b>	<b>%</b>	<b>UGT</b>	<b>%</b>	<b>OTROS</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>01/04/2021</b>	94.391	35,53%	83.776	31,53%	87.507	32,94%	265.674
<b>01/04/2025</b>	112.750	34,70%	105.307	32,41%	106.830	32,86%	324.887
<b>Diferencial</b>	+18.359	-0,83%	+21.531	0,88%	+19.323	0,08%	+59.213

La diferencia entre CCOO y UGT, ha supuesto una pérdida de representatividad de CCOO hacia UGT, de algo más de 1,5 puntos.

En el periodo, se han elegido 59.213 representantes más, siendo 18.359 de CCOO, lo que ha supuesto un importante aumento de presencia en más empresas. El crecimiento del empleo ha favorecido la elección de un mayor número de representantes, al albor de un mayor número de personas ocupadas. Sin embargo, ese diferencial, se ha ido reduciendo, conforme se ha reordenado la concentración electoral, favoreciendo en mayor medida a UGT, y de manera más reducida a "otros" aunque también.

CCOO gana frente a UGT en:

- Andalucía, Asturias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Euskadi, Canarias, Madrid, Murcia y País Valencia.

Pierde frente a UGT o ante OTROS en:

- Aragón (mejorando respecto a UGT), Cantabria y La Rioja (empates técnicos), Melilla, Navarra (ligero retroceso), Illes Balears (diferencia ampliada de 12,75 puntos) y Galicia

**CCOO supera a UGT en todas las ramas**, aunque el impacto ha sido más regular. UGT reduce la diferencia en 3.172 representantes, mientras CCOO incrementa su número global en 18.359.

Todas las consultas sobre elecciones sindicales, y datos referidos a las mismas, están disponibles en el cuadro de mando, y consultas del SIC.

Los resultados electorales en el tiempo evidencian que, en el periodo de concentración, la organización permanece “tensionada” y sistematiza los procesos a renovar. Revalidamos con cierta facilidad los resultados, allá donde se promueve, aunque dejamos otros por promover, y difícilmente los recuperamos después.

El aumento de representantes ha evidenciado una **problemática estructural en la relación entre delegados/as afiliados y no afiliados**: sólo el 60% de los delegados elegidos están afiliados, empeorando más de un 3% respecto a otros periodos. Muchos mantienen esa condición de no afiliados por varios mandatos, lo que compromete la capacidad de crecimiento del sindicato.

Se señala la **necesidad de estrategias activas** para vincular y afiliar a estos delegados, ya que su desconexión dificulta la afiliación de trabajadores en sus respectivos centros laborales. Para ello, es clave obtener datos personales, y no solo el contacto en la empresa para permitir una comunicación más efectiva, desde todas las estructuras del sindicato

Se ha implementado el **cuadro de mando**, con los datos electorales centralizados de forma abierta para todas las organizaciones, con el fin de facilitar análisis y diseño de estrategias.

Hemos puesto en marcha un **planificador de elecciones sindicales**, para estandarizar el seguimiento de vencimientos y coordinar las acciones. Este instrumento ha distribuido carteras de empresas a 666 personas, con 308 usuarios activos que han reportado más de 18.000 visitas o acciones en un año.

Estamos trabajando activamente para adaptar progresivamente los distintos sistemas de reporte de visitas usados por las organizaciones, con el objetivo de **normalizar y profesionalizar los procesos electorales**.

Aunque CCOO ha crecido exponencialmente en número de delegados y delegadas, seguimos liderando, la representación como primera fuerza sindical, aunque su representatividad porcentual se ha erosionado por el aumento global de actas y representantes.

El desafío clave pasa por la afiliación de delegados no vinculados, el uso estratégico de herramientas digitales para planificar, coordinar y fortalecer nuestra presencia electoral en los centros de trabajo, sistematizando las elecciones sindicales como “una tarea permanente”.

## PRESUPUESTO CONFEDERAL: “LA HERRAMIENTA PLANIFICADORA DE LOS RECURSOS SINDICALES”

El **Presupuesto Confederal** es una herramienta clave para la planificación y gestión eficaz de los recursos en la **Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS CCOO)**. Más que una simple previsión de ingresos y gastos constituye una hoja de ruta que orienta la asignación estratégica de recursos y priorizar acciones sindicales, garantizando sostenibilidad financiera y capacidad de respuesta ante nuevos desafíos.

Aprobado anualmente por el **Consejo Confederal**, este presupuesto define los criterios de gestión para todas las organizaciones de la confederación. Durante el mandato del 12º Congreso Confederal, se destinaron importantes recursos humanos, económicos y tecnológicos a cumplir los objetivos del **Programa de Acción**, lo que ha fortalecido la acción sindical y la estructura organizativa. Esta planificación permitió responder con eficacia a situaciones críticas, como la pandemia o catástrofes naturales (erupción del volcán en La Palma y la DANZA en Valencia).

Al cierre del periodo, todas las organizaciones de CCOO presentan una situación patrimonial sólida. La autofinanciación, apoyada principalmente en cuotas sindicales (alrededor de 150 millones de euros en 2024), servicios jurídicos (13,5 millones) y rendimientos financieros, garantiza independencia y elimina la necesidad de ayudas internas o préstamos que fueron frecuentes en el pasado.

El documento se complementa con una **Memoria Económica** que detalla las cuentas del mandato, reafirmando el compromiso con la transparencia y la gestión estratégica como base para el futuro del sindicato.

## GESTIÓN ECONÓMICA

La organización ha elaborado el nuevo Plan General Contable (PGC) de CCOO 2024, adaptado a la normativa contable vigente, aprobado en el Consejo Confederal en diciembre de 2023 e implantado en todas las organizaciones confederales desde enero de 2024. Su desarrollo fue un proceso exhaustivo y participativo con la intervención de responsables contables de las distintas organizaciones, del Departamento de Cumplimiento Normativo y de asesores externos en auditoría, quienes definieron técnicamente los cambios requeridos por las nuevas normas. Para facilitar la transición, se impartió formación en línea a los usuarios contables y la Confederación ofrece asesoramiento continuo para garantizar una implantación exitosa.

Asimismo, se ha implantado un Manual de Procedimientos de Finanzas Confederal que unifica las normas y mecanismos financieros esenciales de las organizaciones confederadas. La estandarización de la gestión financiera mediante este manual establece mecanismos de control interno con

tres objetivos: reducir el riesgo de incumplimiento normativo, promover un uso más eficiente de los recursos y aumentar la transparencia hacia la afiliación y terceros. Estos procedimientos sientan una base sólida para que la organización alcance sus metas con eficiencia y eficacia.

El Departamento de Control Interno y el de Cumplimiento Normativo elaboraron, con el consenso de las organizaciones durante el 12° Congreso Confederal, nuevas “fichas” o protocolos (aprobados por el Consejo Confederal) que establecen pautas uniformes en áreas financieras clave, como la delegación de poderes, las conciliaciones bancarias, los préstamos entre organizaciones, la elaboración de presupuestos o la contabilización de operaciones en el ámbito jurídico. Al igual que con el PGC, se brinda asesoramiento y se han resuelto las dudas e incidencias relativas a este manual, reafirmando el compromiso de soporte continuo.

La Confederación también ha mejorado y actualizado el programa contable confederal SERVICON, implementando diversas optimizaciones solicitadas por las organizaciones para lograr un funcionamiento más eficiente y adaptado a sus necesidades. SERVICON, software de propiedad confederal utilizado por todas las organizaciones, incorpora parámetros de seguridad esenciales para el cumplimiento de la LOPD y la minimización de riesgos.

La antigua aplicación de gestión de facturas ha sido reemplazada por una nueva herramienta integrada con el programa contable. Para facilitar su adopción, se elaboraron manuales de uso y se realizó un análisis técnico que garantiza la compatibilidad de la aplicación con la arquitectura de SERVICON, lo que agiliza la gestión de facturas y su contabilización.

La Confederación está evaluando la implantación de Tickelia, una nueva aplicación en fase piloto para digitalizar la gestión de los gastos de viaje mediante la captura fotográfica de tickets y facturas. Esta herramienta permitiría autorizar, liquidar, pagar y contabilizar automáticamente dichos gastos, con una mejora en la eficiencia de estos procesos.

Finalmente, la Secretaría de Finanzas y Administración, con la colaboración de todas las organizaciones, recopiló la documentación contable completa del período 2020-2023 de todas las organizaciones confederales y sus entidades vinculadas. Esto permitió elaborar un informe que integra los balances y cuentas de resultados de toda CCOO, obteniendo una visión global y precisa de la situación económica de la organización.

Todas estas iniciativas refuerzan el cumplimiento normativo, la eficiencia, el control interno y la transparencia en la gestión económica. La modernización contable, la estandarización de procedimientos y la adopción de nuevas tecnologías mejoran el control de los recursos y la rendición de cuentas, incrementando la confianza de la afiliación y de la sociedad en la gestión financiera de la organización.

## CENTRO CONTABLE CONFEDERAL

El Centro Contable Confederal, operado por Servicios Financieros Confederales SLU, fue creado en 2020 con el objetivo de asumir progresivamente la gestión contable y fiscal de distintas organizaciones afiliadas a CCOO. Su labor comenzó en octubre de ese año con CCOO del Hábitat, y en 2021 se amplió a CCOO Melilla y CCOO Ceuta. Posteriormente, en 2023, se incorporaron nuevas entidades como CCOO Rioja, CCOO Baleares y la Federación de Pensionistas.

Además, el centro ha prestado durante años servicios específicos de presentación de impuestos para CCOO Extremadura y CCOO Cantabria. Actualmente, también participa en parte de la gestión contable de CCOO Sanidad y CCOO Galicia.

El objetivo principal para el nuevo periodo es lograr una mayor integración de organizaciones confederadas en su sistema de gestión contable. Esta centralización permitirá optimizar procesos, unificar criterios contables y reforzar la posición del conjunto de CCOO a nivel confederal.

## RECURSOS PÚBLICOS Y PROYECTOS

**El Departamento de Proyectos**, adscrito a la Secretaría de Finanzas y Administración, ha gestionado los ingresos públicos obtenidos por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) a través de proyectos institucionales y actividades colectivas. Esta gestión abarca el período de **octubre de 2021 a junio de 2025**, coincidente con las subvenciones convocadas y resueltas entre 2021 y 2024, en el marco del 12º mandato congresual de la Confederación.

Para asegurar una administración rigurosa y la correcta justificación de los programas subvencionados, el Departamento de Proyectos **aplica estrictamente el Protocolo/Manual de Procedimiento de Subvenciones** aprobado por el Consejo Confederal. Este marco procedimental ha demostrado ser de gran utilidad al **evitar requerimientos y sanciones de organismos fiscalizadores** (como el Tribunal de Cuentas), dado que la preparación de las convocatorias, la gestión y la justificación de las actividades financiadas implican un alto nivel de responsabilidad pública y exigen el máximo rigor.

Los **recursos públicos** de ámbito nacional recibidos por CCOO **se clasifican** según diversos criterios (entidad convocante, tipo de actividad financiada o destinatarios finales). En términos generales, se distinguen cuatro tipologías principales de subvenciones:

- **Subvenciones institucionales:** Destinadas a financiar las actividades sindicales generales de la Confederación y su participación en órganos consultivos oficiales.

- **Subvenciones para colectivos específicos:** Orientadas a programas dirigidos a grupos particulares (por ejemplo, jóvenes, mujeres, etc.).
- **Subvenciones para formación sindical:** Enfocadas a la capacitación y formación interna de los cuadros sindicales.
- **Subvenciones cofinanciadas por la UE:** Proyectos subvencionados con aportación de la Comisión Europea junto con fondos nacionales.

Existen dos modalidades formales para la concesión de estas ayudas públicas:

- **Concurrencia competitiva:** Mediante convocatoria pública anual publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE), garantizando difusión y transparencia. Las organizaciones interesadas presentan sus solicitudes en plazo, cumpliendo todos los requisitos establecidos y asegurando que sus propuestas se ajusten a las actividades subvencionables y al colectivo objetivo definido en cada convocatoria.
- **Concesión directa:** Mediante asignación nominativa, generalmente incluida explícitamente en los Presupuestos Generales del Estado, sin necesidad de convocatoria abierta. Excepción: las subvenciones para participación en órganos consultivos (p.ej., consejos vinculados a ministerios) se regulan por un Real Decreto específico cada año, que establece requisitos y plazos de solicitud para dichas ayudas.

En el periodo 2021-2024, la **Comisión Ejecutiva Confederal** de CCOO ha recibido un promedio anual de **7,43 millones de euros** en subvenciones públicas. Desglosados por procedimiento de concesión, aproximadamente el **87,9%** de estos fondos provino de convocatorias en concurrencia competitiva y el **12,1%** mediante concesiones directas. Cabe destacar que **la totalidad de los fondos recibidos se ha destinado a los fines solicitados, habiéndose justificado debidamente todos los ingresos** ante los organismos correspondientes.

El abanico de **actividades y colectivos** apoyados con subvenciones en concurrencia competitiva es muy amplio. CCOO ha obtenido recursos para proyectos no solo de carácter sindical interno, sino también para iniciativas dirigidas a la **juventud**, desarrollo de **Planes de Igualdad de género** en entornos laborales, programas de prevención de adicciones en el trabajo, fomento de la **sostenibilidad ambiental**, así como financiación ligada a su **participación en órganos consultivos** como el Consejo Económico y Social, entre otros.

En cuanto a las ayudas por **concesión directa**, éstas se han canalizado fundamentalmente a través de los **Reales Decretos** que regulan las subvenciones a organizaciones sindicales por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de las entidades gestoras de la Seguridad Social. De hecho, las subvenciones directas recibidas por la Confederación han sido **exclusivamente para la participación en dichos órganos consultivos**. Excepción: en 2023 se obtuvo, por concesión directa del Ministerio de Igualdad, un proyecto específico orientado a la **difusión y negociación de medidas de corresponsabilidad** en los convenios colectivos, iniciativa extraordinaria fuera de las convocatorias habituales.

**La evolución de los montos subvencionados** en los últimos cuatro años ha sido positiva. Tanto las subvenciones institucionales (por actividades sindicales y participación en órganos consultivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) como las dirigidas a colectivos específicos han  **aumentado sostenidamente**. En especial, a partir de 2022 se sumaron nuevas convocatorias promovidas por el Ministerio de Igualdad –a través del Instituto de las Mujeres, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y la Secretaría de Estado de Igualdad– que incrementaron los recursos disponibles. Esto compensó con creces la reducción de otras convocatorias en las que tradicionalmente se venía concurriendo (por ejemplo, las del Plan Nacional sobre Drogas o las del Instituto de la Juventud).

En términos cuantitativos, los ingresos **por proyectos** subvencionados **crecieron de 6.203.951,97 € en 2021 a 7.918.032,72 € en 2024**, lo que representa un aumento significativo. Este incremento se explica, por un lado, porque las subvenciones institucionales para actividades sindicales y participación en órganos consultivos **recuperaron a partir de 2022 la dotación presupuestaria** que había sido reducida al 50% en 2012-2013, volviendo a niveles similares a los de 2008-2011. Por otro lado, contribuyó a este crecimiento una **subvención directa extraordinaria** otorgada por el Ministerio de Igualdad por un importe de **370.000 €**, que reforzó los fondos disponibles en uno de los años del periodo analizado.

El conjunto de las subvenciones **institucionales** recibidas es gestionado directamente por la Confederación Sindical de CCOO a nivel confederal. No obstante, en la ejecución de ciertos proyectos específicos ha habido participación descentralizada: por ejemplo, en los proyectos para la negociación de **Planes de Igualdad** y la implantación de medidas de **corresponsabilidad** en convenios colectivos han participado algunas **Federaciones estatales** de CCOO como entidades vinculadas. Estas federaciones ejecutaron aproximadamente el **45% del total** de los fondos concedidos para ese tipo de proyectos, demostrando una cooperación interna eficaz en el desarrollo de dichas iniciativas.

En suma, durante el período analizado CCOO ha consolidado una gestión eficaz y transparente de los recursos públicos, aplicando con éxito la normativa interna de subvenciones. Esto ha permitido aprovechar un volumen creciente de financiación para iniciativas sindicales y sociales, cumpliendo con los objetivos propuestos y asegurando la debida rendición de cuentas de todos los fondos recibidos.

## FONDOS CONFEDERALES

Los **Fondos Confederales** son mecanismos de financiación complementaria, solidaria y redistributiva dentro de las organizaciones sindicales. Su objetivo central es vincular la asignación de recursos a las prioridades estratégicas definidas en los Congresos, con especial énfasis en mejorar los resultados sindicales y apoyar a organizaciones con necesidades específicas.

Estos fondos buscan establecer mecanismos de **solidaridad interna**, redistribuyendo recursos según prioridades, proyectos y metas sindicales consensuadas en el Reglamento aprobado en el Consejo Confederal de julio de 2022. La asignación se debate en distintos órganos como los Plenarios de Finanzas, Organización y la Comisión de Servicios Jurídicos. La Secretaría de Finanzas se encarga de informar sobre su gestión y resultados.

Entre 2021 y 2024 se distribuyeron cerca de **25 millones de euros**, y para 2025 se aprobó una financiación adicional de **9,7 millones** destinados a diversos objetivos estratégicos:

- **Refuerzo de la afiliación y representación sindical**, con expansión a nuevos centros de trabajo.
- **Consolidación organizativa** mediante redes colaborativas y herramientas como el planificador de elecciones.
- **Póliza gratuita de accidentes** para afiliados con al menos un año de antigüedad, incluyendo cobertura por infarto como accidente.
- **Apoyo a la transformación digital**, garantizando la seguridad y actualización de plataformas y sistemas en la nube.
- **Reducción de costes en la gestión de cuotas sindicales**, mediante la financiación de gastos bancarios, mejoras tecnológicas y de comunicación.
- **Financiamiento de movilizaciones centralizadas y fondos extraordinarios** para organizaciones con dificultades económicas estructurales.
- **Refuerzo del Centro Contable Confederal.**
- **Exención temporal de cuotas** para afiliados afectados por la DANA en Valencia, con la financiación de más de 74.000 cuotas, beneficiando a cerca de 25.000 personas y representando un costo superior al millón de euros.

## SERVICIOS JURÍDICOS: “SINDICALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS”

La evolución que los Servicios Jurídicos de CCOO nos ha permitido iniciar una fase implementación de procesos e iniciativas, destacando las medidas tomadas para mejorar su eficiencia, financiación, digitalización y profesionalización. El proyecto de sindicalización de los servicios jurídicos busca integrar plenamente estos servicios en la estrategia sindical, garantizando una atención integral a las personas (afiliadas y no afiliadas) y reforzando el carácter colectivo y universal de la asistencia proporcionada por el sindicato. A continuación, se exponen los principales aspectos tratados en el documento original, manteniendo su tono institucional y estructura lógica.

**De los Servicios Jurídicos a la atención integral:** La consolidación de la financiación de los Servicios Jurídicos en los últimos años ha permitido mejorar su eficiencia y su cohesión con la acción sindical. Se ha avanzado hacia un modelo de atención integral a las personas, estableciendo mecanismos de gestión compartida (cogobernanza) entre todas las estructuras del sindicato. La idea central es concebir el asesoramiento como un derecho universal de la afiliación, vinculando cada caso con la estrategia sindical y situando a la persona trabajadora en el centro de la actividad.

Esta cogobernanza se ha materializado en la creación de **Comisiones Territoriales de Asesoramiento**, donde las decisiones sobre la evolución del modelo se toman de forma colectiva. Un reglamento de funcionamiento consensuado para estas comisiones ha reforzado la **gestión compartida** y aclarado el reparto de competencias: cada estructura (federación o territorio) gestiona el servicio que presta, pero las líneas estratégicas se construyen en conjunto. De este modo, se ha retomado la senda de la gobernanza participativa, asegurando una **cogobernanza** real en la prestación del servicio.

La racionalización de los procesos entre estructuras y territorios ha dado lugar a una Red de Atención confederal más flexible. Hoy, gracias a la eliminación de barreras geográficas y competenciales, es posible asesorar a distancia, fuera del propio sector e incluso apoyar a otros territorios cuando se requiere, sin que la delimitación administrativa sea un impedimento. El asesoramiento telemático y el asesoramiento mancomunado (compartido por varias organizaciones) se han incorporado como prácticas habituales para optimizar recursos y llegar a más personas.

Este cambio de enfoque pone el foco en el **acompañamiento continuo** a la persona. Desde el primer contacto se han simplificado los procesos: recepción unificada, gestión de la información más eficiente y segura, e interconexión de sistemas informáticos de registro. Todo ello asegura que la persona trabajadora reciba un trato coherente y completo, a la vez que la información recopilada se pone al servicio de la acción sindical. Así, el sistema integral fortalece la relación de las personas usuarias con la misión de CCOO, contribuyendo a aumentar la afiliación y la representatividad.

