



**Salarios, calidad del empleo, pensiones  
y lucha por la igualdad,  
objetivos prioritarios para CC00**

**Edita:** Confederación Sindical de CC00

**Realización:** Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Madrid. Enero 2018

1 • Centenario de Marcelino Camacho.....	5
2 • Contexto Internacional.....	6
3 • Situación política .....	7
4 • Análisis económico .....	11
5 • Análisis del empleo .....	13
6 • Situación de la negociación colectiva .....	14
7 • Valoración cualitativa sobre la devaluación salarial en España .....	16
8 • Itinerario para este semestre .....	17
9 • El AENC. Pautas de negociación .....	18
10 • El reto del 8 de marzo. Situar la igualdad en el discurso social desde un vector sindical .....	20
11 • Protección por desempleo y programas temporales de activación .....	21
12 • Formación .....	22
13 • Situación de la Iniciativa Legislativa Popular para una prestación de ingresos mínimos .....	23
14 • En relación con las pensiones .....	24
15 • Financiación autonómica y reforma fiscal .....	25
16 • Acuerdo sobre Salario Mínimo Interprofesional .....	26
17 • Situación en el sector público .....	27
18 • Contratación y temporalidad. Propuesta de CC00...28	
19 • Desarrollo organizativo.....	29



## 1 • Centenario de Marcelino Camacho

Este año se cumple el centenario del nacimiento de Marcelino Camacho. El que fuera primer secretario general de la Confederación Sindical de CCOO nació en Osma la Rasa, Soria, un 21 de enero de 1918. Con motivo de esta efeméride queremos celebrar una serie de hitos conmemorativos en la idea de dar continuidad al **“Hicimos, hacemos, haremos”** y seguir situando una línea de continuidad compatible con el proceso de renovación que vive el sindicalismo y las CCOO.

A través de una comisión organizativa, en la que participa la propia familia de Marcelino junto con las otras organizaciones en las que militó (el PCE e IU), desarrollaremos a lo largo del próximo año una serie de actividades impulsadas desde el ámbito confederal, compatibles con otras que se puedan hacer en los distintos territorios, como las que ya prepara nuestra Unión de Castilla y León, tierra de nacimiento de Camacho.

El primer hito ya lo hemos celebrado este mismo domingo, en el que hemos presentado el conjunto de actividades. Hacia la primavera, con el objeto de reivindicar en la gran pantalla su memoria y su trayectoria militante, se estrenará la película/documental sobre su vida: *“Lo posible y lo necesario”*, un proyecto independiente, realizado por la familia, cómplice con la memoria histórica y social. En otoño se inaugurará una exposición (itinerante), a partir de la visión del mundo de la cultura y el arte, sobre la lucha obrera y Marcelino Camacho.

Y por último, el 29 de octubre, coincidiendo con su fallecimiento en 2010 a los 92 años, tendrá lugar un gran encuentro ciudadano de reconocimiento a la figura y trayectoria de Marcelino Camacho.

De forma paralela se organizarán otros actos en nuestras organizaciones que debiéramos coordinar adecuadamente. Debemos impulsar este tipo de iniciativas que anclan el presente del sindicato con su origen y donde el reconocimiento a personas tan significativas como nuestro primer secretario general (u otras figuras como Juanín Muñiz Zapico, cuya exposición biográfica está instalada en la Escuela que lleva su nombre durante estos meses), conllevan el reconocimiento a miles de hombres y mujeres que forjaron la mejor tradición en la lucha por la democracia y los derechos laborales y sociales en el complejo siglo XX español.

“ El 29 de octubre, coincidiendo con su fallecimiento en 2010 a los 92 años, tendrá lugar un gran encuentro ciudadano de reconocimiento a la figura y trayectoria del que fuera primer secretario general de CCOO, **Marcelino Camacho** ”

## 2 • Contexto Internacional

“ El pilar europeo de derechos sociales, aprobado en la Cumbre de Gotemburgo, no garantiza nuevos derechos pero puede servir de guía para una acción sindical articulada entre la CES y sus afiliadas en los ámbitos europeo y de los Estados miembros

El marco político y económico europeo presenta, a comienzos de 2018, signos contradictorios. Lo son las tendencias políticas, en la UE y en los Estados miembros, en relación al reforzamiento, o no, del proyecto político europeo, todavía inmerso en la grave crisis política que la crisis económica y su equivocada y antisocial gestión política produjeron, como también lo han sido los resultados electorales a lo largo de 2017. Y también las tendencias económicas, porque si bien el crecimiento ha llegado a todos los países y el del conjunto de la UE supera al de los EEUU, la propia Comisión Europea lo califica de frágil y con riesgos importantes y la inversión está lejos de alcanzar los niveles anteriores a la crisis.