Para evaluar y mejorar el desempeño de los servicios unificados, se consensuaron **42 indicadores y ratios** que permiten monitorear la actividad de todas las asesorías jurídicas de la red confederal. Estos indicadores cubren:

- **Personas:** composición y roles del personal de los Servicios Jurídicos.
- **Entrada de casos:** registro sistemático de todas las consultas cuando una persona acude con un problema laboral.
- **Desarrollo de la actividad:** carga de trabajo y expedientes gestionados por cada asesoría, buscando un reparto óptimo entre profesionales.
- **Resultado:** nivel de afiliación y fidelización derivado del servicio (nuevas afiliaciones logradas gracias al asesoramiento jurídico y su permanencia en el tiempo).
- **Sostenibilidad:** estado financiero de cada asesoría. Tras superar etapas de déficit, se busca consolidar el equilibrio avanzando en criterios equitativos de imputación de gastos y un modelo común para medir la sostenibilidad económica.

Se ha implantado un **protocolo unificado de traspaso de expedientes** entre asesorías, con un proceso claro y común para derivar casos de un territorio a otro (distinguiendo si la persona es afiliada o no afiliada), lo que facilita la gestión coordinada y evita demoras. Asimismo, la Comisión Permanente de Asesoramiento adaptó la normativa interna (resolución de 2016) sobre el funcionamiento y financiación de los Servicios Jurídicos, fijando la forma de compensar honorarios profesionales en asuntos internos del sindicato y clarificando cómo resolver posibles conflictos de interés.

Otra mejora organizativa ha sido la implantación de **permisos de acceso por rol** en las plataformas digitales de los Servicios Jurídicos (sitio confederal y sitios territoriales). Según sus funciones, cada miembro del equipo tiene un nivel de acceso definido a la información y herramientas. Esto refuerza la seguridad y la eficiencia: cada quien accede solo a los recursos necesarios para su labor, agilizando el trabajo y protegiendo datos sensibles. Además, el sistema de roles se adapta fácilmente a los cambios en la estructura organizativa, permitiendo una gestión ágil de usuarios y contenidos.

## Digitalización de los Servicios: Servisin y Servijur

- **Nuevo Servisin:** A fines de 2023 se inició el desarrollo de una nueva aplicación para la gestión del asesoramiento técnico-sindical, destinada a reemplazar la herramienta vigente. El nuevo Servisin se ha construido reutilizando la estructura de datos actual, lo que facilita una transición sin pérdidas de información y con una curva de aprendizaje muy reducida. En septiembre de 2024 se realizó la fase final de pruebas en preproducción con la participación de 41 representantes de diversas organizaciones, cuyo feedback permitió corregir errores y optimizar el sistema antes de su implantación. Esta herramienta supondrá un hito en la transformación digital de CCOO, mejorando la eficiencia en la atención sindical inicial y su coordinación con el asesoramiento jurídico.
- **Servijur:** Paralelamente avanza Servijur, la aplicación para la gestión de las asesorías jurídicas. En 2024 se han ultimado módulos clave (gestión de consultas legales, facturación, etc.) y está prevista una prueba piloto en el segundo semestre de 2025. Durante dicha fase se validará su funcionalidad y usabilidad con la colaboración de abogados y personal usuario, aplicando metodologías ágiles para incorporar mejoras sobre la marcha. El objetivo es obtener un sistema robusto y fiable que agilice la gestión diaria de los gabinetes jurídicos y se adapte a las necesidades cambiantes del entorno legal.

Ambas aplicaciones estarán **integradas y en comunicación**: la información fluirá de forma bidireccional entre el asesoramiento sindical (Servisin) y el jurídico (Servijur). Esto permitirá un seguimiento integral de cada caso, desde la acogida inicial hasta su resolución, evitando duplicidades y mejorando la coordinación entre estructuras.

Finalmente, CCOO explora las posibilidades de la **inteligencia artificial** (IA) en el asesoramiento. Actualmente se analizan herramientas externas con IA alimentadas por el conocimiento jurídico-sindical del sindicato. Con las debidas precauciones, se prevé que la IA tenga un papel creciente en la atención a la afiliación, por lo que ya se está formando a parte del personal para saber utilizar estas tecnologías de forma responsable en el corto plazo.

El **asesoramiento técnico-sindical es la primera línea de atención** de CCOO, dirigido tanto a personas afiliadas como no afiliadas. Ofrece orientación sindical inmediata sobre todo tipo de cuestiones laborales (desde dudas sobre derechos hasta casos de acoso o discriminación) y canaliza cada asunto hacia la instancia más adecuada. El modelo prevé una acogida inicial en la sede del sindicato, seguida de una rápida derivación a la asesoría sindical especializada (por rama de actividad o de forma mancomunada entre territorios) si el tema lo requiere, y una colaboración estrecha con los Servicios Jurídicos si el caso necesita acciones legales. De este modo, todas las fases de la atención se integran en un proceso continuo, resolviendo ágilmente muchas consultas sin necesidad de judicializarlas.

Para garantizar la **equidad territorial**, a través de las Comisiones Territoriales se evalúan las necesidades y los recursos en cada zona, asegurando que todas las organizaciones de CCOO cuenten con suficiente personal técnico-sindical capacitado. Así, cualquier persona afiliada, independientemente de su lugar de residencia o trabajo, recibe el mismo nivel de atención y tiene asegurado su derecho al asesoramiento sindical de calidad.

La atención técnica-sindical actúa además como **filtro inicial** antes de involucrar al gabinete jurídico. Numerosas consultas (horarios, permisos, nóminas, conflictos menores, etc.) pueden resolverse en esta etapa temprana con una respuesta sindical rápida. Esto evita sobrecargar a los abogados con asuntos que no requieren litigio y les permite concentrarse en los casos más complejos que sí lo ameritan.

Este esquema **optimiza los recursos del sindicato**, reduciendo trámites innecesarios y manteniendo el carácter sindical de la solución. Al sentir el acompañamiento directo de la organización desde el primer momento, la persona trabajadora refuerza su confianza y vínculo con CCOO, lo que favorece su fidelización e incluso puede atraer nuevas afiliaciones al percibir el valor de estar respaldado por el sindicato.

Asimismo, el asesoramiento técnico-sindical garantiza un **seguimiento continuo** de cada caso. La persona atendida permanece conectada a la estructura sindical correspondiente (su federación de rama o territorio), de modo que, si su problema se prolonga o complica, cuenta con un aliado sindical que la acompaña y orienta durante todo el proceso. Este apoyo sostenido resulta crucial en conflictos de larga duración, pues asegura que nadie se queda solo ante la dificultad.

Por último, la implantación de herramientas de gestión comunes (como el nuevo Servisin) unifica criterios de actuación y refuerza la protección de los datos personales en toda la red de asesoramiento. Contar con un sistema centralizado y seguro permite evaluar los resultados de forma uniforme y aplicar políticas coherentes en todos los territorios. En definitiva, el fortalecimiento

del asesoramiento técnico-sindical ha mejorado la calidad de la atención integral, potenciado la presencia de CCOO en los centros de trabajo, y sirve de antesala eficaz a la intervención jurídica cuando esta es necesaria.

En el aspecto económico, la **financiación de los Servicios Jurídicos** se ha consolidado para garantizar la sostenibilidad de toda la red de atención. En enero de 2025 culminó la aplicación del acuerdo confederal de financiación (pactado en 2019) alcanzando el aporte de 2 € por persona afiliada, completando así la estabilización financiera del sistema (con un año de retraso sobre lo previsto).

Se han tomado diversas medidas para mejorar la eficiencia y equidad en el uso de los recursos:

- **Bonificaciones y fondo confederal:** Solo se cargan al Fondo Confederal los servicios jurídicos bonificados cuyos expedientes se hayan resuelto dentro del período de vigencia de dicho fondo, asegurando que las ayudas económicas cubren casos contemporáneos a su disponibilidad.
- **Límite temporal de facturación:** La facturación de casos contra el Fondo Confederal se limita a los seis meses posteriores al último acto jurídico. Esta medida, ya asumida por todas las organizaciones, reduce la morosidad y vincula la prestación del servicio a su compensación en plazo, logrando una financiación interna más predecible y estable.

CCOO también pretende **ampliar las jurisdicciones** en las que ofrece defensa legal directa, más allá de lo laboral estrictamente, para no depender de despachos externos. Se está capacitando al personal para asumir casos de ámbitos como civil o penal vinculados al trabajo, lo que mejorará el servicio a la afiliación y generará nuevos ingresos propios al evitar externalizaciones.

Por otra parte, se trabaja en actualizar la normativa confederal de **Asesoramiento Sindical** (vigente desde 2011) en línea con el nuevo modelo. Esta revisión incluirá nuevas tablas de honorarios profesionales adecuadas a las modalidades de asesoramiento actuales. Asimismo, la Secretaría Confederal de Finanzas y el Departamento de Servicios Jurídicos han consensuado una **ficha unificada de imputación de costes** para todas las asesorías, estableciendo criterios homogéneos para asignar gastos y evaluar los resultados económicos de cada una. Ello permitirá detectar déficits y, llegado el caso, articular medidas solidarias entre organizaciones para corregir desequilibrios.

La **Comisión Permanente Confederal** ha aportado fondos extraordinarios para apoyar la implementación de la red integral de asesoramiento. Por ejemplo, financió el primer año de nuevas oficinas piloto de atención integral (como en Parquesol y Gamonal) y respaldó la puesta en marcha del tele-asesoramiento en Galicia y Aragón. Estas inversiones permiten que territorios con menos medios desplieguen un servicio de calidad, unificando procedimientos y extendiendo buenas prácticas ya testadas. La cogobernanza a través de las Comisiones Territoriales asegura que estas decisiones se tomen colectivamente, reforzando el compromiso compartido con el proyecto.

De cara al futuro, se han definido criterios comunes para acceder a la financiación extraordinaria confederal en 2025. Asimismo, un grupo de trabajo diseña un nuevo modelo de financiación del sistema integral que combine la base federal (por ramas profesionales) del asesoramiento técnico-sindical con la base territorial de los servicios jurídicos. Este debate, que requerirá un amplio consenso de las organizaciones, buscará alinear objetivamente las necesidades del servicio con los recursos disponibles, bajo normas claras de cogobernanza.

Para acompañar estos cambios, se ha lanzado un Plan Integral de Formación a nivel confederal con una visión estratégica unificada. Este plan sustituye la formación reactiva y puntual del pasado por una planificación conjunta que anticipa necesidades futuras y homogeneiza contenidos en toda la organización.

El plan fue elaborado por el Departamento Confederal de Servicios Jurídicos en coordinación con la Secretaría de Estudios, definiendo itinerarios formativos consensuados con todas las organizaciones territoriales y federales. Su objetivo es dotar a todo el activo de asesoramiento — abogados, personal técnico-sindical y administrativo— de las competencias jurídicas, técnicas y sindicales necesarias para operar en el nuevo modelo de atención integral. También se incluyen habilidades para mejorar la coordinación entre las distintas fases de la atención (recepción, asesoría sindical y servicio jurídico), garantizando un trabajo coherente y eficaz en todos los niveles.

En el marco de la **Cátedra de CCOO para el Asesoramiento Sindical** (como espacio de formación continua), se han impulsado varias iniciativas formativas confederales:

- **Cursos para asesores sindicales:** Formación básica y avanzada (aprox. 30 horas) ofrecida por la Escuela Sindical Muñiz Zapico vía plataforma online. Proporciona conocimientos estandarizados en Derecho del Trabajo, Seguridad Social y metodologías de asesoramiento, combinando teoría y práctica, con flexibilidad para los participantes.
- **Jornadas y seminarios:** Encuentros de actualización en materias laborales y sindicales, incluyendo las novedades normativas más recientes, para compartir experiencias y profundizar en temas clave del asesoramiento.
- **Colaboración académica:** Participación de expertos universitarios (por ejemplo, de la U. de Castilla-La Mancha) en la formación, desarrollo de estudios e investigaciones en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, y debates técnicos que nutren la práctica sindical.

Además, el plan contempla formación especializada para perfiles específicos:

- **Responsables de asesorías:** Cursos para quienes coordinan las asesorías jurídicas y las comisiones territoriales, orientados a la gestión del cambio y al liderazgo en la transición hacia el nuevo modelo. Se incluyeron, por ejemplo, talleres en materia contencioso-administrativa para ampliar conocimientos jurídicos del equipo.

- **Formación en igualdad:** Cursos en colaboración con la Secretaría de la Mujer, abordando la actuación sindical frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, reforzando la capacidad de la organización en la defensa de la igualdad.
- **Capacitación digital:** Entrenamiento en las nuevas herramientas informáticas. En los últimos dos años, más de 1.500 sindicalistas se formaron en el uso del Servisin (tanto en la versión vigente como en la nueva), y ya están planificadas sesiones para capacitar al personal de los gabinetes jurídicos en el uso de Servijur de cara a su próxima implantación.

Gracias a este Plan Integral de Formación, que forma parte del Plan de Trabajo confederal, se están creando **itinerarios formativos unificados** y asegurando que todas las personas implicadas en la atención integral reciban la capacitación necesaria. La profesionalización homogénea del equipo refuerza el proyecto de sindicalización de los servicios, facilita la adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos en marcha, y garantiza una atención de calidad a la afiliación en todo el Estado.

Para reforzar la implantación del modelo, los **Servicios Jurídicos Confederales** han organizado y participado en diversas jornadas de formación interna y difusión, con el fin de socializar el proyecto de sindicalización y alinear a todo el equipo con los cambios:

- **Jornadas técnico-jurídicas confederales:** En las distintas jornadas jurídicas confederales del periodo se hizo énfasis en la necesidad de sindicalizar los Servicios Jurídicos. Mediante ponencias y talleres, se compartieron los avances del proyecto y se formó conjuntamente a abogados, asesores sindicales y demás personal, logrando que todos los roles entendieran y asumieran las nuevas formas de trabajo.
- **Jornadas temáticas internas:** Se llevaron a cabo encuentros monográficos para explicar las mejoras introducidas en los procedimientos de atención (y cómo aumentan la eficacia) y para abordar las continuas modificaciones normativas en materia laboral. Así, el personal se mantuvo actualizado sobre nuevas leyes y reformas, pudiendo incorporarlas rápidamente en su labor diaria de asesoramiento.

La hoja de ruta para consolidar todas estas transformaciones quedó plasmada en el **Plan de Trabajo confederal 2023-2025**. Este plan fue elaborado de forma participativa en el seno de la Comisión Permanente de Asesoramiento, definiendo un total de 115 acciones concretas para avanzar en la sindicalización de los servicios jurídicos y del asesoramiento en su conjunto. Las acciones, basadas en el plan anterior (2019-2021), estuvieron orientadas a afianzar la transición desde un modelo centrado en la mera financiación del servicio jurídico hacia un **sistema robusto de atención integral a las personas**.

Hasta la fecha, cerca del 90% de las iniciativas previstas en el Plan de Trabajo 2023-2025 se han llevado a cabo con éxito, incluyendo la puesta en marcha de la mayoría de las medidas descritas

en este resumen (mejoras organizativas, nuevas herramientas digitales, protocolos unificados, formación, etc.). No obstante, el proceso de transformación no ha concluido: aún resta trabajo por hacer para integrar completamente todo el ciclo de atención (desde la primera consulta hasta la resolución del caso) dentro de un modelo sostenible a largo plazo. La Confederación continúa comprometida con este objetivo, promoviendo la colaboración entre todos los niveles del sindicato y ajustando las estrategias según la experiencia acumulada.

En conclusión, la sindicalización de los Servicios Jurídicos de CCOO está logrando fortalecer la atención integral a la afiliación y a quienes acuden al sindicato en busca de ayuda. Gracias a la cogobernanza, la digitalización, la mejora en la financiación, el impulso del asesoramiento técnico-sindical y la formación continua del personal, se ha construido un modelo más eficiente, participativo y orientado a las personas.

El tono institucional y colectivo de este proyecto refleja el compromiso de CCOO por modernizar sus servicios sin perder su esencia sindical. Los avances alcanzados sientan una base sólida, y las acciones en marcha aseguran que el sindicato seguirá adaptándose para ofrecer una **atención de calidad, universal y sostenible a toda la clase trabajadora**.

## TRANSPARENCIA Y SEGURIDAD

En septiembre de 2023, CCOO creó el **Centro para la Transparencia y Seguridad Confederal (CTSC)**, como parte de su compromiso con la transparencia y el buen gobierno. Este centro está vinculado tanto a la Secretaría de Organización como a la de Finanzas, y su función es coordinar áreas clave como el cumplimiento de normas, seguridad jurídica e informática, protección de datos y control financiero.

### El CTSC tiene como misión:

- Diseñar estrategias para garantizar auditorías, digitalización, transparencia y calidad en los procesos del sindicato.
- Gestionar el **Sistema Interno de Información** y tramitar las comunicaciones que se reciban a través del **Canal Ético**.
- Proponer planes, políticas y procedimientos sobre cumplimiento normativo y seguridad de la información.
- Supervisar que se cumplan dichas políticas y fomentar la formación en estas áreas.

## Entre 2023 y 2025, se aprobaron varios documentos que refuerzan el marco normativo del CTSC:

- Políticas de protección de datos y uso seguro de recursos digitales.
- Procedimientos para gestionar el Canal Ético y el Sistema Interno de Información.
- Un nuevo **Código Ético**, actualizado tras casi 10 años.
- Acuerdos sobre corresponsabilidad en el tratamiento de datos entre las organizaciones confederadas.
- Manuales con roles y responsabilidades claros en protección de datos.

En julio de 2024 se lanzó el **Canal Ético de CCOO**, una plataforma segura y anónima para denunciar infracciones. Está gestionada por el CTSC y permite comunicar hechos graves, incluso si solo se sospechan. Ya está en uso por 25 de las 27 organizaciones confederadas y fundaciones del sindicato.

## Hasta abril de 2025:

- Se registraron 68 casos, sin que se confirmara ninguna infracción.
- 832 personas usaron el canal, con más de 1.400 visitas.

Además de cumplir con la ley española de protección al informante, el canal también permite reportar conductas contrarias al Código Ético.

CCOO ha registrado su sistema de información en casi todas las agencias antifraude autonómicas. Solo en Baleares no fue posible por el cierre de su oficina. A nivel estatal, se espera poder formalizar el registro una vez el gobierno habilite el proceso correspondiente.

El CTSC ha trabajado para cumplir el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) y la ley española. Se ha:

- Revisado la gestión de incidentes (hubo 96 entre 2021 y 2024; la mayoría por pérdida de dispositivos).
- Elaborado un **registro de actividades** con todos los tratamientos de datos realizados por CCOO.
- Desarrollado un plan de **formación en ciberseguridad y protección de datos**, con cursos que ya han certificado a 1.500 personas.
- Impulsado campañas de concienciación con mensajes mensuales y charlas online.

Además, se han gestionado varios expedientes ante la Agencia Española de Protección de Datos, relacionados con uso indebido de datos personales o de cámaras de vigilancia. También se han atendido 600 solicitudes para ejercer derechos sobre datos personales (en su mayoría peticiones de eliminación de datos tras darse de baja del sindicato).

Para mejorar la protección, se han restringido los permisos de descarga de datos personales y se han eliminado publicaciones antiguas con información sensible en las webs sindicales.

Desde el CTSC se ha velado por el cumplimiento de las normas internas y externas. Esto incluye:

- Publicación de cuentas y subvenciones en el Portal de Transparencia.
- Análisis de riesgos sobre programas, proveedores y contratos (como EDES, Salesforce o Canva).
- Revisiones internas en federaciones y territorios como Baleares o País Valencià.

También se ha preparado un **Manual de Cumplimiento**, con todos los documentos y políticas necesarios para justificar que se siguen las normas de protección de datos, que será accesible a la Agencia Española de Protección de Datos en caso de revisión.

## RECURSOS HUMANOS Y ASESORAMIENTO

Durante el periodo 2021-2025, la Unidad Confederal de Recursos Humanos (RRHH) de CCOO mantuvo un firme compromiso con la consolidación del trabajo diario y con el asesoramiento especializado a las organizaciones territoriales y federales, cumpliendo así con los objetivos aprobados en el Consejo Confederal. A lo largo de estos años, el equipo de RRHH se adaptó proactivamente a las necesidades y cambios del panorama laboral y jurídico, garantizando un apoyo eficaz y relevante con la vista puesta en los retos futuros de la organización sindical. La Unidad es consciente de que una gestión eficaz de Recursos Humanos, dotada de los recursos necesarios, es un pilar fundamental para asegurar el óptimo funcionamiento de toda la estructura sindical.

Una de las tareas centrales de la Unidad Confederal de RRHH ha sido la confección mensual de nóminas y la gestión de seguros sociales a nivel nacional (exceptuando Cataluña), elaborando de forma centralizada más de 3.300 nóminas mensuales. Asimismo, se generaron los seguros sociales del personal asalariado y del personal sindical de toda la estructura (salvo Cataluña), incluyendo a entidades vinculadas al sindicato. Este proceso se realizó en **estrecha coordinación** con el Departamento de Contabilidad Confederal y con la Unidad de Administración de Recursos (UAR) Confederal, lo que permitió efectuar el pago unificado de los seguros sociales (incluida Cataluña) y posteriormente distribuir los costes a cada organización a través de la liquidación de cuotas de afiliación.