Lo que todavía permanece, con escasas modificaciones, son las consecuencias sociales de la crisis y de su gestión política, en términos de mayor desempleo —el empleo no ha recuperado los niveles de antes de 2008 y es de calidad inferior—, pobreza, desigualdad, devaluación de los salarios y de las condiciones laborales y erosión de las prestaciones sociales y los servicios públicos. Con una gran diferencia, esos sí, entre países, lo que provoca unas divergencias incompatibles con cualquier proyecto de reforzar la UE.

Desde la Comisión Europea se están impulsando iniciativas que pretenden cambiar algunos aspectos de esta situación. El pilar europeo de derechos sociales, aprobado en la Cumbre de Gotemburgo, no garantiza nuevos derechos pero puede servir de guía para una acción sindical articulada entre la CES y sus afiliadas en los ámbitos europeo y de los Estados miembros. Las orientaciones de política económica para la zona euro ayudan a nuestra perspectiva de acción sindical para una mejora general de los salarios en España.

En todo caso, hay que recordar lo que muestran de modo sistemático las estadísticas de Eurostat: España es uno de los países de la UE con un mayor porcentaje de la población en riesgo de pobreza, en donde las desigualdades han aumentado en un mayor grado, el desempleo y la precariedad laboral son mayores y en donde, sin embargo, los niveles de prestaciones sociales y de protección social son inferiores. Esto último, entre otras razones, porque la presión fiscal es en España 7.2 puntos de PIB inferior a la media en la UE.

A nivel internacional se están produciendo algunos hechos graves que cabe destacar. Algunos afectan directamente a los sindicatos, como es el caso de Argentina, donde el gobierno Macri sigue con su estrategia de debilitamiento del movimiento sindical que está enfrentándose, de forma contundente, a los proyectos de reforma laboral y de pensiones y a las limitaciones a la negociación colectiva en sectores clave, como el de los docentes. En masivas protestas sindicales durante el mes de diciembre se produjeron violentas cargas policiales contra los manifestantes, amenazas contra la vida de líderes

sindicales e incluso páginas web gubernamentales invitan a la desafiliación a los sindicatos. En Honduras se ha producido un flagrante fraude electoral que atenta claramente contra el Estado de derecho y la democracia y que está poniendo al país y sus ciudadanos en una situación crítica. En Brasil, el gobierno de Témer continúa atacando los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y el nuevo juicio por presunta corrupción pública contra el ex presidente Lula da Silva, del día 24 de enero, puede suponer su inhabilitación como candidato a las próximas elecciones presidenciales, en una clara muestra de injerencia política.

El conflicto en Palestina se ha visto agravado por la decisión de Estados Unidos de trasladar, de Tel Aviv a Jerusalén, la histórica capital de Palestina. Una cuestión que, junto a la decisión del gobierno Trump de recortar drásticamente su aporte a la Agencia Humanitaria de Naciones Unidas (UNRWA) de asistencia a refugiados palestinos, dificulta aún más la resolución pacífica de dicho conflicto.

### 3 • Situación política

La situación política del país en los momentos en los que celebramos el presente Consejo Confederal viene caracterizada por la parálisis de la acción política, la incertidumbre sobre cómo evolucionará la situación en Catalunya y por una dinámica de derechización sociológica espoleada por ambos factores. Todos estos elementos no dejan de ser una expresión de la crisis y de la gestión que de ella se ha hecho desde 2008.

En efecto, como hemos analizado en reiteradas ocasiones, la crisis que empezó siendo financiera acabó siendo también económica, social e institucional. La crisis de legitimidad que sufrimos todas las formaciones políticas y sociales de este país se vio reforzada por la floración de notables casos de corrupción, que afectando muy mayoritariamente al partido en el Gobierno no dejaban de salpicar en una u otra medida a todos.

De esa dinámica de fuerte cuestionamiento de lo establecido (en este caso PP y PSOE) surgieron formaciones de nuevo signo que expresaban una recomposición de los ejes derecha-izquierda a través de la aparición de nuevos actores.

La expresión política de esta nueva realidad fue un Parlamento con una representación a cuatro, con porcentajes de diferencia entre cada uno de ellos no demasiado significativos y que imposibilitan tener mayoría absoluta, a lo que también ha contribuido la dinámica catalana, ya que el viraje hacia la estrategia independentista, sobre todo de CiU-PDCAT, ha roto una larga tradición en la que esta formación política contribuía a la gobernabilidad de España. Esta nueva realidad también condiciona, aunque de manera modu-

“ La situación política viene caracterizada por la parálisis de la acción política, la incertidumbre sobre cómo evolucionará la situación en Catalunya y por una dinámica de derechización sociológica espoleada por ambos factores. Todos estos elementos no dejan de ser una expresión de la crisis y de la gestión que de ella se ha hecho desde 2008

“ En lugar de tener un Parlamento dinámico y propositivo, lo que tenemos es un Parlamento inoperante en la medida en que las iniciativas de la oposición, aunque se aprueben por mayoría, son sistemáticamente desatendidas, y un Gobierno del PP que actúa como un púgil noqueado

lada la actuación del PNV.

En estas condiciones, y tal y como se dio la investidura de Rajoy, albergamos la confianza de que se abría un período en el que el Parlamento podría ser más dinámico y acabar imponiendo políticas “mas sociales” de las que por sí mismo promovería el PP.

Entre tanto, asistimos a las crisis de liderazgo de las dos grandes formaciones de la izquierda PSOE y Podemos. Como bien conocemos, este tipo de crisis tiene consecuencias funestas en dos direcciones. Por un lado, lleva a la interiorización desatendiendo la iniciativa política que esperan de uno sus electores, y, de otra, lleva a un mayor distanciamiento con los ciudadanos que no entienden, ni quieren, de las cuitas internas de los partidos.

El triunfo de Pedro Sánchez en las primarias del PSOE hizo albergar la esperanza de que la izquierda tuviera una posibilidad de recomposición en torno al eje Socialista-Podemos, pero el desenlace de Vistalegre 2 y nuevamente la dinámica catalana han contribuido a desvanecer esta posibilidad.

Así, en lugar de tener un Parlamento más dinámico y propositivo que fuerce progresivamente al partido en el Gobierno a realizar una política más acorde a la realidad que expresa la pluralidad de la cámara, lo que tenemos es un Parlamento inoperante en la medida en que las iniciativas de la oposición, aunque se aprueben por mayoría, son sistemáticamente desatendidas, y un Gobierno del PP que actúa como un púgil noqueado.

## Por su parte la situación de Catalunya sigue marcada por la incertidumbre

Las elecciones del pasado 21 de diciembre de 2017 han dado nuevamente mayoría parlamentaria a las fuerzas independentistas, si bien con una ligera pérdida de votos y escaños. Ahora el Parlament, recientemente constituido, se enfrenta a una situación cuando menos curiosa: investir President a una persona autoexiliada en Bruselas y prófuga de la justicia española. Pero no nos corresponde a nosotros distraernos en especulaciones sobre el devenir de esta opereta política, sino extraer algunas conclusiones que puedan situar nuestra actitud en el futuro inmediato.

Las elecciones catalanas, a estas alturas, han sido valoradas desde muy diversos puntos de vista, pero para nuestro quehacer sindical nos interesa desatacar que:

- La polarización de la sociedad catalana se ha puesto de manifiesto en la distribución del voto entre las formaciones independentistas y no independentistas.
- El número de votantes independentistas permanece sumamente fiel,

pese a un ligero descenso, pero, siendo muy numeroso, no es mayoritario.

- Entre las fuerzas independentistas el mejor resultado lo ha obtenido la formación que tradicionalmente mejor ha representado los intereses de las clases dominantes y que está en los tribunales por diversos casos de corrupción, por mucho que se hayan refundado como partido y cambiado de nombre.
- El bloque no independentista supera en votos al independentista aunque escasamente, pero es menor en escaños. En este bloque se observan tres fenómenos llamados a tener trascendencia nacional: uno, una recomposición de la derecha expresada en el éxito de Ciudadanos; dos, el derrumbe del PP; y tres, el escaso margen de mejora que ha obtenido el PSOE. Estos fenómenos están concatenados; esto es, Ciudadanos atrae mayoritariamente a ex-votantes del PP pero también del PSOE.
- La izquierda nucleada en torno a los “comunes” ha sufrido la pérdida de algo más de cuarenta mil votos y tres escaños, en una estrategia política que, además, apunta a tener consecuencias en el voto del entorno de Unidos Podemos en el resto del Estado.
- En términos sociológicos, podemos afirmar que el voto obrero y urbano se ha desplazado mayoritariamente hacia Ciudadanos.