Además de la gestión de nóminas, la Unidad mantuvo una comunicación diaria con la Seguridad Social mediante el **Sistema RED** para tramitar altas, bajas, variaciones de datos de afiliación, vidas laborales, etc., y utilizó la **plataforma SILTRA** para el envío y recepción de ficheros de información laboral. A través de estos sistemas se gestionaron incidencias diarias (por ejemplo, partes de incapacidad temporal, nacimientos, jubilaciones), movimientos de afiliación del personal y los datos de cotización y liquidación de cuotas de toda la plantilla. Adicionalmente, la Unidad confeccionó los **modelos tributarios 111** (trimestral) y **190** (anual) de retenciones del IRPF del personal laboral y sindical, remitiéndolos a las organizaciones territoriales (salvo Cataluña) para su presentación telemática ante la Agencia Tributaria en plazo. Esta labor requirió especial atención para asegurar la correcta identificación de perceptores y la concordancia de datos entre los modelos trimestrales y el resumen anual.

La Unidad Confederal de RRHH ofreció **asesoramiento permanente** a las organizaciones federales y territoriales en una amplia gama de materias laborales, de Seguridad Social y de igualdad. Este asesoramiento especializado abarcó, entre otros temas, la contratación y negociación colectiva, la apertura de códigos de cuenta de cotización, la gestión de expedientes de regulación de empleo (ERE/ERTE), el control de presencia (fichajes) y las inspecciones de trabajo. Asimismo, se dio soporte en la elaboración e implementación de **planes de igualdad**, en la realización de **registros retributivos y auditorías salariales** para garantizar la igualdad retributiva, y en la tramitación de nombramientos de personal sindical con sus códigos de cotización específicos.

La comunicación con las estructuras territoriales y federativas fue constante y fluida. Cabe destacar que la Unidad Confederal de RRHH colaboró activamente en la elaboración de registros retributivos para numerosas organizaciones confederadas, contribuyendo a la transparencia salarial y a la detección de brechas de género. Igualmente, participó en la preparación de **procesos judiciales laborales**, ya fuera compareciendo directamente o recopilando la documentación probatoria necesaria para la defensa de las organizaciones.

Entre las iniciativas normativas sobresalió la elaboración y aprobación de un **Acuerdo Regulator del Personal Sindical**, desarrollado en colaboración con las Secretarías de Finanzas y de Organización de CCOO. Este Acuerdo sienta las bases de las condiciones laborales del personal sindical en el ámbito de la Confederación Sindical de CCOO y sus organizaciones confederadas, conforme a lo establecido en los Estatutos Confederales. Tras un exhaustivo proceso de reuniones con las distintas federaciones y territorios para recoger sus necesidades e inquietudes, el texto definitivo del Acuerdo Regulator fue **aprobado por el Consejo Confederal** los días 12 y 13 de diciembre de 2023.

Una vez alcanzada la aprobación confederal, varias organizaciones procedieron a desarrollar y aplicar este Acuerdo en sus respectivos ámbitos, adaptándolo a sus particularidades, pero respetando los criterios generales establecidos a nivel confederal. Este Acuerdo supone un marco común que mejora la seguridad jurídica y la homogeneidad en las condiciones del personal sindical en todo el ámbito confederativo.

## Implementación de herramientas internas y nuevo convenio colectivo

**Control Horario:** En el ámbito interno de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), se implantó una nueva herramienta de **gestión del tiempo** (sistema Épsilon de Grupo Castilla) para el registro horario de la plantilla, dando cumplimiento a la obligación legal establecida por el Real Decreto-ley 8/2019. Desde el 1 de mayo de 2022, este sistema permite registrar diariamente la jornada de cada empleado de forma individual, consignando las horas exactas de entrada y salida, vinculando dichos datos al trabajador y a la empresa, y conservando estos registros durante al menos cuatro años.

La herramienta garantiza, además, que el registro horario esté **disponible** para los propios trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo, reforzando el control y la transparencia en materia de tiempo de trabajo.

**Nuevo Convenio Colectivo (CEC 2022-2025):** Tras varios años de negociación —ralentizada por la pandemia y la renovación del Comité de Empresa—, el Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la CEC para 2022-2025 fue finalmente **firmado el 4 de septiembre de 2023** y publicado en el BOE el 29 de noviembre de 2023. Este nuevo Convenio introdujo importantes mejoras laborales respecto al anterior, entre las cuales destacan:

- **Incremento salarial acumulado del 13,5%** (con posibilidad de alcanzar el 16,5% mediante cláusula de revisión) a lo largo de 2022-2025.
- **Abono de transporte** para el personal que no utiliza el aparcamiento de la sede, fomentando una movilidad más sostenible.
- **Mejoras en los reconocimientos médicos** periódicos para la plantilla, ampliando las prestaciones de salud preventiva.
- **Derecho a la desconexión digital** fuera de la jornada laboral (incluyendo vacaciones, días libres y otros supuestos de conciliación).
- **Nueva clasificación profesional**, estableciendo 11 niveles para el personal laboral, sin pérdida de poder adquisitivo y reconociendo la experiencia profesional en caso de no contar con la titulación requerida para el puesto (acompañada de una descripción **actualizada de funciones y la valoración/encuadramiento de todos los puestos de trabajo**).

Asimismo, derivada del convenio, se constituyó una **Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo**. Este proceso, largo y complejo, permitió cumplir con la obligatoriedad de realizar una auditoría salarial interna, identificando y corrigiendo posibles desigualdades retributivas por razón de género y garantizando la igualdad salarial y la transparencia en la organización.

Durante el mandato 2021-2025, la Unidad de RRHH mantuvo activas diversas **comisiones internas** (Igualdad, Contratación, Formación, Seguridad y Salud), celebrando reuniones periódicas para abordar sus respectivas materias. Tras la firma del nuevo Convenio Colectivo,

cobró especial impulso la **Comisión de Formación**, que inició sus trabajos en abril de 2024 con vistas a elaborar un **Plan de Formación** plurianual para toda la plantilla. En este proceso, se realizó un cuestionario de detección de necesidades formativas para identificar los intereses y carencias en capacitación del personal, paso previo para diseñar un plan formativo integral. Las demás comisiones (Igualdad, Contratación, Seguridad y Salud) continuaron sus labores de seguimiento y mejora en sus ámbitos respectivos, asegurando la participación de la plantilla y el cumplimiento de la normativa interna y legal en cada materia.

En materia de prevención de riesgos psicosociales, la Unidad de RRHH veló por el **seguimiento y actualización de los protocolos** existentes frente al acoso laboral, así como el acoso sexual o por razón de sexo. Además, durante este período se reforzaron las medidas de igualdad y no discriminación: el 8 de abril de 2025 fue aprobado y suscrito un nuevo **Protocolo de actuación frente al acoso LGTBI+** en la Confederación Sindical de CCOO. Este protocolo especifica actuaciones para prevenir y erradicar situaciones de acoso por orientación sexual o identidad de género, en línea con lo previsto en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, que desarrolla medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Con esta iniciativa, CCOO refuerza su compromiso con un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

En cumplimiento de la normativa de prevención (artículo 20 del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención), la Confederación llevó a cabo **actividades preventivas de salud laboral de forma planificada cada año** durante el periodo 2021-2025. En los distintos centros de trabajo (Confederación y sedes territoriales, como Albacete, Cristóbal Bordiú y la Escuela Sindical Muñiz Zapico), se realizaron de manera periódica las siguientes acciones preventivas clave:

- **Evaluaciones de riesgos laborales**, identificando y controlando posibles riesgos en los puestos de trabajo.
- **Asesoramiento en gestión preventiva**, ofreciendo guía técnica para el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud.
- **Planificación de la actividad preventiva**, programando medidas y formaciones para mejorar la seguridad laboral.
- **Simulacros de emergencia y evacuación**, para entrenar y concienciar al personal sobre la respuesta ante situaciones de riesgo.

En cuanto a las **medidas de salud laboral individual**, se implementó la **vigilancia periódica de la salud de la plantilla** conforme al Capítulo VIII del Convenio Colectivo. Durante este periodo se ofrecieron reconocimientos médicos anuales, incluyendo pruebas específicas como mamografías y exámenes ginecológicos para mujeres mayores de 45 años, así como análisis PSA para hombres mayores de 45. Cerca del 70% de la plantilla acudió voluntariamente a estos reconocimientos, lo que refleja un alto grado de participación en las iniciativas de salud preventiva.

Por último, la Unidad gestionó anualmente diversos **programas sociales** dirigidos al personal, en línea con lo pactado en el Convenio Colectivo (artículos 26 y 28). Cada ejercicio se convocaron las ayudas del **fondo social y las becas de estudio y material didáctico**, garantizando en el caso del Fondo Social el reparto del **100% de los fondos disponibles** entre las solicitudes aprobadas. En cuanto a las becas de estudio, las peticiones de ayuda representaron aproximadamente el **15% del presupuesto** destinado a este programa, porcentaje que fue íntegramente atendido para apoyar la formación y desarrollo del personal.

## **FUNDACIONES Y EMPRESAS VINCULADAS**

Durante el mandato actual, la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) ha supervisado activamente las fundaciones y empresas vinculadas, priorizando aquellas con buen desempeño y desvinculándose de entidades cuya continuidad resultaba inviable, como el Grupo ATLANTIS y Gestión de Proyectos Sociales (GPS), por pérdida de objeto o situación financiera insostenible.

### **FUNDACIÓN 1º DE MAYO (F1M)**

Se culminó un proceso de fusión de las fundaciones ISTAS y FOREM en la Fundación Cultural 1º de Mayo, consolidando una única entidad confederal dedicada a estudios, formación y acción sindical. Desde 2020, esta reestructuración ha fortalecido el rol de la F1M como think tank ideológico de CCOO, abordando áreas como memoria histórica, cooperación internacional, salud laboral, medio ambiente, igualdad y formación sindical.

La Fundación ha realizado más de 70 actividades anuales, incluyendo congresos como “Empleo, desigualdad y límites al crecimiento” o “Crisis ecosocial”. Además, organizó seminarios sobre geopolítica, política industrial, trabajo de cuidados y gobernanza europea, en colaboración con universidades y entidades nacionales e internacionales.

Se consolidaron instrumentos como el Centro Demoscópico, el Observatorio de Afiliación y el de Negociación Colectiva. Los estudios realizados han abarcado temas como salud mental, transición energética, riesgos psicosociales, igualdad de género y responsabilidad empresarial. También se destacó la acción formativa y el fortalecimiento del archivo histórico de la Fundación.

En el ámbito editorial, F1M publicó libros relevantes sobre trabajo, democracia y extrema derecha, y reforzó su revista “PorExperiencia”.

## **Actividad Fundación 1º Mayo**

A lo largo de este mandato congresual ha tenido lugar el proceso de fusión de las distintas fundaciones dependientes, directa o indirectamente, de la Comisión Ejecutiva Confederal. En concreto se realizó la fusión por absorción de la Fundación Cultural 1 de Mayo (F1M), como entidad absorbente, y las fundaciones Instituto Sindical Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) y Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM), como entidades absorbidas.

En términos formales este proceso concluyó en marzo de 2022, dejando a la Fundación Cultural 1 de Mayo como única fundación dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal que, junto con algunas organizaciones federales, compone el grueso del Patronato de la Fundación. Si bien, cabe resaltar que la compleja gestión de esta fusión empezó a realizarse en términos prácticos desde el ejercicio 2020. La Fundación Cultural 1 de Mayo, sin embargo, ya había realizado distintas absorciones de otras fundaciones federales, territoriales y confederales: la fundación Paz y Solidaridad (tanto en el ámbito confederal como la fundación de Extremadura), la fundación de investigaciones Educativas y Sindicales, la fundación de Servicios Públicos a la Ciudadanía y la fundación de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria. Con esta última fusión, la Comisión Ejecutiva Confederal daba por zanjado el proceso de conformación de una única Fundación a nivel Confederal que, a modo de think-tank, se dedicase a la realización de estudios, investigaciones, seminarios, congresos, exposiciones o formación, reforzando con ello la línea ideológica de las Comisiones Obreras.

El objetivo estratégico en esta etapa ha consistido básicamente en ir dando forma y sentido a las distintas áreas y líneas de trabajo de la Fundación y, por supuesto, consolidar económica y laboralmente su estructura. Las sinergias de este proceso han sido claras, estableciéndose una amplia variedad de líneas de trabajo entre las que destacan las tareas de archivo y memoria histórica, los proyectos en materia de cooperación internacional, salud laboral, condiciones de trabajo, medio ambiente, movilidad sostenible, relaciones laborales, políticas públicas, igualdad de género o la amplia actividad en materia de formación sindical. Así, el último plan de actividad recoge un total de setenta actividades de estudios, investigación o proyectos, unido a una intensa actividad de gestión e impartición en formación sindical u oposiciones, donde, grosso modo, se habrían formado, según la última memoria publicada, unas 8.000 personas, en su mayoría, sindicalistas. Todas estas actividades están desarrolladas en colaboración con las distintas secretarías confederales.

Para todo ello, la Fundación no solo ha conformado un equipo de dirección y establecido un capacitado Consejo Asesor, donde participan personas del ámbito académico y sindical, sino que se ha estabilizado una plantilla técnico-administrativa que, a pesar de su diversa procedencia, ha hecho frente a la intensificación y extensión de la actividad realizada. En este sentido, cabe destacar la diversificación de fuentes de financiación que se ha ido estableciendo y donde tiene mucha importancia no solo las fuentes de financiación pública del Estado o de la Unión Europea, sino también otras fuentes de financiación privada por parte de instituciones nacionales e internacionales. Por otra parte, se ha ido estableciendo una red de colaboración con distintas entidades tanto nacionales como internacionales. Cabe resaltar que, según la última memoria, la F1M

colaboró con un total de 80 instituciones (41 del ámbito internacional y 39 del ámbito nacional), destacando 21 universidades españolas y 8 europeas.

Respecto a las actividades más relevantes que se han ido realizando a lo largo de este período podemos resaltar la realización de tres Congresos: “Empleo, desigualdad y límites al crecimiento”, realizado en Madrid y donde intervinieron entre otros ponentes del prestigio de Michael Roberts, Steffen Lehndorff, Annamaria Simonazzi, César Rendueles, Alicia Valero u Óscar Carpintero; “Sociedad, derechos y extrema derecha”, realizado en Valencia, en la participaron estudiosos de la talla de Roger David Griffin, Esteven Forti, M<sup>a</sup> Eugenia Rodríguez Palop, Jesús Maraña, Olga Rodríguez, Ignacio Escolar, Miquel Ramos, Javier de Lucas, Ismael Sanz o Luis García Montero; Crisis ecosocial. “Causas, Consecuencias y Desafíos”, realizado en Teruel y donde contamos con las intervenciones de María Xosé Agra, Joaquim Sempere, Ernest García, Albert Recio, José Manuel Naredo, Yayo Herrero, Vicente Pinilla o Pedro Arrojo. Para este año 2025, está previsto en Gijón un nuevo Congreso que versará sobre el deterioro democrático y de los valores de paz.

Se han realizado distintos seminarios sobre: Geopolítica en tiempos de guerra, se han realizado dos seminarios sobre la guerra de Ucrania, uno en Barcelona junto con la Fundación Cipriano García y otro en Madrid, junto a la Fundación Sindical Ateneo 1 de mayo, y cuyo ponente fue Rafael Poch-de-Feliu; el futuro de la energía con Antonio Turiel y en colaboración con la Fundación Estudios y Cooperación de CCOO de Andalucía ; Geopolítica del capitalismo actual con José Antonio Sanahuja, Rafael Poch-de-Feliu y Luz Gómez, en cooperación con la Fundación Jesús Pereda de CCOO de Castilla-León; el seminario sobre el despido liderado por Antonio Baylos y que contó con una nutrida representación de juristas de distintas universidades españolas; el seminario de política industrial que contó con la participación entre otros de Amat Sánchez, Santiago Oliver, Benjamin Denis, o Roy William Cobby, y con la colaboración de la Federación de Industria y de CCOO de Euskadi; el seminario sobre financiación autonómica, con la participación de Xoaquin Fernández, Santiago Lago, Jesús Ruíz Huerta, Maite Vilalta y Nuria Badenes; el seminario sobre la nueva gobernanza europea y la fiscalidad en España con la participación de Cristina Herrero, Carlos Martín Mongay, Carlos Martín Urriza, Nuria Badenes, Santiago Lago y Jesús Ruíz Huerta; el seminario sobre el trabajo de cuidados, cómo transformar un modelo desigual, con la participación de Dolores Comas, Octavio Salazar o Teresa Torns.

De la misma forma se ha dado forma al “Centro demoscópico” y el “Observatorio de la afiliación” de la Fundación con una encuesta sobre la negociación colectiva, en colaboración con las Universidades de Córdoba y León; y otra encuesta representativa de la afiliación a CCOO, cuyos resultados se han conocido este mismo año. En este sentido resaltamos la próxima realización próxima de una encuesta sobre condiciones de trabajo.

Por lo que respecta a los estudios realizados por la fundación cabe señalar, entre otros, proyectos realizados sobre olas de calor y estrés térmico, financiación de la universidad española, salud mental, salarios y negociación colectiva, riesgos psicosociales, evolución de los indicadores del buen gobierno de las empresas del IBEX 35, debida diligencia, salud laboral y género, ergonomía, conexión entre los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, mujeres e igualdad, movilidad sostenible, transición energética, información

no económica de las empresas y responsabilidad social empresarial, transiciones sectoriales (automóvil, siderurgia, turismo...). En este aspecto resaltamos también el “Observatorio de la negociación colectiva”, el “Observatorio de las personas mayores” o el “Centro 8 de Marzo”. Todos estos proyectos se han realizado con la colaboración de distintas secretarías confederales y estructuras federales y territoriales de CCOO.

Dentro de esta línea de proyectos, reiteramos la actividad en materia de formación sindical, no solo de ámbito confederal, sino también con la colaboración de otras organizaciones como la FSC, tanto en materia de formación sindical como de oposiciones, o la impartición de cursos de formación sindical en CCOO de Asturias o CCOO de Galicia, o la gestión del plan de formación de la USMR de CCOO.

Del mismo modo, ha habido una actividad importante en lo que respecta al Archivo Historia del Trabajo, con la exposición del Proyecto 1001 en la Biblioteca Nacional, o la realización del proyecto “Cartografía de la memoria obrera de Madrid (1957-2024)” o la campaña de sensibilización sobre la opresión franquista “#CosasQueHaciaFranco”. Señalar que, tras las inundaciones padecidas por la F1M en su sede, se realizaron diversas actividades para trasladar nuestros archivos a Archivo de Movimientos Sociales.

Por último, dentro de la línea de comunicación, la F1M ha editado diversos libros con la editorial Catarata: La metamorfosis del trabajo y de la relación laboral; Mitos y cuentos de la extrema derecha; La amnistía laboral en España durante la transición; La lucha que alumbró la democracia; Aún queda trabajo por hacer. El futuro del trabajo decente en el mundo; Negociación colectiva; o Principios elementales de la propaganda de guerra. En este sentido también se ha consolidado en este período la revista de la Fundación, PorExperiencia, que recoge las líneas de estudio, reflexión y análisis que se llevan a cabo.

## **GRUPO ATLANTIS**

Desde 1995, CCOO mantuvo una colaboración estratégica con la aseguradora Atlantis, alineada inicialmente con los principios de economía social. Sin embargo, tras la adquisición de Atlantis por parte de Credit Mutuel en 2015, se perdió ese enfoque cooperativo, deteriorándose la calidad del servicio.

La venta de la participación sindical se formalizó en marzo de 2024, culminando en junio del mismo año con la salida total de CCOO de la estructura accionarial y de los consejos de administración de la aseguradora.

## **GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES (GPS)**

GPS fue clave en la promoción de vivienda protegida y cooperativas como VITRA. Sin embargo, las dificultades económicas y la falta de apoyo institucional llevaron a la liquidación ordenada de la sociedad.

Entre 2021 y 2022 se entregaron 311 viviendas en varias promociones, cumpliéndose el objetivo de proteger a los cooperativistas. La disolución de GPS se formalizó en 2023, iniciándose un proceso de liquidación que prevé concluir en 2025.

GPS es propietaria de DEISA, sociedad titular de terrenos en León actualmente sujetos a un proceso de expropiación para un parque tecnológico. Este proceso podría prolongarse por disputas sobre el valor asignado por la Administración.

## **ADMINISTRACIÓN INMUEBLES Y PSA**

Durante los últimos cuatro años, el Departamento de Administración ha consolidado protocolos y procedimientos internos destinados a una gestión eficaz de las relaciones con otras áreas organizativas y entidades externas. Desde el inicio del 12º Congreso, se ha priorizado la estandarización de procesos, centrándose en el funcionamiento operativo de todas las sedes, incluyendo la central de Fernández de la Hoz y otras vinculadas a la Confederación.