“ Se han impuesto, de un lado y de otro, aquellas fuerzas que mejor expresaban el enconamiento de posiciones: la lista de Puigdemont, por un lado, y la de Ciudadanos, por otro, en un debate político monopolizado por el sí o el no a la independencia y donde los contenidos programáticos han estado clamorosamente ausentes

De las múltiples lecturas que se pueden hacer la que parece más evidente es que se han impuesto de un lado y de otro aquellas fuerzas que mejor expresaban el enconamiento de posiciones: la lista de Puigdemont por un lado y la de Ciudadanos por otro, en un debate político monopolizado por el sí o el no a la independencia y donde los contenidos programáticos han estado clamorosamente ausentes. Las posiciones dudosas, percibidas como equidistantes o equilibradas (en función del intérprete) han sido de una u otra manera penalizadas.

En su dimensión estatal estas elecciones apuntan a una recomposición del espacio de la derecha que ve en Ciudadanos al partido liberal y decididamente antiindependentista que no ven en el PP (quizás por paradójico que parezca, porque el ejercicio de la *realpolitik* de Rajoy le llevó a una estrategia política tardía para Catalunya, cuya máxima expresión fue el golpe de efecto de la convocatoria electoral simultáneo a la aplicación del artículo 155), que además se encuentra acorralado por los casos de corrupción que en estos días se juzgan. La derecha española puede votar a Ciudadanos sin tener que bajar la mirada cuando le sacan a relucir los casos de corrupción.

Pero no podemos perder de vista que los resultados electorales no son otra cosa que la expresión política de dinámicas sociales que, a su vez reflejan la

“ Nos encontramos ante un contexto político en el que deberemos proponernos disputar la hegemonía cultural si aspiramos a que se den las condiciones para que nuestras reivindicaciones se abran paso: poner en el centro del debate político y económico la agenda social (salarios, empleo de calidad, redes de protección, pensiones, servicios públicos...)

, hegemonía cultural dominante en cada momento. De los resultados electorales de Catalunya deberemos concluir que se está dando un renacer de la ideología de las clases dominantes que se había visto seriamente cuestionada desde los inicios de la crisis y que tuvo como consecuencia, entre otras, la aparición de Podemos como partido político.

Esta reacción conservadora ante el desenlace de la crisis es ya conocida, pues en esencia es el mismo fenómeno que explica desde el triunfo del Brexit en el Reino Unido hasta el de Trump en EEUU y el ascenso de las extremas y no tan extremas derechas en Europa. Recordemos que las encuestas en Italia prevén un triunfo de la coalición de derechas en sus próximas elecciones.

El choque de las estrategias independentistas en Catalunya y la instrumentalización de las mismas por la derecha nacional ha contribuido a animar esa reactivación de la hegemonía cultural de la derecha reaccionaria, al conseguir situar sus marcos de referencia como marcos de referencia dominantes.

Nos encontramos ante un contexto político en el que deberemos proponernos disputar la hegemonía cultural si aspiramos a que se den las condiciones propicias para que nuestras reivindicaciones se abran paso.

Cómo abordar esta disputa pasa, cuando menos, por:

- Poner en el centro del debate político y económico la agenda social (salarios, empleo de calidad, redes de protección, pensiones, servicios públicos, ...). En este sentido el objetivo de la igualdad de género está siendo, y será todavía más, uno de los elementos claves en la disputa que debemos librar. Un buen ejemplo de lo que decimos son los salarios, donde hemos conseguido que hoy sea un lugar comúnmente aceptado que éstos deben mejorar.
- Salir del debate sobre la independencia y colocarnos a la ofensiva en el impulso de una reforma constitucional de carácter federal. En esta lógica es necesario que podamos cerrar un documento sobre financiación que pudiese servirnos como instrumento para un debate en el que debemos estar ineludiblemente presentes. Rebajar las dialécticas que sitúan el “plebiscitarismo continuado” como desiderátum político y reforzar la idea de la deliberación política permanente como escenario deseable, perfectamente coherente con nuestra continua apelación a la negociación y el diálogo político como camino necesario ante la crisis territorial en España.
- Iniciar la movilización del sindicato en torno a nuestras propuestas tanto ante la patronal (AENC) como el Gobierno (empleados públicos, contratación, renta mínima, pensiones, ...), como antesala a una movilización más general que contribuya a resituar la relación de fuerzas.

## 4 • Análisis económico

Mejoran las perspectivas de crecimiento económico mundial. Según el FMI, en su informe de octubre del año pasado, la economía mundial creció un 3,6% en 2017, cuatro décimas más que en 2016 (3,2%) y dos décimas por encima de lo esperado a principios de año. El 2018 las previsiones son que el crecimiento mejorará una décima.

El crecimiento de la UE y la eurozona en 2017 mejoró respecto a las estimaciones iniciales, pero éste continúa situándose por debajo de su nivel previo a la crisis, y las estimaciones apuntan hacia una ligera desaceleración en 2018.

Las instituciones europeas están apostando por una política salarial expansiva, pese a haber impulsado las reformas que objetivamente la dificultan. La Comisión Europea y el Banco Central Europeo han recomendado un aumento de los salarios para impulsar la demanda agregada. Las instituciones europeas han optado por esta alternativa ante la imposibilidad de coordinar la política fiscal con la política monetaria expansiva, mediante la rebaja de los superávits comerciales de los países en mejor situación (Alemania, Holanda, Suecia y Dinamarca), o la conformación de un presupuesto comunitario con más capacidad fiscal (eurobonos).

La política monetaria del BCE continuó siendo expansiva en 2017, aunque en menor medida que en los años precedentes y seguirá siéndolo en 2018, aunque con incertidumbres de que esta política vaya a mantenerse así a lo largo del año. El BCE rebajó su programa de compra de activos financieros en el mercado secundario (de 80.000 a 60.000 millones) a finales de 2016, y volvió a hacerlo a finales de 2017 (de 60.000 a 30.000 millones mensuales).

La economía española mantuvo el crecimiento en 2017. El crecimiento se mantuvo a pesar de que algunos de los vientos de cola externos que impulsaban la actividad económica (caída del precio del crudo, depreciación del euro, y bajos tipos de interés) se tornaron en vientos de cara, como la subida del precio del petróleo y la apreciación de euro. Y esto fue así gracias, nuevamente, al buen comportamiento del sector exterior y, en particular, del sector turístico que volvió a batir records.

El crecimiento, no obstante, es inferior al de 2015 (3,4%) y 2016 (3,3%), y se sitúa por debajo del observado en otras salidas de crisis, debido a la menor fuerza de la demanda interna en esta recuperación, pues está lastrada por el recorte anual del déficit público (que afecta particularmente a la inversión pública), la escasa presencia de empleo público y de la construcción en la creación de empleo, y la menor participación de los salarios en la recuperación, provocada por la larga extensión de la recesión y unas reformas laborales que han debilitado el poder, individual y colectivo, de los trabajadores y

“ La economía española mantuvo un crecimiento en 2017, inferior al de 2015 y 2016, debido a la menor fuerza de la demanda interna en esta recuperación, pues está lastrada por el recorte del déficit público, la escasa presencia de empleo público y de la construcción en la creación de empleo y la menor participación de los salarios en la recuperación, provocada por la larga recesión y las reformas laborales

“ Si los salarios mejoran, la economía podrá superar el 3% de crecimiento en 2018. El consumo privado, que representa el 57% del PIB, es el componente que más se está desacelerando, a pesar del aumento del empleo en 2017. Por otro lado, el gasto público se mantiene prácticamente congelado, reduciéndose el poder de compra de las rentas que dependen del presupuesto: pensiones, becas, sueldos y salarios de empleados públicos

trabajadoras para disputar el reparto de la renta en las empresas.

Si los salarios mejoran, la economía podrá superar nuevamente el 3% de crecimiento en 2018. El consumo privado, que representa el 57% del PIB, es el componente que más se está desacelerando, a pesar del significativo aumento del empleo en 2017.

El Gobierno preveía un crecimiento del 2,5% para 2018, pero en el último informe presupuestario enviado a Bruselas lo rebajó al 2,3%, como consecuencia del conflicto en Cataluña. No obstante, por el momento, no se están derivando repercusiones económicas negativas apreciables de esta situación. Nuestras estimaciones, en cambio, indican que la inercia económica hará crecer la economía un 2,8% este año y superar el 3%, si se produce una aceleración del consumo privado impulsada por la mejora salarial.

El Gobierno prevé una subida media de los precios de consumo del 1,6% para 2018, aunque muy posiblemente la inflación vuelva a situarse en el entorno del 2%.

En 2017 se cumplirá el objetivo de déficit público del 3,1% del PIB, para el conjunto de AAPP. El objetivo se logra gracias, por un lado, al aumento de los ingresos en más de 15.000 millones, que propicia el crecimiento real de la actividad económica y de la inflación, que en combinación producen un aumento nominal del PIB del 3,9%. Esto permite un incremento similar de las bases imponibles sobre las que se giran los impuestos y, en consecuencia, un aumento de la recaudación. Además, en 2017 se elevaron las bases máximas y mínimas de cotización lo que propició un aumento adicional de las cotizaciones.