La gestión diaria de estos inmuebles incluye interacción con proveedores, administración contractual, control de suministros y coordinación con otros departamentos. Uno de los ejes centrales ha sido la **modernización de las sedes sindicales**, destacando la renovación integral y progresiva de Fernández de la Hoz. Entre las mejoras se incluyen nuevas salas, sistemas de videoconferencia y mejoras de aislamiento, con beneficios en eficiencia energética y confort. Se espera culminar las obras en 2025.

También se ha respondido a **incidentes graves**, como las inundaciones en la sede de Fernández de la Hoz y la Escuela Sindical. Las lluvias torrenciales causaron importantes daños materiales, especialmente en archivos y sistemas técnicos. A pesar de recibir indemnizaciones, estas no fueron suficientes para cubrir todos los perjuicios, evidenciando la necesidad de mejoras estructurales, como nuevas redes de drenaje.

La Confederación ha impulsado una **gestión eficiente de los recursos**, alquilando espacios vacíos, renegociando tarifas eléctricas y pólizas de seguros, y fomentando la impresión compartida para reducir costos. Además, se ha incorporado un vehículo híbrido enchufable y puntos de recarga, como parte del compromiso con la sostenibilidad.

Se ha adquirido, mediante renting, un escáner de inspección por RX para mejorar la seguridad en la recepción del edificio principal. También se ha mantenido una intensa labor desde el área

de **Patrimonio Sindical**, supervisando los inmuebles cedidos por el Estado (PSA). Entre 2021 y 2024 se destinaron más de 10,9 millones de euros para resolver incidencias en 171 inmuebles, algunos compartidos con otras organizaciones como UGT o CEOE.

Asimismo, se han llevado a cabo enajenaciones y permutas para optimizar recursos, como la permuta del edificio de federaciones estatales en Madrid, y se han emprendido nuevos proyectos de adquisición o alquiler en Elche, Jaén, Montilla y Valladolid. Se ha buscado también impulsar comunidades de usuarios en edificios compartidos, aunque con resultados dispares.

El plan de rehabilitación energética de 42 inmuebles del PSA —donde CCOO está presente en 29—, con un presupuesto de 70 millones de euros, contempla intervenciones en climatización, iluminación, carpintería y aislamiento. El objetivo es mejorar la eficiencia energética en al menos un 30% y elevar la calificación energética.

Aunque aún no se ha logrado la titularidad plena de los inmuebles del PSA, se han sentado bases para reconocer el derecho de suelo por parte de cada organización cesionaria

## MOVILIZACIONES

Desde el ámbito confederal, se han impulsado **tres grandes movilizaciones sindicales** durante el periodo, como parte de una estrategia coordinada de presión social y reivindicación laboral, con un fuerte impacto político y mediático. Estas acciones han sido organizadas conjuntamente con UGT y han tenido como eje la campaña **“Salario o conflicto”**, dirigida a desbloquear la negociación colectiva y defender los derechos laborales en un contexto de inflación y estancamiento salarial.

La primera gran movilización tuvo lugar el **9 de junio de 2022** en Madrid, con la participación de **1.500 sindicalistas** procedentes de las mesas negociadoras de convenios bloqueados o en conflicto. Bajo el lema “Salario o conflicto”, el acto en la plaza Juan Goytisolo sirvió para visibilizar las demandas del movimiento sindical en el marco de las negociaciones del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), exigiendo subidas salariales del 4% para 2023 y del 3% para 2024 y 2025.

Ante la falta de avances y la resistencia patronal, el **3 de noviembre de 2022** se celebró una **segunda movilización de gran escala, con más de 50.000 personas** reunidas en la Plaza Mayor de Madrid. Tres columnas de trabajadores y trabajadoras convocadas por CCOO y UGT confluyeron en un acto multitudinario que reforzó la presión sobre las patronales. Esta movilización resultó decisiva para forzar un giro en las negociaciones y alcanzar un acuerdo salarial en los términos planteados inicialmente por los sindicatos.

La tercera movilización se realizó el **4 de marzo de 2025** en Barcelona, organizada por la Confederació Obrera Nacional de Catalunya (CONC), y reunió a **más de 10.000 sindicalistas**. Esta acción tuvo como objetivo reclamar al Gobierno central la legislación efectiva de la jornada laboral

de **37,5 horas semanales**, tras el principio de acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social. La marcha se desarrolló desde el Portal de la Pau hasta las emblemáticas **Tres Chimeneas de la antigua fábrica eléctrica de La Canadiense**, símbolo histórico de la lucha obrera por la jornada de 40 horas en 1919. La elección del lugar no fue casual: se trató de un gesto simbólico que conectó las luchas del pasado con las demandas actuales por la mejora del tiempo de trabajo y la conciliación.

Estas movilizaciones han consolidado el papel de CCOO como actor clave en la defensa de los intereses de la clase trabajadora, articulando una acción sindical eficaz, capaz de traducirse en avances concretos en materia de salarios, derechos laborales y tiempo de trabajo.

**Secretaría**  
de **Participación**  
**Institucional** y  
**Movimientos Sociales**

## **SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y MOVIMIENTOS SOCIALES**

Estos últimos cuatro años han puesto de manifiesto la importancia esencial para nuestra organización de afianzar y potenciar nuestra participación institucional y la acción sociopolítica y laboral del sindicato. En este sentido, el trabajo confederal se ha centrado, principalmente, en reforzar nuestra participación en las instituciones parlamentarias y consultivas a nivel estatal y territorial, en poner en valor y colaborar con el desarrollo del diálogo social territorial y en intensificar las relaciones con los diferentes agentes políticos y sociales. La cooperación con estos agentes, en su conjunto, ha resultado positiva y fructífera para la organización.

### **PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DIÁLOGO SOCIAL TERRITORIAL**

El nuevo contrato social del siglo XXI exigirá también que entre sus cláusulas se preste una especial atención a la participación institucional de las organizaciones sindicales en los órganos del Estado, además de en los distintos foros y mesas de diálogo social en las que su naturaleza hace obligada su presencia. En ese marco de cesiones que la ciudadanía otorga al Estado, en virtud de los modelos contractualistas, una de las competencias que debe mantener la sociedad -y más concretamente la clase trabajadora- tiene que ver con su facultad para intervenir en las labores de información y consulta en la elaboración de las leyes para garantizar un ordenamiento jurídico que no solo no lesione sus intereses, sino que los favorezca en tanto que mayoritaria.

En el ámbito de la participación institucional, es fundamental redoblar esfuerzos en esa labor didáctica para explicar qué significa y por qué es relevante que los sindicatos tengan un papel activo en las instituciones.

Las sociedades democráticas se caracterizan y distinguen, entre otras cuestiones, por el diálogo social permanente entre los Gobiernos, las Administraciones públicas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas como mecanismo de participación y de construcción de políticas comunes a favor de la mejora global de la sociedad.

La participación institucional, el diálogo social permanente y la concertación social se lleva a cabo mediante la representación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en consejos, comisiones, u órganos colegiados de dirección o similares, de participación, consultivos o de asesoramiento; así como en órganos e instituciones de participación o en mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómica, de acuerdo con las previsiones que se determinan en la normativa reguladora o de creación de cada entidad o empresa pública, así como en los órganos que puedan de forma expresa para este fin.

Esta participación institucional debe apoyarse en un diálogo y concertación social permanente, entendido como la participación, la interacción, la negociación y las conversaciones que se llevan a cabo de forma estable y en todos los ámbitos con el objetivo de alcanzar consensos entre las Administraciones y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia de acción social y económica de interés general, especialmente en ámbitos como la mejora del empleo y su calidad y dignidad; la dinamización empresarial e industrial; el crecimiento económico sostenible e inclusivo; y la preservación del estado del bienestar. Y esta necesidad se ha reflejado en el trabajo desarrollo en diversos ámbitos:

- 1 Proyecto de Ley de Participación Institucional.** Para CCOO resulta imprescindible definir a nivel estatal un marco legal que articule y potencie los mecanismos de concertación social, reconociendo la relevancia institucional de los agentes sociales y garantizándolos para que puedan realizar eficazmente su tarea en todos los ámbitos e instancias de participación institucional que se creen, en desarrollo de los acuerdos de concertación social presentes y futuros. En unos momentos de tanta intensidad en las relaciones entre administraciones, instituciones y agentes, y donde los consensos políticos y socioeconómicos toman tanta relevancia, es fundamental dotar de seguridad jurídica estos espacios a los efectos de que ninguna de las decisiones y de las políticas que se puedan construir puedan verse afectadas por la falta de las garantías jurídicas oportunas. Con tal fin hemos trabajado en una propuesta de nuestra organización para el Proyecto de Ley de Participación Institucional, que inició su andadura en 2023 pero que en estos momentos se encuentra paralizada.
  
- 2 Exclusión del sindicato de la consideración como grupo de interés.** Nuestro trabajo se ha centrado tanto en el ámbito:
  - a) Estatal,** donde hemos presentado nuestras propuestas al Anteproyecto de Ley de Transparencia e Integridad en las Actividades de los Grupos de Interés y en cuyo texto, en estos momentos en tramitación parlamentaria, se excluye como grupo de interés a los sindicatos en el ejercicio de sus funciones constitucionales.
  
  - b) Autonómico,** en aquellos ámbitos en los que se ha pretendido que los sindicatos tuvieran esta consideración. Con tal fin elaboramos el documento **“El tratamiento de las organizaciones sindicales en el marco de las Leyes de Transparencia. Valoración de la obligación de los sindicatos de inscribirse en el registro de grupos de interés”** como consecuencia de la pretensión del Gobierno de la Comunidad Valenciana de considerar a los sindicatos como grupos de interés en el marco de la Ley 25/2018, de 10 de diciembre, reguladora de la actividad de los grupos de interés de la Comunidad Valenciana y desarrollo normativo. Finalmente, y en colaboración estrecha con el territorio y tras reunirnos con la administración autonómica, se logró modificar la norma en el sentido de no considerar a los sindicatos como grupo de interés.

- 3) Ante la necesidad de disponer de una visión de conjunto del marco normativo autonómico en relación con la participación institucional y de una herramienta de trabajo y referencia para aquellos territorios que, por no contar con dicha regulación normativa o por afrontar la renovación y actualización de la que pueda estar en vigor, hemos realizado **“Estudio y análisis de la legislación existente en el ámbito de la participación institucional y el diálogo social territorial en los diferentes niveles de la administración”**. En coherencia con este objetivo, hemos colaborado con aquellos territorios en los que se ha planteado la modificación del marco regulador de la participación institucional (como han sido los casos de Asturias, Cantabria y País Vasco en el marco autonómico y el de la ciudad de Zaragoza en el plano local) o del diálogo social territorial (Balears).

De forma complementaria, y con el objeto poder disponer de una visión global de la forma en que la financiación de la participación institucional, bajo diferentes formatos legales, hemos realizado un estudio sobre la **financiación vinculada a la participación y el diálogo social institucional en el marco normativo autonómico**.

- 4) Estrechamente relacionado con lo señalado en este punto, hemos continuado la elaboración del mapa del diálogo social autonómico en el que hemos venido recopilando, con la colaboración esencial de los territorios, 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.).
- 5) Este esfuerzo en definir y reforzar la participación institucional en sus diferentes ámbitos requiere de un **desarrollo paralelo en el reforzamiento del diálogo social territorial**, objetivo en el que hemos centrado buena parte de nuestra acción sindical durante el presente período y siempre en colaboración con las organizaciones territoriales y en base a las demandas y necesidades planteadas. Con el objeto de facilitar y compartir una visión global de la forma en que el diálogo social territorial se ha concretado en el ámbito de acuerdos marco en relación con las diferentes materias y realidades, hemos elaborado una serie de materiales, entre los que se pueden señalar los siguientes:
- a) El diálogo social territorial en relación con ayudas a la vivienda.
  - b) El diálogo social territorial en relación con las políticas de rentas e ingresos mínimos.
  - c) El diálogo social territorial en relación con las políticas de rentas e ingresos mínimos.
  - d) El diálogo social territorial en relación con los Planes y Agentes de Igualdad y a la violencia de género.
  - e) Medidas en respuesta al incremento de precios de la energía y las consecuencias derivadas de la guerra en Ucrania a nivel nacional y autonómico.
  - f) Tratamiento autonómico de las ayudas económicas directas a las familias como consecuencia de la crisis provocada por la guerra de Ucrania

Al tiempo que hemos trabajado, en colaboración con otras secretarías de nuestra organización cuando la materia de la cuestión lo requería, en diferentes demandas planteadas desde el ámbito territorial con el objeto de reforzar el posicionamiento de nuestra organización en el ámbito territorial, entre las que se puede señalar, a modo de ejemplo, el Anteproyecto de Ley del Tercer Sector de Acción Social en Aragón; el Anteproyecto de Ley del Principado de Asturias en modificación de la Ley 7/2001, de 22 de junio, de Turismo; la participación sindical en el Consejo Rector de la Agencia de Ciencia, Competitividad Empresarial e Innovación del Principado de Asturias,

- 5 El papel de nuestra organización en la participación institucional tiene una manifestación relevante en el trabajo de revisión y propuesta de mejora de determinados textos legales y normativos que, en colaboración con otras secretarías o territorios, o bien de forma directa, hemos venido desarrollando. Entre estos últimos podemos señalar el Anteproyecto de Ley por el que se modifica la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, la Proposición no de Ley de apoyo a las políticas de refuerzo y desarrollo de la acción cultural del Instituto Cervantes, el Proyecto de Real Decreto por el que se crea y regula el Observatorio Estatal del Voluntariado

## RELACIONES INSTITUCIONALES

### Protocolos

Desde la Secretaría se ha elaborado el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA PRODUCCIÓN LEGISLATIVA PARLAMENTARIA. Este protocolo pretende ser un marco en el que se desarrolle la actividad del sindicato en relación con la producción legislativa y otras iniciativas con origen en el Congreso de los Diputados y en el Senado. El propósito es el de mantener una coordinación y cooperación adecuada entre las estructuras del sindicato para dotar de coherencia al trabajo que ya venimos desempeñando en todos los ámbitos.

### Formación

- Organizamos el seminario «Sindicalismo y Participación Institucional», celebrado en el Congreso de los Diputados los días 31 de mayo y 1 de junio de 2022, en el que se puso de relieve el papel del sindicalismo en la construcción del Estado a través de la participación y cooperación con sus instituciones.
- Con el objeto de acercar a las estructuras territoriales cuestiones como el funcionamiento del procedimiento legislativo, de la dinámica de los grupos parlamentarios y la partici-

pación del sindicato en la elaboración de las leyes, la Secretaría ha desarrollado en el conjunto de los ámbitos territoriales del sindicato la acción formativa "SINDICALISMO: PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO."

Además, hemos mantenido un diálogo fluido con las organizaciones políticas y sus grupos parlamentarios con el objetivo de ser cada vez más influyentes en la elaboración de las leyes, con el fin de defender los derechos de la clase trabajadora también en el origen y desarrollo de la actividad legislativa.

## MAPA DE REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

A lo largo de este mandato se ha procedido a revisión completa y bajo los nuevos criterios definidos por la Secretaría de Organización, de la base de datos confederal (SIC) con el nombramiento de nuevos y nuevas representantes institucionales, lo que ha supuesto la completa actualización de los representantes institucionales de nuestra organización en los diferentes órganos en los que estamos representados.

Este trabajo nos ha permitido sistematizar el seguimiento de las personas designadas y los órganos al tiempo que se ha visibilizado el esfuerzo y el trabajo que nuestros y nuestras representantes institucionales hacen en los cientos de 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.

### **Consejo Económico y Social de España (CES)**

- Durante este mandato se ha producido una revitalización de la actividad del CES, que ha impulsado la elaboración de hasta siete informes a iniciativa propia en los que CCOO ha colaborado y participado activamente. Entre ellos destacan los dedicados a la Formación Dual en España; el informe relacionado con mujeres, trabajos y cuidados; sobre la situación del Sistema Nacional de Salud; o el relativo a los derechos, calidad de vida y atención a la infancia, entre otros.
- Asimismo, desde la Secretaría de Participación Institucional se ha trabajado para difundir y dar a conocer tanto los informes como los dictámenes emitidos sobre las iniciativas legislativas del Gobierno de España, así como la memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España que el CES elabora anualmente.
- Coordinación con las personas consejeras en representación de CCOO en los CES territoriales

Con el objeto de crear un espacio de diálogo y construcción compartida y con el objeto de avanzar en la definición del papel de CCOO como protagonista del consenso y el diálogo social organizado, que permita no sólo consolidar y afianzar derechos, sino avanzar hacia un nuevo contrato social, durante este período desde esta Secretaría se ha puesto en marcha la iniciativa de los encuentros anuales de las consejeras y los consejeros de CCOO en los Consejos Sociales Territoriales. Con el objeto de:

- Abrir la organización a sus diferentes ámbitos territoriales.
- Compartir experiencias, proyectos y necesidades.
- Y ofrecer una dimensión formativa que atienda a los retos y demandas que se nos plantean.

Con el fin de mejorar la coordinación de nuestra presencia en estos órganos, hemos celebrado encuentros en Madrid (2022), Barcelona (2023) y Cáceres (2024) que han resultado muy productivos para el trabajo de nuestros consejeros/as. Además, hemos asesorado a los territorios que nos han solicitado ayuda en torno a algunas cuestiones relacionadas con el diálogo social, vivienda, la ausencia de órganos de representación, mayores, etc.

## MOVIMIENTOS SOCIALES

CCOO, como sindicato de clase y organización sociopolítica, y los movimientos sociales, que son acciones colectivas de participación ciudadana, comparten objetivos comunes como la justicia social y la defensa de los derechos humanos. CCOO ha apoyado movimientos sociales en defensa de los derechos de los pensionistas, la sanidad pública, la vivienda, la justicia social, entre otros, y ha integrado sus reivindicaciones en sus propias demandas.

Esta colaboración ha adoptado diferentes formas en función del marco de participación y la naturaleza de las propias organizaciones, destacando el trabajo desarrollado con movimientos y organizaciones:

- Hemos firmado **convenios de colaboración** con las siguientes organizaciones:
  - Asociación de Consumidores y Usuarios en Acción-FACUA, con quienes, además, hemos firmado recientemente una ampliación del convenio de colaboración.
  - UATAE - Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores.
- Participación en **plataformas**:
  - **Plataforma por la Banca Pública y contra la exclusión financiera**, con quienes mantenemos una relación permanente.

- **Plataforma “¡Homologación Justa Ya!”**, junto con los que reclamamos al problema existente de retrasos excesivos en la resolución de los expedientes de homologación y equivalencia de titulaciones universitarias extracomunitarias, dependientes del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y de los procedimientos de reconocimiento de especialidades, dependientes del Ministerio de Sanidad.
- **Plataforma Iniciativa Ley Vivienda.** Participamos activamente en la plataforma para impulsar la puesta en marcha de una ley en defensa del derecho a una vivienda digna y adecuada, junto a otros movimientos como la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH) o los sindicatos de inquilinos. En este mismo ámbito, hemos apoyado la participación en las diferentes movilizaciones en defensa del derecho a la vivienda, y hemos mantenido un estrecho contacto con las organizaciones más activas y relevantes. También fue muy activa nuestra participación en el procedimiento legislativo que alumbró posteriormente la actual Ley por el derecho a la vivienda. Asimismo, organizamos de manera conjunta con la Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social varias jornadas sobre el derecho a una vivienda digna, adecuada y sostenible en diferentes territorios para informar de nuestras propuestas en esta materia. Málaga, Mallorca, Valladolid o Zaragoza fueron algunas de las ciudades que acogieron estas jornadas.
- **Reuniones y encuentros con otros movimientos y organizaciones sindicales**, entre las que destacan Fundación Pluralismo y Democracia, con los que se ha valorado la puesta en marcha de acciones formativas; la Fundación Secretariado Gitano; la Hermandad de Obreros de Acción Católica (HOAC); La Confederación Estatal de Asociaciones Vecinales; la Federación de Padres y Madres; o la Cruz Roja. Igualmente, hemos reforzado nuestra interlocución con estos movimientos haciéndoles llegar documentos, informes y comunicaciones emanadas del sindicato y que consideramos de importancia por los objetivos que compartimos con estas entidades sociales.
- **Encuentros con otras organizaciones sindicales**
  - Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Hemos mantenido encuentros con varios sindicatos representativos de los funcionarios de los cuerpos policiales (SUP y Sindicato Reformista de Policía) y de la Guardia Civil (AUGC), con los que hemos compartido sus principales reivindicaciones en materia sociolaboral.