Por otro lado, el gasto público se mantiene prácticamente congelado en términos nominales, habiendo aumentado solo en 950 millones en 2017 en el conjunto de las AAPP, lo que supone un recorte de 1,8% en términos reales y una caída del peso y relevancia del sector público sobre el conjunto de la economía. La congelación se logra, principalmente, reduciendo el poder de compra de las rentas que dependen del presupuesto (pensiones, becas, sueldos y salarios de empleados públicos, etc.): el poder de compra de los pensionistas se recortó un 1,7% el año pasado y el de los empleados públicos acumula pérdidas de hasta el 17% desde que comenzó la crisis.

Es cualitativamente relevante observar la evolución de la afiliación a la Seguridad Social por sectores. No hay un cambio hacia un modelo productivo de mayor valor añadido y vuelve el ladrillo. Al cierre de 2017, la afiliación crece el 3,5% interanual en los servicios, el 3,3% en la industria, el 7,3% en la construcción y cae en agricultura, ganadería y pesca (-0,7%). El 45% del aumento de la afiliación en el Régimen General se concentra en 2017 en las ramas de construcción, comercio, hostelería y servicios administrativos y auxiliares; el 27% en las ramas con fuerte presencia pública (AAPP, educación, sanidad y servicios sociales); solo el 11% en la industria manufacturera; y apenas el 4,5% en actividades profesionales, científicas y técnicas.

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

## 5 • Análisis del empleo

### Situación de los principales indicadores del mercado de trabajo

El empleo mantiene una importante tasa de crecimiento a costa de mayor precariedad. En términos generales, los datos de la EPA correspondientes al tercer trimestre de 2017 (últimos datos disponibles) son positivos porque aumenta el empleo y baja el paro. La recuperación económica a la que asistimos desde 2013 ha reactivado la creación de empleo.

Sin embargo, nos queda un complicado recorrido ya que faltan por recuperar 1,7 millones de personas ocupadas y 1 millón de afiliados/as a la Seguridad Social.

Se cierra 2017 con 18.460.201 personas afiliadas a la Seguridad Social, con un crecimiento interanual del 3,4% (611.146) y con 19.049.200 personas ocupadas.

El PIB y los beneficios empresariales ya han superado sus niveles previos a la crisis y los dividendos repartidos están en máximos. No así la inversión, ni el empleo ni las rentas salariales. La recuperación está siendo muy desigual, a costa de las trabajadoras y trabajadores. Amplios sectores de la población soportan niveles inaceptables de desigualdad, pobreza y bajos salarios. La reforma laboral y el resto de políticas adoptadas han promovido una recuperación desigualmente repartida. El empleo que se crea es en gran medida de mala calidad y precario.

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

- La temporalidad aumenta. El empleo creado es mayoritariamente temporal (70% del empleo creado en el tercer trimestre de 2017). El empleo temporal aumenta más del doble que el indefinido, lo que explica el incremento de la tasa de temporalidad, situándose en el 27,4%.

“ El empleo mantiene una importante tasa de crecimiento a costa de mayor precariedad... El PIB y los beneficios empresariales han superado sus niveles previos a la crisis y los dividendos están al máximo. No así la inversión, ni el empleo ni las rentas salariales. La recuperación está siendo muy desigual, a costa de las trabajadoras y los trabajadores

“ La protección por desempleo sigue en mínimos: hay 1,57 millones de personas en paro pero sin prestación, y apenas la mitad de la población en paro registrado cuenta con algún tipo de protección, que en la mayoría de los casos se limita a una prestación asistencial

- La duración media de los contratos temporales es cada vez menor.
  - La rotación laboral ha aumentado con la crisis y se ha acelerado tras la reforma laboral de 2012. La rotación crece tanto entre el empleo temporal como entre el indefinido.
  - La parcialidad ha ganado peso en estos últimos años, y la involuntaria sigue siendo mayoritaria. Sólo el 8% de las personas con contrato a tiempo parcial no quiere trabajar a tiempo completo, mientras que el 58% trabaja a tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo, y otro 10% por tener que atender el cuidado de familiares.
  - La mayor parte del empleo generado se ubica en actividades de bajo contenido tecnológico (91%), y sólo el 9% en ramas de industria y los servicios de contenido tecnológico medio y alto. Los tres años de recuperación económica muestran que sigue sin cambios ni el modelo productivo ni el patrón de creación de empleo.
  - Baja el paro, pero la cifra de personas continúa siendo muy alta (3.731.700 personas) y, especialmente, la población parada de larga duración, que representa el 51% de las personas paradas.
- Además, una parte del descenso del paro no se corresponde con la creación de empleo, sino con el abandono del mercado de trabajo ya sea por la emigración, el envejecimiento o el desánimo.
- La protección por desempleo sigue en mínimos: Los niveles de protección contra el desempleo han dejado de caer pero siguen en mínimos. Hay 1,57 millones de personas en paro pero sin prestación, según el SEPE, y apenas la mitad de la población en paro registrado cuenta con algún tipo de protección (la tasa de cobertura bruta es del 57,9%) que en la mayoría de los casos se limita a una prestación asistencial.

## 6 • Situación de la negociación colectiva

### Convenios y acuerdos colectivos

En relación a los convenios colectivos, en 2017 se han firmado 1.234 convenios, de los cuales 932 son de empresa y 302 de ámbito superior. Los datos de 2017, aún muy provisionales, indican un número bastante inferior de convenios que en 2016, especialmente de empresa o ámbito inferior, pero no tan reducido en el número de trabajadores/as. La vigencia media de los convenios en 2017 se sitúa en 3,1 años.

Una cuarta parte de estos convenios son de nueva creación. Tras el boom de 2013, consecuencia de la reforma laboral que dio la prioridad aplicativa a los convenios de empresa, la evolución descendente se mantiene en 2017. Es un dato positivo, ya que la mayoría de estos convenios han nacido para devaluar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, aún así hay que seguir manteniendo el control y denuncia sobre los convenios de nueva creación que presenten indicios de ilegalidad.

“ En 2017 se han firmado 1.234 convenios colectivos, de los cuales 932 son de empresa y 302 de ámbito superior. Los datos indican un número bastante inferior de convenios que en 2016, especialmente de empresa o ámbito inferior, pero no tan reducido en el número de trabajadores y trabajadoras

## TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS

Año de efectos económicos	Convenios	Trabajadores Trabajadoras (miles)	Variación salarial (1)		Jornada media (h/año)
			Pactada (%)	Revisada (%)	
2014	5.185	10.304,7	0,50	0,50	1.754,4
2015	5.642	10.227,3	0,69	0,71	1.745,4
2016	4.886	10.227,3	0,99	1,01	1.744,1
2017	3.249	7.069,4	1,43		1.738,4

Entre los convenios que han registrado efectos económicos para 2017, el incremento medio ha sido superior en los convenios firmados en el año (1,75%) que en los revisados (1,27%). Por tipo de convenio, los de empresa o ámbito inferior presentan un incremento del 1,14%, que afecta a 479.503 trabajadores/as, siendo del 1,45% el incremento en los convenios de ámbito superior (sectoriales y de grupo o agrupación de empresas) que abarcan a 6.589.888 trabajadores/as; en estos últimos, los firmados en el año han alcanzado un incremento medio del 1,78% para algo más de dos millones doscientos mil trabajadores/as. Este incremento implica una mejora del poder adquisitivo en 2017 y, por tanto, hay una cierta recuperación de la devaluación salarial sufrida en los años de crisis económica.

Con respecto a las inaplicaciones siguen descendiendo desde que en 2013 se alcanzaran las cifras más altas, pero no hay constancia de que la situación concreta de quienes han visto, en años anteriores, reducidos sus salarios y modificadas, a la baja, otras condiciones de trabajo, hayan obtenido, posteriormente, una actualización plena de sus anteriores condiciones y mucho menos una compensación adecuada.

Junto con la firma de convenios colectivos y el registro de las actualizaciones salariales anuales, la negociación colectiva incluye la negociación y firma de

“ El intenso proceso de devaluación salarial que ha vivido España no se justifica en algunas de las “grietas” que la reforma laboral introdujo en la regulación legal, y que hemos denunciado públicamente. . . Tampoco el número de inaplicaciones explica la caída salarial. Hacer un correcto análisis de cómo se ha dado este proceso es fundamental, pues nos da las claves de cómo debemos organizarnos ante la práctica empresarial y sus concreciones en los centros de trabajo

otro tipo de acuerdos colectivos de los que no existen estadísticas oficiales pero que se pueden cuantificar acudiendo al REGCON, aún cuando aún no está suficientemente extendida la cultura de registro de todos los acuerdos colectivos que, según la normativa legal, debieran ser registrados.