## UNIVERSIDAD

Partiendo de la defensa de un modelo de universidad pública como garante esencial del derecho al acceso al servicio público de educación superior, que se configura como una condición básica de ciudadanía, desde esta Secretaría se ha trabajado en diferentes ámbitos:

- 1** Con el objeto de poder ofrecer una imagen global de la situación de la financiación de la universidad pública, desde la Secretaría y la Fundación 1º de Mayo y en estrecha comunicación con la Federación de Enseñanza de CCOO, se ha elaborado el documento **“La financiación de la educación universitaria en España”**, que ha evidenciado el deterioro de la universidad pública debido, principalmente, a la insuficiente financiación y al auge de las universidades privadas en las dos últimas décadas. El informe nos ha permitido trasladar al conjunto de la sociedad la situación crítica que vive la universidad pública española, debido fundamentalmente a dos factores: por un lado, la insuficiente financiación por parte de las Administraciones públicas –especialmente desde las comunidades autónomas– y, por otro, por el extraordinario auge de las universidades privadas en las últimas dos décadas. Al tiempo, ha situado en el centro del debate una necesidad esencial para nuestro sindicato: la obligación de todas las Administraciones públicas de garantizar, entre otras cuestiones, el marco de financiación necesario y suficiente para asegurar las condiciones para que las universidades puedan cumplir con su mandato de formar personas libres, críticas y con plenas capacidades, habilidades, conocimientos y experiencias para su desarrollo personal, social y profesional, con independencia de su realidad personal, social y económica.
- 2** Se han mantenido diversas reuniones con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades en relación con cuestiones como:

  - a)** La necesidad de concretar un pacto de Estado para blindar una suficiente financiación de la universidad pública, la garantía de acceso a la universidad -con independencia de la situación socioeconómica del alumnado y sus familias-, el crecimiento injustificado de las universidades privadas frente a la paralización de nuevas universidades públicas y la necesidad de disponer de un marco legal homologable al del resto de la Función Pública a través de la creación y reconocimiento de la Mesa Sectorial de Universidades en el ámbito de la Mesa General de Empleados Públicos.
  - b)** La presentación del texto del Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios. En relación con esta cuestión la postura que hemos defendido en este y en el resto de ámbitos es la necesidad de que la norma garantice que cualquier universidad en funcionamiento o que se pueda crear en un futuro, especialmente en el caso de las universidades privadas, no se limite únicamente a difundir el conocimiento (como ocurre, en el mejor de los casos, con buena parte de las últimas universidades privadas autorizadas) sino que sean realmente instituciones creadoras, preservadoras, transmisoras y difusoras del conocimiento y la cultura, como lo son las universidades públicas.
  - c)** La necesidad de abordar de manera inmediata y efectiva al problema existente de retrasos excesivos en la resolución de los expedientes de homologación y equivalencia de titulaciones universitarias extracomunitarias, dependientes del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y de los procedimientos de reconocimiento de especialidades, dependientes del Ministerio de Sanidad.

## DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

En representación de la Confederación de CCOO hemos desarrollado una batería de actuaciones en diferentes ámbitos, entre los que se pueden señalar los siguientes:

- 1** Hemos participado en la Comisión de trabajo convocada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICU) para establecer el incremento del gasto público para alcanzar el objetivo del 1% del PIB destinado a la financiación pública de las universidades públicas establecido en la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario Español (LOSU). En este ámbito hemos defendido:
  - La necesidad de apostar claramente por el modelo de universidad pública frente a modelos políticos que fomentan la proliferación de universidades privadas y la necesidad de superar la infrafinanciación del modelo público.
  - Que el incremento de la financiación se plantee a medio plazo, más allá del 2030 (plazo contemplado en la LOSU para alcanzar el 1% del PIB) y fijar como objetivo la media de los países más avanzados de la UE.
  - Un modelo que, dentro del respeto a las competencias autonómicas, garantice una financiación finalista que asegure la estabilidad presente y futura de las universidades públicas españolas y su crecimiento.
  - Unos criterios básicos comunes que garanticen el servicio público de educación superior, un empleo público de calidad, la calidad de los servicios para el conjunto de la comunidad universitaria y recuperar su papel de nivelador social.
- 2** Las Secretarías de Participación Institucional y Movimientos Sociales y Organización y Extensión Sindical han concretado un acuerdo con el Centro Universitario de Idiomas a Distancia (CUID) de la UNED con el objeto de facilitar unas condiciones más beneficiosas para el conjunto de la afiliación de CCOO en el acceso a la matrícula en la oferta de cursos de idiomas de esta universidad.
- 3** Tras la renovación de nuestra representación en el Observatorio Universitario de Becas, Ayudas al Estudio y Rendimiento Académico, en la reunión de este órgano para analizar el Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2025-2026, reclamamos no sólo un mayor incremento de las becas y ayudas al estudio para el curso 2025-2026, la necesidad de revisar el actual modelo para garantizar el objetivo de nivelador social de estas políticas.
- 4** Hemos participado como firmantes en el “Convenio con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Em-

presa, el Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, para la puesta en marcha y gestión del «Sello de calidad en empleabilidad y emprendimiento de Aneca» en octubre de 2023 y, en desarrollo de dicho acuerdo, hemos participado en la elaboración de la “GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO DE LOS SELLOS INTERNACIONALES DE CALIDAD (SIC)”. El proyecto se concreta en la participación voluntaria de las universidades en su evaluación en base a una serie de indicadores cuya superación supone el reconocimiento del “Sello de Empleabilidad y Emprendimiento”.

- 5 Se ha procedido a la renovación de la representación de la Confederación en el Consejo Social de la UNED, asumiendo en su seno la representación del Consejo Social en el Consejo de Gobierno de la UNED y en la Comisión delegada de centros asociados y estudiantes.
- 6 Se han gestionado reuniones con la UNED y las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía y Enseñanza para explorar la posibilidad de puesta en marcha de iniciativas formativas en el marco de las microcredenciales.

## **Coordinación de la representación de CCOO en los Consejos Sociales de las universidades**

Con el objeto de poner en valor la relevancia de los Consejos Sociales para la gobernanza de las universidades públicas, analizamos el papel de estos órganos y los desafíos que se plantean para ellos en el escenario de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU),

Desde esta Secretaría se realizaron unas jornadas confederales organizadas durante los días 20 y 21 de mayo, bajo el título “Desafíos de las políticas universitarias. Los Consejos Sociales en el escenario de la LOSU”. Con el objeto de garantizar una participación transversal de todos los ámbitos de representación y participación de CCOO en estos órganos, en las jornadas participaron las consejeras y consejeros sociales de CCOO en los Consejos Sociales de las Universidades Públicas, la Federación de Enseñanza de CCOO y las y los responsables territoriales de Universidad.

Secretaría  
de **Políticas Públicas**  
y **Protección Social**

## SECRETARÍA DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROTECCIÓN SOCIAL

En los meses finales del mandato correspondiente al XI Congreso Confederal, se produjeron importantes avances en materia de concertación social, tanto en el ámbito de la Seguridad Social, en materia de estructura de financiación de la Seguridad Social y garantía de pensiones, principalmente, como en el del Sistema de Atención a la Dependencia. Los acuerdos cerrados y firmados en esos meses previos al XII Congreso, han tenido plasmación legal, concreción y desarrollo en los años siguientes, teniendo además continuidad con nuevos acuerdos, en materia de ingresos por cotizaciones de Seguridad Social, protección por desempleo, cotización por ingresos reales, compatibilidad entre pensiones y empleo, entre otros, ya en el periodo correspondiente al mandato que ahora llega a su término y sobre el que presentamos este informe al Congreso.

Para ello, lo hemos estructurado en los siguientes apartados, atendiendo a las materias que han centrado el trabajo de la Secretaría de políticas públicas y protección social en este último periodo de algo más de 3,5 años, los transcurridos entre octubre de 2021 y junio de 2025, correspondiente al mandato del 12º Congreso Confederal y sobre los que, a efectos de elaboración del Informe General, podemos destacar los siguientes contenidos:

### **GARANTIZAMOS Y REFORZAMOS LAS PENSIONES PÚBLICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

En la parte final del mandato anterior, correspondiente al XII Congreso Confederal, alcanzamos el primero de una serie de acuerdos en materia de Seguridad Social. Aquel resultado del marco de concertación social se ha mantenido y ha tenido continuidad a lo largo de estos últimos años, hasta completar un paquete de reformas de la Seguridad Social que ha conformado un bloque alternativo completo a la derogada reforma de la Seguridad Social de 2013 que debilitaba nuestro sistema hasta situarlo por debajo de niveles de suficiencia, como reconocía el propio informe de la comisión de expertos que inspiró aquella reforma. Todo ello en momentos de políticas de austeridad extrema como inspiraron las políticas públicas promovidas y exigidas entre 2008 y 2013 por las instituciones internacionales (FMI, OCDE, UE) e implementadas por los Gobiernos de España y la mayoría parlamentaria de aquellos años.

El primer paso fue la reforma de 2021, mencionada, que permitió derogar los principales elementos de la reforma de pensiones de 2013, es decir, el Índice de Revalorización de Pensiones, de un lado, y el Factor de Sostenibilidad de otro. Ambos combinaban un formidable efecto de reducción de pensiones mediante la combinación de una pérdida inmediata de poder adquisitivo de las pensiones actuales, a lo que se unía una reducción creciente progresivamente de

las pensiones futuras con mayor impacto cuantos más años pasasen, impactando, por tanto, la combinación de ambas medidas sobre las pensiones actuales y futuras, más intensamente sobre estas últimas que penalizaban a la población más joven de manera especialmente intensa.

El efecto buscado era claro, pagar las pensiones de las personas pensionistas de 2025, en torno a 15,5 millones, con un esfuerzo similar al que se dedica hoy para pagar las pensiones de en torno a 10 millones de pensionistas, alrededor del 12 % del PIB.

Pues bien, a aquel relevante acuerdo, suscrito en las vísperas de nuestro XII Congreso, han sucedido distintos acuerdos, muy relevantes también que completan la sustitución completa de la reforma de 2013, por una nueva reforma, de impacto presupuestario similar, en torno a 3,5 puntos porcentuales del PIB, pero basada en criterios bien distintos a aquella. La apuesta ahora es fortalecer la estructura de ingresos, tanto procedentes de cotizaciones a la Seguridad Social como por el incremento ya mencionado de transferencias presupuestarias en el marco de esa tercera generación de la separación de fuentes de financiación.

Junto a ello, se actúa también sobre el crecimiento del gasto, reforzando una vez más la contributividad del Sistema y apostando de forma decidida por fomentar, sin obligación jurídica, el retraso voluntario de la edad efectiva de acceso a la jubilación, manteniendo la apuesta diferenciada de lo que ha hecho el resto de Europa retrasando la edad legal de jubilación de forma generalizada. Para ello, se ha configurado en España la adaptación del acceso a la jubilación a la situación individual de cada persona mediante un amplio sistema de jubilaciones anticipadas, demoradas, o de compatibilidad entre el trabajo y la pensión, con una mejora generalizada de los incentivos y desincentivos para el acceso a unas modalidades u otras que están dando importantes resultados, de hecho, la edad media efectiva de acceso a la jubilación, en el momento en que celebramos nuestro XIII Congreso, se sitúa en 65,2 años, un año más que hace una década y dos años más que hace dos décadas.

Finalmente, se ha actuado de forma relevante sobre una idea que CCOO lleva lanzando desde hace muchos años y que, a partir de la reforma de pensiones de 2013, hoy felizmente derogada, ha sido piedra angular de las propuestas que hemos puesto encima de la mesa de negociación y hemos lanzado a la sociedad. Se trata de la cotización por ingresos reales, es decir, que los más de 4,5 millones de personas, sobre los actuales 21,7 millones de cotizantes a la Seguridad Social, que no cotizaban por sus ingresos reales, lo hagan.

Todo ello con un amplio período transitorio, como todas las reformas de la Seguridad Social que venimos acordando en los últimos 30 años, para permitir la adaptación individual de cada persona a la nueva regulación, sin que se vean afectadas de forma sorpresiva y sin capacidad de reacción por cambios profundos de implantación inmediata que pudieran generar inseguridad jurídica o lagunas de protección.

Así, se ha establecido un sistema por el que los entre 3 y 4 millones de personas afiliadas al Régimen de Autónomos, van adecuando su cotización a sus ingresos reales, que culminará en 2032 y que significa que la mayoría de estas personas aumentarán sus cotizaciones, también sus pensiones futuras, y que una parte de ellas verán disminuir sus cotizaciones, manteniendo sus

pensiones al ser en gran parte, usuarios de pensiones con complementos a mínimos.

Igualmente se ha producido una actuación sobre las bases máximas de cotización, mejorando de forma significativa estas bases máximas y en coherencia con ello, la pensión máxima, si bien en menor medida y plazos más dilatados, incrementando así tanto la contributividad como la solidaridad del sistema. A ello se suma el establecimiento de la cotización de solidaridad por los ingresos que superen la base máxima en cada momento, lo que garantiza recursos adicionales en el Sistema. Este diseño, puede ser objeto de atención nuevamente en el futuro, existiendo margen para que el incremento de bases máximas de cotización ocupe un mayor espacio, disminuyendo el de la cotización de solidaridad.

Por último, en 2024 se ha cerrado el último acuerdo que desarrolla las distintas modalidades de compatibilidad entre pensión y empleo, en lo que constituye una medida de alcance parcial pero relevante, al incorporar este elemento de compatibilidad a la concepción original de la Seguridad Social como un sistema de rentas de sustitución. Es esta una iniciativa, con distintas modalidades de anticipo o retraso de la jubilación (parcial, demorada, activa, flexible,...) que permite adaptarse a la evolución social y demográfica de España, y supone una alternativa más que actúa sobre la edad efectiva media de acceso a la jubilación, completando hasta hoy un paquete de medidas que aborda las exigencias crecientes de nuestro sistema de pensiones asociadas al reto estructural de la longevidad y al más coyuntural de llegada a la edad de jubilación de generaciones más numerosas.

Adicionalmente, se ha reforzado el procedimiento de seguimiento y evaluación en torno al pacto de Toledo. Este mantiene su sistema de evaluación periódica quinquenal, emisión de recomendaciones y concreción de estas en el marco del diálogo y la concertación social entre Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales, que culmina con la aprobación de nuevas normas en esta materia. En su seno, se ha previsto también un sistema de evaluación y proyección trienal que haga un seguimiento específico de las proyecciones de ingresos y gastos del sistema hasta 2050, de forma que de producirse alguna desviación significativa pueda abordarse en el momento de ser detectada a partir de informes de la Comisión Europea, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, para el diagnóstico, y la concertación social y política para las soluciones en su caso.

Acabamos de pasar la primera evaluación trienal del modelo, constatándose que la evolución del sistema de Seguridad Social se ajusta a los parámetros que hemos utilizado en el proceso de reforma, lo que respalda el conjunto de medidas acordadas que, tras esta primera revisión no precisa de medidas adicionales.

En estos sucesivos acuerdos se ha puesto también el foco en mejorar las pensiones mínimas y reducir la brecha de género en materia de pensiones.

Así, se han mejorado todas las pensiones mínimas, contributivas y no contributivas, en un proceso que se está implementando ya y culminará en 2027, vinculando sus cuantías a los umbrales de riesgo de pobreza relativa y severa, respectivamente, con incrementos de pensiones mínimas muy notables.

En cuanto a la brecha de género que se reflejan en el sistema de pensiones, se ha continuado

implementando medidas para corregirlas, como venimos haciendo de forma continuada en los sucesivos acuerdos de concertación social desde 1996.

Se abordan aquí los dos motivos de desigualdad prestacional, en primer lugar, el regulatorio, concentrado en la cuantía de las pensiones derivadas de fallecimiento, principalmente la viudedad, sobre lo que se ha actuado con intensidad entre 1996 y 2011, estando aún pendiente abordar una redefinición completa de las prestaciones derivadas de fallecimiento, lo que es tarea permanentemente señalada en las recomendaciones del Pacto de Toledo.

En segundo lugar, el que se refleja en las pensiones y procede de las diferencias de la asunción de corresponsabilidad en el hogar y de la brecha salarial en las carreras profesionales y de cotización de hombres y mujeres. En el período 2021-2025 las medidas adoptadas se han centrado más en el segundo bloque, lo que, unido a la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo en las últimas décadas, está permitiendo reducir esa brecha, si bien aún queda mucho camino por recorrer.

El proceso de diálogo y negociación debe continuar y constituye la mejor garantía de preservación y mejora del sistema de pensiones frente a los esfuerzos por debilitarlo, generalmente desde sectores bien identificados.

Los trabajos de desarrollo de los acuerdos alcanzados tienen objetivos inmediatos. En este 2025, coincidiendo con nuestro XIII Congreso Confederal, se está negociando el desarrollo reglamentario de la nueva jubilación flexible acordada en 2024. Debemos abordar también, tras el cumplimiento de la primera etapa (2023-2025) de la transición de la cotización en el Régimen Especial de Autónomos hacia un sistema de cotización por ingresos reales, la definición de la segunda fase que aborde el período 2026-2031 en ese proceso de adaptación paulatino que ya tiene escrito su punto de llegada el 1 de enero de 2032, dónde deben haberse equiparado los sistemas de cotización del trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.

## **MEJORAMOS LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

En esta materia, el período posterior al 13 Congreso Confederal ha permitido también avances sustanciales que se concretan en acceso y mejora de la protección por desempleo de distintos colectivos.

En primer lugar, el acuerdo de Seguridad Social de 2022, incorporó, para el trabajo autónomo, junto con la ya mencionada mejora del sistema de cotizaciones para transitar hacia la cotización por ingresos reales, una mejora de la prestación por cese de actividad de las personas que trabajan por cuenta propia, que debe permitir aumentar la cobertura a todo el colectivo y facilitar el acceso a la prestación cuando se necesita, lo que no ocurría con la regulación precedente que había dado lugar a una prestación de Seguridad Social fallida.

Al mismo tiempo se ha acordado la constitución de un Observatorio específico para hacer el seguimiento de la puesta en marcha de estas mejoras en la prestación por cese de actividad y del nuevo sistema de cotización del trabajo autónomo. Este ya se ha constituido, si bien estamos impulsando que refuerce su actividad y cuente con información periódica y completa para poder desarrollar su labor.

En segundo lugar, es preciso destacar que, tras la experiencia de la prestación provisional creada en pandemia, esta legislatura ha visto por fin como se producía la reivindicada de forma constante por CCOO, equiparación en materia de protección por desempleo de las personas que trabajan en el empleo en el hogar, con abrumadora mayoría de mujeres en esta actividad.

Con ello, se ha cerrado, en principio, el cumplimiento, muchos años después de lo que era necesario, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España en 2022. Es pronto para hacer una evaluación. Las características del colectivo diferencian de forma clara la situación de las personas a jornada completa, en muchos casos internas, de la realidad de multiempleador que caracteriza la prestación laboral de muchas de estas trabajadoras, con la singularidad que eso incorpora a la hora de acceder a desempleo por pérdida de alguna de las relaciones laborales y su sustitución o no por otra. Es una materia que, para hacer lo más accesible el nuevo modelo de protección por desempleo para empleo en el hogar, hubiéramos querido fuera negociado. Por tanto, saludando haber conseguido una reivindicación histórica y constante de CCOO, debemos evaluar que se implementa con todo su potencial de cobertura prestacional.

Finalmente, en la primavera de 2024 hemos alcanzado un Acuerdo en materia de protección asistencial por desempleo que, junto con la derogación parcial de la reforma de la protección contributiva por desempleo que en 2013 redujo las prestaciones contributivas, nos ha permitido ampliar de forma relevante los colectivos protegidos y las cuantías de las prestaciones en los primeros 12 meses.

Cientos de miles de trabajadoras y trabajadores podrán acceder a esta cobertura asistencial en mejores condiciones y en situaciones que antes no tenían esa cobertura. Jóvenes con períodos de trabajo de 3 meses que, sin cargas familiares, antes estaban fuera de esta protección, personas menores de 45 años, trabajadoras y trabajadores eventuales del campo, trabajadoras transfronterizas, entre otros colectivos, se beneficiarán de este importante acuerdo en materia de protección por desempleo que les permite acceder a prestaciones asistenciales.

## **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. TRAS LA PARÁLISIS, NOVEDADES Y DESARROLLO AÚN ASIMÉTRICO**

Después de dos décadas de paralización del desarrollo de los sistemas de previsión social complementaria, que se mantenían dando cobertura desde la negociación colectiva en 2021 a unos

2,5 millones de trabajadoras y trabajadores, el mandato que ahora finaliza ha presentado novedades relevantes con resultados significativos, si bien aún inciertos en su evolución futura.

La novedad inicial más relevante ha sido de carácter legislativo. Por un lado la diferenciación fiscal entre los instrumentos de ahorro individual, que reducen hasta 1.500 € su límite de aportación anual y con ello los incentivos fiscales, y los de los sistemas de empleo generados en la negociación colectiva de manera fundamental, que mantienen límites superiores, incrementando incluso los previos y dando entrada a los planes de pensiones de empleo al trabajo autónomo que, en su mayoría, estaban al margen del segundo pilar de protección social y se integraban mayoritariamente en el tercero, el del ahorro individual.

Junto a esas medidas, coherentes, de diferenciación entre el segundo pilar, herramienta para una mayor participación del factor trabajo en la distribución de la renta entre capital y trabajo, y el tercero, dirigido al ahorro individual, se ha aprobado la Ley 12/2022 y su desarrollo reglamentario, con el objetivo declarado de potenciar la previsión social complementaria sobre tres colectivos prioritarios: negociación colectiva sectorial, empleo público y trabajo autónomo.

El balance a la fecha de celebración de este XIII Congreso, es desigual y presenta algunas incoherencias poco comprensibles.

Por un lado, se ha producido la promoción más importante de un plan de pensiones de empleo en las últimas dos décadas, el plan de pensiones del sector de la construcción que ya integra más de 600.000 personas en pocos meses de vida y que está llamado a ser, en unos años, uno de los planes de pensiones de empleo más importantes en nuestro país. Sin duda una buena noticia, que desarrolla para un sector que da empleo por cuenta ajena o propia a más de un millón de personas, un instrumento que mejora la participación de trabajadoras y trabajadores en la distribución de la renta generada en esa actividad económica.

Se han abierto también conversaciones en otros convenios sectoriales cuyo desarrollo veremos en próximos años para valorar si las medidas aprobadas tienen continuidad para desarrollar la protección social complementaria.

En segundo lugar y con un pronóstico mucho menos positivo, puede apreciarse la contradicción que existe con el sector público. Se afirma que es un objetivo extender la previsión social complementaria en el mismo y, al mismo tiempo, se mantiene la prohibición de hacer aportaciones a las entidades y empresas públicas. Es esta una contradicción incomprensible entre el propósito de la legislación aprobada y la práctica del Gobierno, al no desarrollar en la Ley de Presupuestos Generales de 2023 la necesaria habilitación para acabar con uno de los últimos recortes que permanecen de la política de austeridad extrema impuesta en la doble crisis financiera e inmobiliaria de 2008-2012.

La contradicción entre la voluntad manifestada por los ministerios de Seguridad Social, Economía y Función Pública, de un lado y la práctica presupuestaria pilotada por el Ministerio de Hacienda, de otro, es palmaria. La consecuencia, que más de un millón de personas que trabajan

en el empleo público y tienen planes de pensiones de empleo, siguen sin recibir contribuciones de sus empleadoras, y ya van 13 años, y más de dos millones que aún no lo tienen, tampoco pueden acceder. Es una injustificable discriminación del empleo público que debe corregirse.

Finalmente, la concreción de los desarrollos legislativos para el empleo autónomo sí se han puesto en marcha de manera efectiva y aparecen muchos planes de pensiones simplificados de empleo para este colectivo, en el que se integra un número creciente de personas, si bien a ritmo lento, probablemente por la poca implicación del sector financiero en propiciar el paso del tercer pilar, donde cobra retribuciones más elevadas, hacia los nuevos instrumentos del segundo pilar, con los costes limitados legalmente. Sin embargo, parece lógico pensar que se irá corrigiendo atendiendo a las diferencias existentes hoy a favor del segundo pilar, de empleo, sobre el tercero, de ahorro individual.

Con ello, finalizamos este periodo 2021-2025 con novedades de interés en el desarrollo de estas formas de establecimiento de las clásicas mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social que, en la actualidad, junto a los complementos de incapacidad temporal, se articulan mayoritariamente a través de los planes de pensiones de empleo o las mutualidades de previsión social empresarial (entidades de previsión social voluntaria en el País Vasco).

## **MEJORAMOS LA COBERTURA DE LOS SERVICIOS SOCIALES Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA SIN ABSORBER AÚN LA CRECIENTE DEMANDA. UN ESFUERZO QUE DEBE TENER CONTINUIDAD**

A finales de 2020 alcanzamos el acuerdo para la puesta en marcha del Plan de Choque 2021-2023 para la plena implementación del Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, que se suscribió en los primeros meses de 2021 y ha desplegado sus efectos durante este mandato de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Ese ha sido el eje concreto de actuación más relevante de este período, en el que hemos visto la aprobación de la Estrategia Europea de Cuidados, en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales. También en España se ha aprobado en 2024 la Estrategia Estatal “Hacia un nuevo modelo de cuidados en la Comunidad: un proceso de desinstitucionalización”, para el período 2024-2030, que promueve la desinstitucionalización, el refuerzo de los servicios comunitarios y una mayor profesionalización del sector, con especial atención a la equidad territorial, la innovación en los cuidados y la mejora de las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras del sector de los cuidados.

El Plan de Choque 2021-2023 para el Sistema de Dependencia, que acordamos con empresarios y Gobierno de España, se anticipó a estos movimientos y constituye, hasta ahora, la manifestación más clara y concreta de desarrollo orientado a completar el sistema y al nuevo modelo basado

en reforzar la autonomía personal y los cuidados personalizados y de proximidad, priorizando la atención a domicilio para personas mayores y personas con discapacidad dependientes.

El balance de este último período es positivo en cuanto al incremento de financiación conseguido, la mejora de la cobertura, la reducción de las listas de espera, pero necesita continuidad para poder completar sus objetivos.

La actual situación de prórroga presupuestaria por segundo año consecutivo y la mejorable coordinación y cooperación interadministrativa entre las comunidades autónomas y la administración central, también con las Administraciones locales, no son los mejores condimentos para culminar con éxito completo los contenidos acordados y exigen seguir trabajando sobre estas cuestiones en los próximos años.

La atención a la dependencia constituye hoy, desde el primer acuerdo que firmamos en diciembre de 2005, hasta este último con el Plan de Choque, un derecho universal al que acceden todas las personas con los mismos derechos y obligaciones, consolidado de forma significativa, aunque aún incompleta y mejorable. Protege hoy a 1,5 millones de personas con 2 millones de prestaciones, un 60% de ellas con servicios profesionales. De gestión y gobernanza descentralizada en un marco singular de necesaria cooperación interadministrativa que aún no podemos considerar consolidado plenamente, aunque se ha avanzado mucho en ello y estos últimos 3 años, han contribuido a ello.

En este período hemos recuperado, aun parcialmente, la financiación estatal, que se redujo a niveles mínimos en 2012 y ha pasado de un 15% de los 11.500 millones dedicados a atención a la dependencia, previos al plan de choque, a una financiación estatal del 28,58 % en 2024. Expresado en cifras, la financiación estatal de 2024 es 4.757 millones € más que en 2020.

Los niveles de copago son elevados, estimándose en más de un 20%, si bien, la opacidad de información sobre esta materia de todas las comunidades autónomas impide conocer el alcance real de esta cuestión tan relevante en términos de inclusión e igualdad de acceso a estas prestaciones.

El incremento de financiación estatal acordado no ha ido acompañado de una mejora suficiente de las intensidades de atención en número de horas y la recuperación de las ratios de personal en los distintos servicios. Estas materias no fueron objeto de acuerdo en la misma mesa de diálogo social que había acordado el Plan de Choque 2021-2023, concretándose en niveles inferiores a los necesarios entre el Gobierno central y las comunidades autónomas, lo que ha supuesto que la ambición inicial haya quedado limitada.

El sector emplea ya 539.000 personas, muy mayoritariamente mujeres, y constituye un yacimiento de empleo muy relevante en los próximos años, en los que la demanda de estos servicios crecerá de forma relevante y el empleo necesario para prestarlos con la calidad necesaria, también.

El balance de este período, siendo positivo, requiere que se mantenga y refuerce en los años

sucesivos, incrementando la financiación, manteniendo el esfuerzo para acabar con las listas de espera, que hemos podido reducir, pero no eliminar (394.194 personas más atendidas en el período, pero se mantienen aún 246.212), al no conseguir absorber la totalidad de nuevas demandas de prestaciones en un marco, como se ha dicho de demanda creciente por razones demográficas.

Finalmente, la mejora de cobertura y prestaciones se expresa de forma desigual en las distintas comunidades autónomas, aumentando en ocasiones las prestaciones más baratas y no profesionales, deficiencia que hay que abordar. Los cuidados familiares van a ser siempre necesarios, pero no pueden protagonizar y sustituir los servicios profesionales, tanto para garantizar la calidad necesaria de la atención, como para evitar el impacto para muchas mujeres obligadas a atender a personas dependientes a su cargo, con graves renunciaciones personales y profesionales.

Las prestaciones familiares no profesionales y las prestaciones económicas vinculadas a un servicio deben perder protagonismo, en beneficio de servicios profesionales de ayuda a domicilio, de centros de día o residenciales, según las necesidades en cada caso.

El conjunto de servicios sociales debe ser reforzados, actualmente trabajan en ellos, más de 700.000 personas, incluidas las 539.000 que lo hacen en el Sistema de Atención a la Dependencia. Han de ser reforzados en una sociedad más longeva, con estructura demográfica más exigente y la necesidad de atender necesidades clásicas y otras que, si bien siempre han estado ahí, adquieren importancia creciente, como la soledad no deseada, en personas mayores y jóvenes, la mayor incidencia en salud mental o las necesidades de inclusión social de colectivos, que abordamos a través de nuestra presencia en la Red de Inclusión Social coordinada por el Gobierno de España, con las comunidades autónomas, y entidades sociales.

## **LA SANIDAD PÚBLICA, UN SISTEMA QUE DEBEMOS CUIDAR PARA REFORZAR SU PAPEL, DE IMPORTANCIA CRECIENTE Y EVITAR QUE REDUZCA SU CAPACIDAD DE ATENCIÓN**

La actuación de CCOO en este período se ha centrado en la demanda de un incremento de capacidad presupuestaria para la sanidad pública, además de reforzar la cohesión territorial y demandar de forma intensa el refuerzo de la coordinación socio sanitaria.

En el marco de las estrategias de cuidados europea y española, mantenemos una relevante presencia y participación, junto con la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios, en el desarrollo de distintos aspectos de las mismas.

Hemos priorizado también el impulso de la Estrategia de Atención Primaria, como eje esencial de prevención y atención a la ciudadanía y de las actuaciones en materia de salud pública. Está

pendiente aprobar el Proyecto de Ley de Agencia de Salud Pública, que esperamos pueda concretarse próximamente y que podamos evitar el riesgo de que una Agencia que permita coordinar y prevenir situaciones de riesgo en materia de salud pública, quede varada de nuevo por actuaciones irresponsables que no deben tener cabida en nuestras instituciones democráticas.

Finalmente, en este Informe queremos señalar también la actuación desarrollada desde las distintas estructuras de CCOO, para impulsar una Estrategia para hacer efectivo el derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo que, siendo un derecho reconocido en el conjunto del Estado, es sin embargo de difícil acceso a través de la red sanitaria pública en un buen número de comunidades autónomas, derivándose hacia la red sanitaria privada. En ese marco, son relevantes la Guía Común del Sistema Nacional de Salud sobre Interrupción Voluntaria del Embarazo y el protocolo específico para la creación del registro de personas objetoras de conciencia en materia de interrupción voluntaria del embarazo, donde defendemos que se tenga en cuenta esta circunstancia a la hora de determinar la cobertura de nuevas plazas en el sistema sanitario público, de forma que se garantice el derecho efectivo a la IVE en el conjunto de España, sin excepciones territoriales.

## **VIVIENDA ASEQUIBLE, UN DERECHO IRRENUNCIABLE QUE PRECISA UNA POLÍTICA PÚBLICA ESTABLE Y SOSTENIDA EN EL TIEMPO**

Venimos desarrollando una intensa actividad propositiva en materia de Vivienda. Un derecho fundamental y básico, nominalmente reconocido en el artículo 47 de la Constitución Española, pero muy lejos del cumplimiento y de garantizarse su ejercicio efectivo.

Es una materia de importancia central que exige un compromiso constante de implicación de CCOO para garantizar que el acceso a la vivienda no resulte inalcanzable para buena parte de la población. El acceso a la vivienda asequible para el conjunto de la ciudadanía, con especial incidencia, pero no sólo, de la población más joven, la provisión pública de vivienda social para la población vulnerable, son objetivos de nuestra acción sindical, social y política cotidiana.

El consumo de un porcentaje disparatado e inasumible de renta disponible para acceder a viviendas en alquiler o propiedad exige políticas públicas potentes, continuadas en el tiempo para garantizar un parque público y permanente de vivienda social y de vivienda asequible.

Sólo el 3,3% del parque de vivienda es de protección oficial, pese a haber dedicado ingentes fondos públicos a su promoción, para verlo desclasificado y derivado al sector privado, hurtándola de la necesaria política pública en esta materia.

Por ello, desde CCOO hemos desplegado una actividad intensa y elaborado propuestas de actuación para garantizar que el acceso a la vivienda sea, efectivamente, un derecho y constituya el quinto pilar del Estado del Bienestar.

Entre otras, destacamos la reclamación para aumentar la inversión en vivienda pública asequible, desde el 0,3% actual hasta al menos el 1% del PIB. Destinar suelo público a vivienda pública social o asequible, hasta alcanzar un parque estable y permanente similar a la media de la Unión Europea, es decir, alcanzar en torno a un 10%, creando para ello al menos 50.000 viviendas anuales de estas características. Impulsar un Plan de alquiler público asequible a través de sociedades públicas de alquiler para construir, adquirir, rehabilitar e intermediar en la captación de vivienda privada y gestionar viviendas en alquiler. Intervenir y limitar el precio del alquiler en zonas tensionadas que exijan más de un 30% de la renta media disponible para alquilar una vivienda. En ese marco, demandamos en todo el territorio la aplicación y cumplimiento de la Ley por el derecho a la Vivienda como un paso necesario en esa dirección. Regular, controlar y limitar las viviendas de uso turístico, así como el alquiler de temporada y habitacional. Modificar la legislación hipotecaria para facilitar el acceso al crédito hipotecario a la mayoría de las personas trabajadoras, de forma que las cuotas hipotecarias no superen el 30% de la renta media disponible, para ello, el establecimiento de un tipo de interés fijo hipotecario para el acceso a la primera vivienda con precio limitado, vinculado al tipo de interés de la deuda soberana a largo plazo. Impulso y promoción de fondos públicos y captación de ahorro privado con este fin, a través de la propuesta de creación de un Fondo e Inversión para la vivienda asequible (FIVA).

## MÁS EDUCACIÓN PÚBLICA, MÁS IGUALDAD EN LA SOCIEDAD

En el ámbito de la Educación No Universitaria, de forma coordinada con la Federación de Enseñanza hemos desarrollado en distintos espacios de participación con el objetivo de poner en valor un sistema educativo público como garante de la igualdad de oportunidades, la equidad, la inclusión, y la mejora de la convivencia en la sociedad.

Una educación de calidad, con acceso universal y gratuito, es una herramienta fundamental para luchar contra las desigualdades sociales y económicas, así como su papel para crear una sociedad democrática.

Incidimos en el elevado abandono escolar temprano (AET) de las personas que no completan la segunda etapa de Educación Secundaria (FP de Grado Medio, Básica o Bachillerato) y no siguen ningún tipo de formación. Viene disminuyendo en España (13 puntos porcentuales respecto a 2011), pero sigue siendo de los más elevados de la Unión Europea (13,7%), y supera el objetivo comunitario (9 %).

Insistimos también en la reducción de ratios (alumnado por aula) asociado además a la diversidad en los grupos para integrar alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. Es preciso incrementar el número de especialistas, lo que exige reforzar plantillas, y mejorar infraestructuras educativas.

La inversión pública en educación y formación debe seguir aumentando, como señala el in-

forme Draghi 2024, para responder desafíos económicos relacionados con la productividad, la innovación, las brechas de habilidades y la escasez de mano de obra. La igualdad de oportunidades exige más fondos dedicados a becas.

Hemos mantenido la necesidad de poner en valor la universalización de la educación desde los 0 años como factor determinante en la lucha contra la desigualdad, por ello insistimos en articular medidas y presupuestos necesarios para asegurar su gratuidad y para contar con centros y plazas públicas suficientes.

Ante el aumento de la demanda de alumnado para realizar Formación Profesional, más de 260.000 plazas en cinco años, hemos demandado una oferta de plazas públicas adecuada, suficiente y de calidad para no dejar a miles de alumnos/as fuera del sistema público cada año. Estamos enfrentando también un proceso de privatización de la Formación Profesional. En los últimos cinco años las plazas públicas se han incrementado en un 7%, las plazas privadas un 85%, en muchos casos de forma incentivada por las propias administraciones, al proporcionar becas/cheques con el objetivo de “subvencionar” a centros privados.

## **LA IMPRESCINDIBLE Y PERMANENTEMENTE DEMORADA REFORMA FISCAL Y LA RENOVACIÓN Y DEFINICIÓN DE NUESTRO SISTEMA DE FINANCIACIÓN AUTONÓMICA**

Ambas cuestiones son estratégicas y están en el centro de todos los debates.

Son los recursos que deben financiar las políticas públicas, junto con las cotizaciones a la Seguridad Social si bien estas, a diferencia de la mayor parte de los ingresos tributarios, son de carácter finalista.

Por tanto, materia central y permanente de atención para nosotros y que son objeto de seguimiento, control, evaluación y propuestas por parte de CCOO, en todos los ámbitos y estructuras de la organización, con planteamientos que son y deben ser coherentes entre sí. Todo ello para garantizar la suficiencia de los recursos públicos disponibles, así como su distribución entre los distintos niveles de competencia administrativa (Estado, comunidades autónomas y Administraciones locales), de forma que se garanticen los principios de universalidad, progresividad, equidad, eficacia, solidaridad y cohesión social y territorial en el conjunto de España.

El sistema tributario no cumple bien su función en España, al mantener un déficit público permanente cada uno de los años, lo que indica una recaudación insuficiente para reducir el déficit y, al tiempo, atender las prestaciones y servicios públicos, con presencia aún relevante de bolsas de fraude y elusión fiscal.

Pese a esta insuficiencia, a las recomendaciones de la AIREF, a los compromisos contraídos

en el Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia (PRTR), presentado ante la Unión Europea, e incluso el interesante trabajo de la Comisión de personas expertas que, por encargo del Gobierno elaboró en 2022, el Libro Blanco para una necesaria reforma tributaria; la realidad es que llegamos a este XIII Congreso Confederado con esta materia en el apartado de reformas pendientes.

El Gobierno de España está planteando a la Comisión Europea que con las últimas medidas parciales en materia fiscal (aumento del tipo marginal del IRPF a rentas altas, gravámenes transitorios a banca y energéticas, tipo mínimo del 15% en impuesto de sociedades, tributo temporal de solidaridad a fortunas superiores a 3 millones de €,...), ha cumplido con el compromiso del componente 28 del PRTR, en un ejercicio que intenta compatibilizar las dificultades que tiene para promover e impulsar la necesaria reforma fiscal en el escenario político actual, con el propósito de no perder fondos europeos por incumplimiento de uno de los hitos comprometidos. Comprensible iniciativa que, sin embargo, no puede ocultar que seguimos teniendo un diferencial de ingresos fiscales negativo con la eurozona y con la UE y que, por ello, nuestras políticas públicas sufren una limitación de capacidad que debe corregirse cuanto antes y que constituye una condición necesaria también para cumplir con las reglas fiscales y los compromisos de equilibrio presupuestario contraídos, de forma compatible con el cumplimiento del pilar europeo de derechos sociales, así como para mantener y reforzar nuestras necesidades de financiación de políticas públicas.

Ciertamente en los últimos años se ha estrechado algo ese diferencial, como consecuencia de que estamos disfrutando de una sucesión de récords recaudatorios sucesivos años a año, pero conviene no engañarnos, la diferencia entre medidas y situaciones coyunturales y estructurales es relevante.

Las causas del crecimiento de la recaudación son diversas, afloramiento de economía sumergida tras la red de protección social construida para afrontar la pandemia de la Covid19 y las dificultades para acceder a quienes estaban en la economía informal, los efectos de la inflación, el incremento del pago con medios electrónicos, el incremento de población migrante en un marco de crecimiento económico en España, son algunas de ellas. Algunas son más estables que otras, pero la necesidad de reforzar de manera estructural el resultado de la contribución fiscal en España no debe limitarse a eso.

Por ello, hemos exigido en este período que se desarrolle una reforma fiscal integral que refuerce las capacidades de financiación de las políticas públicas, en todos los niveles de las Administraciones, unido a ello, que se renueve el sistema de financiación autonómica de forma suficiente, integral y justa para garantizar en el conjunto del Estado, los servicios públicos necesarios y atender las necesidades crecientes.

Para ello es necesario, además, que se aborden y corrijan las situaciones de inequidad fiscal, desde la perspectiva de los ingresos tributarios y también desde la perspectiva del gasto y la distribución personal y territorial de los recursos. Esa reforma fiscal debe garantizar la consolidación de la recuperación económica, abordar el déficit estructural, financiar suficientemen-

te el Estado del Bienestar, situar a España en la media europea de recaudación, desarrollar las nuevas formas de fiscalidad ambiental y asociadas a la nueva economía digital, mejorar la armonización fiscal con y entre las comunidades autónomas y con la Unión Europea, dando forma a un federalismo fiscal coherente.

En 2024, hemos impulsado en España la campaña europea para poner en marcha una iniciativa ciudadana que demande la creación de una figura fiscal europea (Tax Rich), que grave la riqueza y fortalezca la capacidad de redistribución de renta en la Unión Europea. No se ha alcanzado el millón de firmas necesario para que la Comisión Europea deba tener en cuenta esta campaña y preparar una iniciativa en ese sentido, pero la puesta en marcha de la campaña y la movilización coordinada en distintos países es una acción concertada que debe continuar y en la que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) debe jugar un papel relevante.

Todo ello, en un sistema que, además de suficiente, debe ser transparente, riguroso en el gasto y la inversión pública, que homogeneice el tratamiento fiscal de las distintas fuentes de ingresos (capital y trabajo), asegure la contribución justa de la imposición por riqueza y patrimonio y dedique atención permanente a la pedagogía fiscal, campañas de información y sensibilización ciudadanas y lucha contra el fraude y la elusión fiscal.

**Secretaría**  
de **Salud Laboral**  
y **Sostenibilidad**  
**Medioambiental**

## **SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL**

En los últimos 4 años se han producido un total de 2.530.428 accidentes de trabajo con baja de los cuales 3.173 fueron mortales, lo que supone que cada día mueren dos personas trabajando. Esto da la medida del problema que la siniestralidad laboral en términos de sufrimiento para la clase obrera y desde el punto de vista socioeconómico para el conjunto del país.

Durante este periodo, la siniestralidad relativa ha descendido ligeramente, pero no nos engañemos, no lo ha hecho por mejoras de las condiciones de trabajo o del marco legislativo de la prevención sino por un efecto estadístico de composición. La incidencia de accidentes de trabajo se reduce porque, gracias a la reforma laboral o a los incrementos del SMI, la población ocupada ha crecido más en sectores y ocupaciones de mayor valor añadido y menor siniestralidad. Eso significa que tenemos margen de mejora si se aborda una modificación ambiciosa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o si se aprueba definitivamente la reducción de la jornada laboral.

Desde la Secretaría Confederal de Salud Laboral hemos trabajado en la recuperación del valor de la prevención de riesgos laborales como objetivo esencial en nuestro trabajo en defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Aún hay restos de las decisiones tomadas por la crisis de la pasada década, una parte importante están recogidos en normas que tienen que ver con la gestión de los riesgos laborales, por ejemplo, en la “flexibilización” y promoción del libre mercado en las normas sobre regulación de los servicios de prevención de riesgos ajenos y de la prevención de riesgos laborales, en general. El argumento de reducir cargas administrativas y costes aún se sigue abanderando, por los de siempre, para justificar el querer hacer poco o nada. Son necesarios estos cambios legislativos y decisión política para actualizar, modernizar y corregir una normativa asentada en una Ley de Prevención de Riesgos Laborales que tras 30 años de su aprobación tiene claros signos de fatiga.

Aspectos como asegurar recursos preventivos en todas las empresas, mejorar las evaluaciones y planes de prevención de baja calidad, evaluar riesgos que no se evalúan, como los psicosociales o la incorrecta manipulación de productos químicos peligrosos, que está demostrado generan enfermedades profesionales, así como incorporar la perspectiva de género que distinga las particularidades de los mismos. Venimos poniendo de manifiesto estas demandas tanto en la participación institucional como en las reuniones de diálogo social que venimos manteniendo desde hace 16 meses. Es claro que desde el Gobierno no se ha priorizado actuar en estas materias.

Todos nuestros esfuerzos institucionales van orientados a conseguir un acuerdo en el marco del diálogo social sobre los contenidos a recoger en esta necesaria modernización del marco legal de la prevención de riesgos laborales, como recogemos más adelante.

## **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL**

Los riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental han tenido un protagonismo decisivo en este mandato, el incremento de estos riesgos tras la pandemia, la eclosión en la sociedad de los problemas relacionados con la salud mental y el incremento de las exposiciones que ya están suponiendo los sistemas de inteligencia artificial y la digitalización han impulsado de forma decidida esta área de actuación sindical. Este impulso se ha traducido en sensibilizar a la organización de la necesidad de estar atentos ante este problema y el trabajo en muchos otros ámbitos entre los que podemos destacar la amplia presencia de los riesgos psicosociales en la EESST 2023-2027, el impulso en el grupo de trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), o la participación en el grupo laboral del Comisionado para la salud mental del Ministerio de Sanidad, así como nuestra participación en múltiples mesas de debate y jornadas de diferentes ámbitos tanto internos como externos.

## **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Durante estos años se ha generado en la Secretaría un trabajo intenso en género, impulsando la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo y articulando un trabajo conjunto con la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, que se han concretado en diversas actuaciones como: participación en numerosas jornadas federales y territoriales, cursos conjuntos con la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo (tanto en el ámbito español como europeo), informes, notas de prensa, gacetas sindicales, asistencia a plenarios de federaciones estatales para compartir e impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo y su integración en los planes de igualdad.

## **TRANSICIONES DIGITAL, CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA**

Abordar la gestión de los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los sistemas de inteligencia artificial y la digitalización, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva ha ocupado muchos esfuerzos en estos años y muchas preocupaciones recientes como se demostró en las consecuencias de la DANA del 29 de octubre en Valencia. Hemos impulsado un proceso de sensibilización ya que año tras año aumentan los fallecimientos por golpes de calor y sospechando que este riesgo está detrás de otros muchos como caídas en altura o movimientos de cargas. Como ocurre con la perspectiva de género y los factores laborales psicosociales, las transiciones tienen un papel destacado en la EESST y en el trabajo desarrollado en la CNSST. Se ha participado de forma activa en diversas mesas de deba-

te y jornadas tanto en el ámbito interno como externo y en instrumentos como el observatorio de cambio climático del Ministerio de Sanidad, siendo destacable el apoyo al proyecto europeo Adapheat de la Fundación 1º Mayo.

Además, se han elaborado diversos documentos para orientar las actuaciones en referencia al cambio climático y sobre los cambios normativos en temperaturas extremas y prevención de riesgos relacionados con el cambio climático y las emergencias climáticas, documentos referidos tanto a las obligaciones de evaluación de riesgos y adopción de medidas ante condiciones ambientales en el trabajo al aire libre, como al establecimiento de los permisos climáticos y la necesidad de negociar planes de empresa ante emergencias climáticas.

## CÁNCER EN EL TRABAJO

Dado que el cáncer de origen laboral se constituye como la primera causa de muerte en el trabajo, se ha consolidado como una de nuestras prioridades y donde se ha desplegado una importante actividad desde la Secretaría. Coincidiendo con el Día Mundial contra el Cáncer anualmente se han elaborado y publicado varios informes que incluyen una estimación de la carga de enfermedad causada por el cáncer laboral en España utilizando el procedimiento de fracción atribuible que sitúa que anualmente se producen en torno 16.000 casos nuevos y más de 6.000 fallecimientos en nuestro país. Durante el mandato hemos participado en la trasposición de dos modificaciones de la Directiva de Agentes Cancerígenos y Mutágenos que han modificado el RD 664/1997 de trabajos con agentes cancerígenos, que han supuesto la ampliación del ámbito de aplicación del RD a las sustancias tóxicas para la reproducción, la mejora de la protección frente a las exposiciones a medicamentos peligrosos y la introducción de nuevos valores límite ambientales para ocho agentes cancerígenos.

En 2023 se aprobó una modificación de Directiva de trabajos con amianto, que supone una profunda actualización de la legislación europea en esta materia. Actualmente esta Directiva está en proceso de trasposición, y hemos participado, dentro de la CNSST, en la elaboración de un documento de consenso para orientar al Ministerio de Trabajo y Economía Social en dicho proceso. Debemos señalar que el consenso es parcial porque no pudimos unificar con las organizaciones patronales y algunas CCAA en torno a un punto concreto: la necesidad de autorización previa administrativa de los planes de trabajo con amianto. Durante todo el mandato se ha proporcionado asesoramiento técnico y sindical a diferentes secciones sindicales y organizaciones territoriales y federales en casos de exposición al amianto.

## ENFERMEDADES PROFESIONALES (EPP)

El afloramiento de las enfermedades profesionales ha sido una preocupación constante en CCOO, siendo una línea de trabajo continua en la Secretaría. Seguimos manifestando y denunciando la escandalosa infradeclaración de enfermedades profesionales. Por comparar, en Alemania el 33% de las enfermedades declaradas son cánceres, en Italia el 7%, en España el 0'23% mayoritariamente ocasionadas por la exposición de Grupo 1 Agentes químicos. Hay que destacar, que en estos últimos años está siendo especialmente relevante la reemergencia observada de la silicosis.

Desde 2000 a 2024 el número de partes de EPP por silicosis se ha multiplicado por 34. Ninguna otra enfermedad profesional presenta una evolución similar en España. En 2024 se ha marcado el mayor nivel de notificación de casos de silicosis en lo que llevamos de siglo con 517 casos. El motivo fundamental de esta reemergencia es la introducción de los aglomerados de cuarzo en el mercado en los años 90.

## PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

No podemos olvidar nuestra apuesta permanente por el tratamiento de las drogodependencias en la empresa dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales. Lamentablemente resulta complicado avanzar en esta materia cuando por parte de los empresarios y algunas instituciones se siguen cuestionando la pertinencia de intervenir desde el ámbito laboral, incluso estigmatizando a las personas trabajadoras afectadas y tratan de orientar las acciones a medidas de control del consumo exclusivamente. Actitudes que institucionalmente ralentizan la consolidación de avances y compromisos para impulsar, por ejemplo, la incorporación de esta materia en la negociación colectiva.

Hemos seguido impulsando la negociación colectiva de los planes de prevención frente al consumo de alcohol y drogas. Continuamos con nuestro programa de formación permanente con diferentes niveles y apartados que recorren delegados/as (sindicales, de prevención), responsables de salud (territoriales, federales) y sindicalistas dedicados a tareas de prevención en las diferentes estructuras sindicales. En estos últimos cuatro años hemos realizado programas específicos para los sectores 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, y su impacto en la salud mental de las personas trabajadoras (actividad subvencionada por el Plan Nacional sobre Drogas).

Dentro de la participación institucional participamos en el Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones, desarrollando el trabajo a través de los grupos de trabajos especializados de Género y Laboral.

## **MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

Todos los aspectos referidos a las competencias y facultades de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social siguen requiriendo mucho tiempo y dedicación de información y formación en el interno, pero también de participación institucional referida, por un lado al trabajo de coordinación de todos nuestros representantes institucionales en las Comisiones de Control y Seguimiento y en las Comisiones de Prestaciones Especiales de todas las Mutuas, y por otro de negociación de sus límites de actuación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. En el seno del plenario de salud laboral se ha debatido y consensuado un documento que contiene las propuestas principales de lo que se espera debe ser el modelo del mutualismo empresarial en el siglo XXI, entrando en cuatro puntos clave: mayor publicación de los órganos de dirección de las mutuas, mayor participación de las personas trabajadoras, mayor control en la calidad del servicio que se presta y una mejora en los procedimientos de reclamación y disconformidad.

Continúa funcionando un grupo confederal de mutuas con participación de federaciones y territorios, y de dos secretarías confederales, con el fin de diseñar estrategias y propuestas de actuación en la participación institucional con las mutuas, y anualmente se organiza una jornada que reúne a todas las personas que el sindicato tiene designadas para la participación en las mutuas, con el objetivo de hacer puestas en común y plantear medidas de actuación conjuntas.

## **BOMBEROS FORESTALES**

Desde la Secretaría se ha tenido un protagonismo muy importante para que se aprobase la Ley 5/2024 básica de bomberos forestales y para que se incorporasen materias de seguridad y salud de especial importancia. Tras su aprobación, y teniendo en cuenta que se establece la aprobación de un Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales para este colectivo en el plazo de un año, hemos constituido un grupo de trabajo confederal con participación de las 3 federaciones que afilian bomberas y bomberos forestales con el objetivo de elaborar una posición conjunta de CCOO y trasladarlo al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

## **ABSENTISMO**

Desde hace años es recurrente por la patronal presentar el absentismo como un problema que afecta a la productividad en las empresas y genera costes inasumibles para la sociedad. Desde el sindicato se ha elaborado y puesto en marcha recientemente una campaña para poner en

valor el ejercicio de derechos y con ello devolver al relato su significado real. Las ausencias al trabajo tienen distintos motivos que se producen, mayoritariamente por el ejercicio de derechos establecidos en las leyes y convenios colectivos, como por la protección social que determina el sistema en situaciones de pérdida de salud o para proteger situaciones inesperadas y sobrevenidas que requieren de forma inexcusable a la persona trabajadora y para las que se han previsto las respuestas del sistema de protección social. Ante la recurrente insistencia de vincular el absentismo con derechos, es necesario implicarnos en explicar como la manipulación del relato va orientada a cuestionar tanto la pertinencia del derecho como sembrar la duda sobre los profesionales de los sistemas de control sanitarios y de seguridad social.

## **APOYO Y ASESORAMIENTO TÉCNICO CONTINUO A TODAS LAS ESTRUCTURAS FEDERALES Y TERRITORIALES**

Se ha trabajado de forma consensuada con el plenario de salud laboral, dotándonos de una política en salud laboral y unos ejes de acción colectivos y compartidos por todos los territorios y federaciones. Asegurando un funcionamiento continuo y participativo que nos permita ir avanzando y adaptando nuestro trabajo a la realidad y las necesidades detectadas en el propio plenario. Por parte de todos los componentes de la Secretaría se ha asistido a múltiples jornadas a demanda de todas nuestras estructuras, y se ha prestado asesoramiento técnico-sindical siempre que se nos ha requerido.

## **TRABAJO CONJUNTO CON OTRAS SECRETARÍAS**

El trabajo conjunto con otras secretarías ha sido una constante en este mandato, citando como especialmente importantes: Con la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo se ha elaborado y presentado públicamente un documento sobre “La LGTBifobia desde la prevención de riesgos laborales” que marca como aspectos claves incorporar medidas para afrontar la discriminación y definir actuaciones frente a situaciones de acoso de este colectivo. Cursos y jornadas compartidos en perspectiva de género y planes de igualdad Curso sobre “Perspectiva jurídica de la Salud Laboral. Delitos contra la vida y la salud de las personas trabajadoras” junto con la Secretaría de Organización y Extensión Sindical para seguir avanzando en el ámbito jurídico especialmente en todo lo relacionado con los accidentes de trabajo y con las enfermedades profesionales, con el objetivo de perseguir las infracciones y obtener el resarcimiento de las víctimas. Curso sobre “Seguridad Social, Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente” junto con la Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social y departamento confederal de Coordinación de Asesorías Jurídicas. Participación en la jornada sobre “La salud laboral, los riesgos psicosociales y la salud mental de la juventud en un contexto de precariedad”, organizada por la

Secretaría de Juventud. Jornada conjunta con la Secretaría de Acción Sindical y Empleo para dar un impulso a la prevención de las adicciones en las empresas. Participación anual en la memoria del Consejo Económico y Social coordinada por la Secretaria de Institucional.

## **MESA DE DIÁLOGO SOCIAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Como resultado del compromiso adquirido por el Gobierno tras el acuerdo alcanzado en la EESST, en febrero de 2024 se celebró la primera reunión de la mesa de diálogo social para abordar la actualización del marco normativo en prevención de riesgos laborales, y de forma específica para revisar la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y el RD 39/1997 del Reglamento de los servicios de prevención. Se trata de una reforma necesaria desde hace años que tiene como objetivo, por un lado, revertir situaciones que se han demostrado ineficaces e incluso dañinas, y por otro adaptarla a las nuevas realidades del mundo del trabajo. Hasta el momento actual, la negociación ha sido muy lenta, pero en los últimos meses se está dinamizando de forma importante. El acuerdo se presenta complicado ya que los empresarios se resisten a incorporar aspectos que conlleven más "burocracia" y gasto económico aferrándose a las normas que modificaron a su medida a raíz de las Reformas Laborales de 2010 y 2012. Aun así estamos trabajando con un texto consolidado que podría encerrar las bases de un acuerdo.

## **PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

Este ha sido un periodo donde la participación institucional del sindicato ha sido muy extensa:

### **ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027**

Tras 18 meses de negociación, el Consejo de ministros aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 el 14 de marzo de 2023. Se trata de un acuerdo de primer nivel que marca la hoja de ruta de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales hasta 2027 y que supone el marco para el compromiso y la colaboración entre las Administraciones públicas y los interlocutores sociales, poniendo el foco en la salud en el trabajo. Es una Estrategia ambiciosa que aborda las diferentes realidades y el impacto del trabajo en la salud de las personas trabajadoras. Ordenada en 6 objetivos estratégicos, 38 líneas de actuación y 170 acciones, plantea actuar sobre los riesgos tradicionales que siguen provocando daños importantes a la salud de la población trabajadora, pero también para problemas detectados, pero no abordados de forma adecuada como la prevención del cáncer de origen laboral que tiene un espacio muy relevante en la estrategia, y siendo especialmente importante la incorporación de una Agenda para la prevención del cáncer de origen profesional el cáncer laboral o la perspectiva de género. Se aborda igualmente de forma decidida la gestión de los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático poniendo el

énfasis en la necesidad de gestionar el incremento de la exposición a los riesgos ergonómicos y, sobre todo, psicosociales. Las actuaciones concretas para llevar a la práctica esta Estrategia se han negociado y acordado en dos planes de acción (2023-2024 y 2025-2027).

## **COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CNSST)**

Ha sido un mandato de intenso trabajo en el seno de la CNSST, especialmente en los grupos de trabajo, teniendo en todos ellos CCOO un liderazgo incuestionable.

Cada grupo de trabajo ha desarrollado una amplia actividad con resultados desiguales, muchas veces derivadas de una posición muy inmovilista de la patronal a desarrollar nuevos marcos de actuación, si bien se han producido documentos y realizado campañas sectoriales de gran interés técnico y de difusión de contenidos. Grupo Estrategia Española Seguridad y Salud en el Trabajo, que ha trabajado en 3 subgrupos: Subgrupo “actuaciones de sensibilización” que en 2024 ha trabajado y consensuado una campaña de sensibilización sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Subgrupo “Agenda Nacional de prevención del cáncer de origen profesional” que ha trabajado y consensuado la citada agenda y que terminó sus trabajos en diciembre de 2024. Subgrupo “Planes de acción” que ha trabajado en la elaboración de los dos planes de acción en que se ha estructurado la EESST. Grupo de trabajo de Trastornos Musculo-esqueléticos (TME): Se completa el mandato anterior con la presentación del Plan de Acción para la reducción de TME en el medio laboral, que desarrolla el Plan de sensibilización “Por un personal Sociosanitario sin TME”, y se ha ampliado el mandato para estudiar, analizar y visibilizar las principales causas de distinta naturaleza que motivan la aparición de TME de origen laboral, teniendo en cuenta la diferencia de edad y desde la perspectiva de género. Grupo de Trabajo de Valores Límites: Se da continuidad al mandato del grupo cuyo objetivo es estudiar los documentos que sobre valores límites y su aplicación en los lugares de trabajo elabore el INSST. Grupo de Trabajo de Amianto: se ha ampliado el mandato de este grupo con el fin de abordar el estudio y seguimiento de las iniciativas públicas orientadas a la erradicación del amianto en España y/o la Unión Europea, y elaborar propuestas de actuación.

## **FUNDACIÓN ESPAÑOLA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (FEPRL)**

La FEPRL se desarrolla a partir del compromiso de la Disposición Adicional Quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se crea un Fundación bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Economía Social con participación del Ministerio, las Comunidades Autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El fin es la promoción de actividades de mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, principalmente en las PYMES. Se pasó de una fundación eminentemente privada al actual modelo de fundación del sector público estatal, lo que ha permitido adaptar tanto los estatutos de funcionamiento como el modelo de reparto económico entre territorios y sectores. De tal modo

que en 2023 se ha retomado la actividad que en el año 2018 quedó pospuesta por algunos problemas de gestión y la necesidad de reformas de los instrumentos de actuación. CCOO ha impulsado y negociado las reformas para corregir aquello que el Tribunal de Cuentas evidenció en sus informes y normalizar la labor de la FEPRIL tan necesaria e importante para la actividad preventiva en las empresas con menos recursos propios para la actividad de prevención de riesgos laborales y ha liderado la iniciativa para fomentar en los territorios la aplicación de los recursos y a nivel estatal desarrollar las actividades sectoriales, intersectoriales y de estrategia a través de la Fundación 1 de Mayo.

## **OTROS**

Se ha participado de forma activa en otros organismos tales como: Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fundamentalmente en la elaboración de los planes estratégicos de la ITSS Instituto Nacional de la Seguridad Social. Se ha desarrollado un trabajo continuo en referencia con la incapacidad temporal, así como el estudio y análisis de varias propuestas del Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones sobre gestión de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, y sobre coeficientes reductores y jubilaciones.

Recientemente, y tras muchas peticiones por nuestra parte, se ha reactivado el grupo técnico de enfermedades profesionales que aborda la actualización del cuadro de enfermedades profesionales en cuanto a nuevas patologías a incorporar y la feminización del listado de actividades capaces de producirlas. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: análisis del Plan Estratégico 2022-2026, y hacer propuestas de actividades.

Anualmente se participa en la revisión y aportación de propuestas para la elaboración de la memoria del Consejo Económico y Social, en la revisión de los Convenios de la OIT y en la formación de los médicos especialistas en Medicina del Trabajo a través de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo y de la formación en prevención de riesgos laborales de los nuevos fiscales a través del Centro de Estudios Jurídicos. Participación anual en reuniones y jornadas organizadas por la Conferencia Episcopal Española: búsqueda de puntos de encuentro para dignificar las condiciones de trabajo y evitar las muertes y la accidentalidad en el mundo del trabajo.

## **TEJIENDO ALIANZAS CON LA SOCIEDAD CIVIL**

Otra de nuestras líneas de trabajo ha sido explorar líneas de colaboración con diversas asociaciones. Con la Asociación Española contra el Cáncer con el objetivo de elaborar un procedimiento conjunto sobre la reincorporación al trabajo de pacientes con cáncer o con el Consejo General de psicología para identificar estrategias conjuntas para abordar los retos de la salud mental en el trabajo.

## PARTICIPACIÓN INTERNACIONAL

Durante todo el mandato se ha participado de forma activa en todas las reuniones que periódicamente se han convocado, lo que nos ha permitido hacer un seguimiento de las normativas europeas sobre seguridad y salud, además de la definición de políticas de la CES. Los temas tratados, tanto en el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo del CES como en el Comité Consultivo EU han sido diversos, pudiéndose agrupar en dos: Aquellos temas que se mantienen a lo largo del tiempo tales como: Directivas de productos químicos y Directiva sobre carcinógenos, mutágenos y tóxicos para la reproducción que nos ha permitido aprobar hasta 7 actualizaciones a la lista de exposición de valores límites vinculantes, Directiva de lugares de trabajo y pantallas de visualización de datos, implementación del marco estratégico de la UE en materia de SST, balance de la anterior Estrategia EU y aplicación de las estrategias nacionales y otros como como normativa de estandarización o directiva de equipos o de máquinas. Incorporación de nuevos temas ligados a las transiciones digital, demográfica y climática: grupo de trabajo sobre Psicosociales y Salud Mental cuyo debate está en el establecimiento de una Directiva sobre Riesgos Psicosociales que está teniendo una oposición muy fuerte de las patronales, dictámenes sobre exposición a fenómenos meteorológicos adversos, sobre todo altas temperaturas, y la nueva lista de medicamentos peligrosos. Entre la actividad desarrollada por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) con la CES destacan los seminarios estratégicos y los seminarios sobre riesgo químico que se realizan de forma anual y en los que hemos tenido presencia y participación. Cabe subrayar la participación junto con la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo en la conferencia sobre integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad en el trabajo donde se trasladó la experiencia española en este ámbito.

## COMUNICACIÓN

La Secretaría ha mantenido una presencia sostenida en los medios de comunicación y en redes sociales, divulgando información relevante, campañas o actos y coordinándonos con el resto de las organizaciones con el objetivo de hacer más visible la salud laboral e ir generando opinión en la sociedad española.

Para la celebración del 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud Laboral, la Secretaría participa en jornadas, rueda de prensa, videos, entrevistas, podcast, etc, que se organizan desde la propia Secretaría o por nuestras estructuras territoriales y federales, así como organismos externos. Cada año, se elabora un Manifiesto conjunto con UGT, se realizan carteles y en los dos últimos años contenido para la campaña #EstamosATIempo, que actualmente cuenta con videos relacionados con siete riesgos laborales. Otra actividad regular de la Secretaría es comparecencia en rueda de prensa para la presentación a medios del "Informe anual sobre la evolución de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales" en nuestro país en los que se incorpo-

ran análisis descriptivos y comparativos de los indicadores disponibles y se realizan propuestas de intervención que para CCOO consideramos prioritarias. También se realizan distintas actividades, informes, notas de prensa, etc., para incorporar la perspectiva de la salud en el trabajo a días que consideramos claves, como es el caso del día del Cáncer, del Radón, día de la Mujer Trabajadora, día de la Salud Mental. Se han elaborado gacetas sindicales monográficas sobre los temas que desde la Secretaría se han considerado de interés y se ha participado en diferentes medios de comunicación externos e internos escribiendo artículos, haciendo entrevistas, grabando videos o podcast o haciendo declaraciones.

## **ÁREA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL**

### **CONTEXTO**

Las emisiones de gases de efecto invernadero continúan agravándose en los últimos años. En febrero de 2024, el Servicio de Cambio Climático de Copernicus informó de que la temperatura media mundial de los 12 meses anteriores había superado el umbral de 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales, añadiendo evidencia a la tendencia al calentamiento global que se viene registrando desde mediados del siglo XX y que se vincula inequívocamente con la actividad humana, concretamente con las emisiones de gases de efecto invernadero, tal como indican los sucesivos informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, IPCC. Estas temperaturas ponen en cuestión el cumplimiento del principal objetivo del Acuerdo de París: mantener el aumento de la temperatura media global a 2030 por debajo de los 2°C, y tratar de limitarlo a 1,5°C respecto al período preindustrial (Sexto informe de evaluación del IPCC, conocido por sus siglas en inglés AR6). El último informe del Observatorio de la transición energética y la acción climática (OTEA) del 2024 señala que en ese año se vuelve a registrar una notable aceleración –las emisiones aumentaron un 0,9% con respecto a 2023-. El principal responsable fue el sector del transporte cuyas emisiones en 2024 aumentaron cerca del 5% con respecto a 2023, situándolo por encima de las de 2019, así como los demás sectores difusos. Cabe destacar aquí, que en el sector eléctrico las emisiones se redujeron en un 18% como consecuencia del cierre de centrales térmicas y una mayor aportación de las energías renovables. Lo que es una evidencia científica empírica, la crisis climática ha desaparecido de la primera plana del debate aunque en nuestro país las consecuencias del cambio climático son evidentes tanto en los fenómenos extremos, DANA, incendios forestales, temperatura media, sequías e inundaciones más frecuentes con importantísimos daños, humanos, materiales y medioambientales.

### **COORDINACIÓN SINDICAL. PLENARIOS**

En el marco de los plenarios impulsados por la Secretaría de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental, cada sesión abrió con la presentación de un informe general. Estos informes y las actas de las reuniones han pretendido ser una guía aportando una mirada amplia y com-

prometida sobre los principales desafíos y avances en materia de sostenibilidad, así como sobre las herramientas para facilitar el análisis y las propuestas desarrolladas, con el apoyo de nuestra F1M - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), con el fin de apoyar a las empresas en su transición justa. Durante los plenarios, también se abordaron ejes de acción fundamentales para la transición ecológica como la economía circular, la gestión del agua, la energía, los empleos verdes, la gestión forestal sostenible, el turismo, la movilidad, ahorro y eficiencia en los edificios, la participación de las y los trabajadores en los sistemas de gestión en la empresa y la implicación sindical en los Convenios de Transición Justa, reafirmando el compromiso de caminar hacia una transformación ecológica inclusiva y equitativa. Ha resultado habitual en los plenarios tratar algún tema con mayor profundidad.

## ACCIÓN EN EL MARCO DE LA EMPRESA

No puede haber transición ecológica si desde las empresas no se incorpora de manera cotidiana y habitual una gestión ambiental sostenible encaminada a favorecer un conocimiento más preciso de los impactos medioambiental de las distintas actividades y se establecen medidas para eliminar o reducir sus consecuencias. Está resultando complicado convencer, algo que parece obvio, que esta transición además de ser necesaria para detener el cambio climático y el deterioro medioambiental debe afrontarse como una oportunidad, para tener unos productos sostenibles, para ser coherentes con la responsabilidad social y para reducir costes. Una mejor gestión y control de la energía, del agua, de los residuos, de las materias primas redundara casi inmediatamente en la economía de la empresa. Se ha continuado impulsando la acción sindical en las Administraciones públicas y empresas con este objetivo. Siendo este un aspecto que requiere una engrasada coordinación con federaciones y territorios para poder alcanzar las cotas de desarrollo que merece. Desde la secretaria hemos impulsado y apoyado todas las iniciativas encaminadas a este propósito, mediante elaboración de documentos y guías prácticas, en colaboración con Climate Strategy Fundación Europea del Clima, Ecoembes y distintos organismos de las Administraciones públicas y la ETUI. Participado en múltiples jornadas institucionales y empresariales y llevando la necesidad de intervenir también de abajo, arriba. En especial, los cursos impartidos en colaboración con la Fundación 1º de mayo, en el marco de sus las políticas de responsabilidad social empresarial y de sus obligaciones legales en base a la Directiva de divulgación de información no financiera.

## TRANSICIÓN ENERGÉTICA

En un contexto turbulento geoestratégicamente la energía, también las materias primas estratégicas, representa el centro de muchas de las disputas y conflictos, al ser un recurso determinante para el desarrollo económico y el bienestar social. Debe tener tres características fundamentales: capacidad de suministro, es decir que haya fuentes de energía suficientes para las necesidades, seguridad energética, que tengamos la certeza de ese suministro y que sea a un precio razonable. En base a estos tres fundamentos debemos situar el grado de expansión de

las energías renovables en España y si se está cumpliendo, o por qué no, los objetivos del PNIEC y cuáles son los principales problemas para su expansión. Porque replantearse y cuestionarse esos objetivos será la pérdida de una oportunidad histórica para el futuro del país.

El despliegue de tecnologías de generación renovable está reconocido como una de las claves para mitigar el cambio climático, reducir nuestra dependencia energética del exterior y democratizar el sector energético mediante una mayor participación ciudadana. Sin embargo, si bien existe una visión compartida de un futuro renovable, el cómo, dónde y escala de estas tecnologías es un debate abierto, y su instalación está generando malestares y conflictos sociales en algunos territorios. Más allá de esto, España cerró 2024 con una generación renovable de 148.999 GWh (un 10,3% más que en el año anterior), que suponen el 56,8% del total del mix. Estos datos anuales, que son los mejores registrados por Red Eléctrica hasta la fecha, exhiben el alto grado de avance de la transición energética en nuestro país. El impulso de la potencia instalada de generación renovable, así como unas condiciones meteorológicas favorables durante 2024, permitieron que la hidráulica aumentase su producción un 35,5% respecto a 2023 y que la solar fotovoltaica creciera un 18,9%, hasta sobrepasar su récord por sexto año consecutivo.

## MOVILIDAD Y TRANSPORTE

Conseguir una ley de movilidad sostenible ha sido y sigue siendo uno de los objetivos de la Secretaría, como lo demuestra el primer documento sobre la propuesta de ley redactada junto a Izquierda Unida, Ecologistas en Acción, WWF/Adena, Greenpeace y Los Verdes, y presentado a los distintos grupos parlamentarios en (2008). El documento pretendía crear un marco normativo que impulsara el transporte colectivo y definiera las directrices de movilidad sostenible para las normas que elaboren las Administraciones públicas; sin embargo, la propuesta no llegó a tramitarse en el Parlamento.

En la actualidad, es posible que el Parlamento apruebe el proyecto de Ley de Movilidad Sostenible que vienen discutiendo, proyecto al que se le han hecho 64 enmiendas junto a otras organizaciones y que se ha debatido con los grupos parlamentarios (excepto con la extrema derecha). Algunas de las enmiendas presentadas ponen de manifiesto que la futura Ley de Movilidad Sostenible debe ser más ambiciosa. No concreta mecanismos de financiación. Insuficiente exigencia para la obligatoriedad de los planes de movilidad al trabajo. Falta de un sistema multimodal integrado de transporte público, social, eficiente, saludable, seguro, sostenible, accesible e inclusivo. No incorpora medidas concretas que garanticen una transición justa entre otros déficits que hemos manifestado.

En línea de fortalecer el debate y las alianzas con respecto a la descarbonización del transporte, resaltamos el documento que suscribimos con las organizaciones ecologistas sobre el transporte por carretera, marítimo, aéreo y ferroviario.

## AGUA

La península Ibérica es extremadamente vulnerable a los fenómenos climáticos extremos cuyas consecuencias se ven agravadas por políticas sectoriales insostenibles como el urbanismo y la movilidad en zonas inundables (el 4,3% de las viviendas españolas, la mayoría en el Mediterráneo, están en riesgo medio de inundación fluvial o marítima), la ausencia de políticas de prevención de incendios con escasez de medios, etc.

El último informe elaborado por la Comisión Europea sobre España en el marco del Semestre Europeo (junio de 2024) establece, entre las recomendaciones prioritarias -para el año 2024 y 2025- la necesidad de realizar una gestión sostenible del agua: Mejorar la gestión del agua y abordar la adaptación a los efectos presentes y futuros del cambio climático y garantizar la resiliencia económica, social y ambiental a largo plazo, mejorando la coordinación entre todos los niveles de gobierno y administración y ampliando las soluciones existentes para la gestión sostenible del agua en agricultura, eficiencia hídrica e inversiones en infraestructuras, y apoyando el desarrollo de soluciones basadas en la naturaleza. En este sentido, indica que hay que incidir especialmente en términos de “gobernanza del agua”, mejorar el estado medioambiental de las masas de agua y eficiencia hídrica. Mejorar las infraestructuras por ejemplo en la recogida y tratamiento de aguas residuales, reducir las fugas en las redes y el suministro general de agua, mejorar el seguimiento e invertir en soluciones basadas en la naturaleza, prevención y restauración de ríos y la reutilización del agua.

## PRODUCCIÓN LIMPIA

La colaboración sindical en este aspecto a la hora de participar en el entorno empresarial para promover acciones encaminadas hacia un modelo productivo más limpio ha sido posible por la colaboración con las Federaciones en la aplicación de herramientas como las mejoras técnicas disponibles (MTD) Información No Financiera, RSC, elaborando documentos de divulgación, acompañando y asesorando en proyectos realizados por Fundación 1º Mayo, elaborando jornadas y cursos en la Escuela sindical.

En el mismo sentido se ha divulgado y asistido a campañas, jornadas, con contenidos referidos a economía circular, como importante componente de la producción limpia incorporando acciones de reutilización y el ecodiseño para mejorar la durabilidad, reciclabilidad y reparabilidad de los productos de consumo. En el ámbito que relaciona la salud y el medio ambiente se ha participado en las sucesivas modificaciones sobre sustancias peligrosas con base en el Reglamento europeo de sustancias químicas (REACH) y participando en las reuniones periódicas que convoca el MITERD sobre el Convenio de Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP). Se han realizado campañas para la “prohibición de exportación de plaguicidas prohibidos en EU”.

## **TERRITORIO, BIODIVERSIDAD Y PROTECCIÓN DE ESPACIOS NATURALES**

Se ha participado a nivel institucional en el Consejo Forestal Nacional y en el Consejo Estatal del patrimonio natural y biodiversidad. En el que se tratan temas como las Estrategias y Directrices de conservación para la biodiversidad, Directrices de Conservación de la Red Natura 2000. La aplicación Reglamentos del Parlamento Europeo como los de comercialización de determinadas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal. Reglamento UE de restauración de la naturaleza.

## **DESARROLLO RURAL Y FORESTAL**

En el compromiso de lucha contra la despoblación rural y potenciar el desarrollo económico de las zonas desfavorecidas, ha jugado un papel importante la colaboración con los territorios más afectados y las federaciones como industria, en su área agroalimentaria. Un ejemplo destacado ha sido la jornada "Retos de la Iberia despoblada: transición y cohesión social" organizada por la Confederación y por CCOO Industria, para hablar de la innovación en la industria, agricultura y ganadería y sus oportunidades. La participación institucional se ha canalizado en colaboración con otras entidades de ámbito nacional implicadas como el Foro de Acción Rural (FAR), con el que se han realizado jornadas anuales con temas específicos, como ha sido la despoblación y la política alimentaria que han servido para elaborar un catálogo de propuesta planteadas al gobierno y grupos políticos.

Como ejemplo de integración de casi todos los ámbitos que engloba la Acción Sindical, es obligatorio citar el proceso que a lo largo de, prácticamente todo el mandato, ha concluido con la aprobación de la Ley 5/2025 Básica de Bomberos y Bomberas Forestales, y Ley 4/2025 de Agentes forestales y medioambientales. Manteniendo la tensión negociadora y de presión sindical en todos los sentidos, desde los centros de trabajo y secciones sindicales, concentraciones, campañas de comunicación, desarrollo de contenidos normativos que han servido de base para las negociaciones de anteproyectos y proyectos, participación en enmiendas en colaboración con los grupos parlamentarios. Es importante destacar la coordinación y colaboración entre las distintas federaciones implicadas, FSC, Hábitat e Industria, teniendo en cuenta la gran heterogeneidad de este colectivo y las diferencias de gestión en función de cada CCAA.

## **FORMACIÓN**

A lo largo del mandato, se destinaron esfuerzos a abordar cuestiones esenciales relacionadas con el derecho de las personas trabajadoras a estar formadas e informadas para participar activamente en la organización del trabajo. La formación incluyó una parte presencial en la que cerca de 500 representantes sindicales fueron capacitados a través de los cursos de la Escuela

Sindical Muñiz Zapico, así como una oferta formativa en línea desarrollada por la Fundación 1º de Mayo, que permitió llevar la formación a más de 2.600 delegados y delegadas. Esta formación fue especialmente relevante ante los desafíos que plantea el cambio climático en el ámbito de las relaciones laborales.

En cada curso y jornada se subrayó la importancia de la formación sindical en materia medioambiental como herramienta fundamental para anticipar los cambios necesarios frente a la crisis climática. Se destacó que nadie mejor que las personas trabajadoras y sus representantes sindicales para afrontar el proceso de transformación productiva con una perspectiva de transición justa en las Administraciones públicas y las empresas.

Los cursos ofrecieron herramientas prácticas orientadas a fortalecer la acción sindical en cuestiones medioambientales, promoviendo así un papel protagonista de las delegadas y los delegados sindicales en los procesos de transformación ecológica del mundo del trabajo. Entre las acciones más destacadas se encuentran: Curso de formación organizado por la Secretaría para los responsables, técnicos y adjuntos que se han incorporado en el último mandato a los temas medioambientales. Curso que pretendió dotar de conocimientos técnicos en materias de ecología y políticas medioambientales. Seminario “Transición ecológica” con el objeto de contribuir a considerar la transición ecológica como un elemento enriquecedor de la negociación colectiva “El sistema eléctrico en España. Una palanca para la reindustrialización”.

## ELABORACIÓN DE INFORMES, DOCUMENTOS Y ESTUDIOS

La elaboración y producción de documentos técnicos, informes y estudios constituyó una herramienta estratégica para sustentar la acción sindical sobre bases de análisis rigurosos y actualizados. Con el respaldo técnico de la Fundación 1º de Mayo (ISTAS), la organización formuló propuestas sólidas, acompañó los procesos de transición ecológica y anticipó los desafíos emergentes en distintos sectores.

Entre los temas abordados se encuentran el seguimiento de las políticas climáticas, el análisis del impacto sectorial de la transición energética y su repercusión en la negociación colectiva y en la organización del trabajo. Estos materiales no solo alimentaron el debate interno, sino que también fortalecieron la capacidad de interlocución institucional y enriquecieron la formación sindical. Fiel a su apuesta por el conocimiento riguroso, la organización impulsó estudios que pusieron de relieve tanto los retos como las oportunidades derivadas de la transición ecológica. No obstante, se evidenció la falta de consenso en torno a la definición y cuantificación de los denominados “empleos verdes”. Frente a esta incertidumbre, la organización reafirmó su compromiso de continuar trabajando para que los nuevos empleos generados respeten los derechos humanos y laborales, y contribuyan a la construcción de un futuro más justo y sostenible.

Ejemplos de esta labor son: El “Estudio Transición Energética y Movilidad Descarbonizada para un Turismo Sostenible” centrado en la descarbonización del sector turístico y su impacto en el

empleo y los territorios. El Estudio sobre “Cuestiones sobre el desarrollo de la energía eólica en Galicia”. El informe aborda diversos aspectos del desarrollo de la energía eólica en esta región. El contexto general del documento destaca que el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) está en revisión y propone aumentar la potencia instalada de energía eólica a 62.000 MW para 2030, duplicando la capacidad actual.

## **PUBLICACIONES Y ARTÍCULOS**

Finalmente, CCOO reforzó su presencia en el debate público mediante la publicación de estudios, artículos y notas de prensa. Estas publicaciones (Gaceta sindical digital, Gaceta de reflexiones y debates y Publicaciones Monográficas) han permitido trasladar al conjunto de la sociedad las posiciones del sindicato sobre temas cruciales para el futuro del trabajo y del planeta, frente al retroceso y debilitamiento en el desarrollo del Pacto Verde Europeo que algunos gobiernos y partidos políticos están proponiendo. Así, CCOO se consolida como una organización firmemente comprometida con la defensa de los derechos laborales en una época de profunda transformación ecológica.

nuevos  
retos

# Res puestas

misma  
lucha