Dentro del diálogo social se produjo en noviembre del pasado año la firma de un acuerdo de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para garantizar la entrega mensual de datos y documentos de todos los convenios y acuerdos colectivos registrados ante las autoridades laborales en REGCON. Además, se creó un grupo técnico para el seguimiento de la negociación colectiva. Esta cantidad de datos con los que no habíamos contado hasta ahora nos permitirá hacer un mejor seguimiento de la negociación colectiva y análisis específicos del contenido de lo que se negocia.

El grupo técnico tripartito ya se ha constituido con el objeto de mejorar la información que ha de registrarse en el REGCON. Para analizar los datos y hacer propuestas sobre este tema se creará un grupo de trabajo con expertos de las Federaciones en el registro de convenios y uso del SINC.

## 7 • Valoración cualitativa sobre la devaluación salarial en España

Como estamos viendo, el intenso proceso de devaluación salarial que ha vivido España no se justifica en algunas de las “grietas” que la reforma laboral introdujo en la regulación legal, y que más hemos denunciado públicamente. Sin menospreciar el papel de desvertebración que tiene la prevalencia de aplicación del convenio de empresa, y su efecto en ámbitos como las empresas multiservicios, vemos con los datos citados que no han proliferado como cabía temer.

Tampoco el número de inaplicaciones explica la caída salarial en España. Hacer un correcto análisis de cómo se ha dado este proceso es fundamental, pues nos da algunas de las claves de cómo debemos organizarnos ante la práctica empresarial y sus concreciones en los centros de trabajo.

Ya hemos dicho repetidamente que la caída de los salarios reales en el país ,entre el año 2008 y el 2015, se sitúa en el 7,6% según el IPT (Índice de Precios del Trabajo); una estadística que maneja el INE y que compara en el tiempo una cantidad fija de puestos de trabajo en una valoración similar (podríamos decir) a la que maneja para calcular el IPC.

Este índice nos viene indicando que es en los salarios más bajos donde se ha cebado la caída de los salarios. Pero también que se ha dado con mayor intensidad en los trabajadores/as con mayor antigüedad en las empresas. En

concreto, del 8% en las antigüedades de 4 a 10 años, y de un -9,5% entre quienes contaban con antigüedades de 11 a 20 años en la empresa.

Este dato, junto a la falta de correspondencia entre el uso de inaplicaciones y la caída salarial, y mucho más entre los salarios efectivamente suscritos en convenio colectivo y esa misma caída salarial, nos indica que es muy probable que ha sido la utilización del artículo 41 del ET la herramienta que explica buena parte de la bajada de salarios.

Aún más, que ha sido la absorción de las mejoras sobre convenios que existían en las relaciones laborales en la empresa o el centro de trabajo, lo que se ha rebajado mediante los procesos extremadamente poco garantistas del art. 41 tras la última reforma laboral

Los salarios pactados en convenio han subido más que los efectivamente percibidos en nómina, a lo largo de toda la crisis. Cabe preguntarse si tenemos el suficiente conocimiento de la condiciones reales que se aplican en la totalidad de centros de trabajo en los que estamos presentes, y, de no ser así, si estamos en disposición de implementar una metodología para conocer estos datos y prácticas fundamental.

La defensa de los marcos ordinarios de convenio colectivo y sistemas reglados de modificación de lo pactado en el mismo siguen siendo condición sine qua non para dotarnos de un cuadro de derechos estables y exigibles. Pero el conocimiento permanente de la conformación de las condiciones reales de los trabajadores/as, y su modificación más o menos disponible por la empresa, se antoja como elemento necesario para reforzar la acción colectiva del sindicato. Si no podemos correr el riesgo de armar una preciosa cesta de mimbre para coger setas, pero poco útil para recoger agua, en un momento en que las relaciones laborales son más líquidas producto del profundo desequilibrio introducido en la legislación laboral, y la debilidad objetiva de buena parte de la clase trabajadora en España.

“ Es en los salarios más bajos donde se ha cebado la caída salarial. Pero también se ha dado con mayor intensidad en los trabajadores/as con mayor antigüedad en las empresas

## 8 • Itinerario para este semestre

Tenemos por delante un semestre en el que el sindicato tiene que combinar tres hilos de actuación. Uno, de carácter interno, que se concreta en la última parte del informe en el apartado denominado “desarrollo organizativo”.

Un segundo tiene que ver con la activación de la negociación colectiva, mediante un tensionamiento del proceso negociador de los distintos convenios. Empezando por las propuestas que aquí se plantean hoy sobre negociación para el AENC, y siguiendo por los distintos convenios de carácter sectorial y de empresa que negociemos, necesitamos situar asambleas, concentraciones, encuentros, movilización en definitiva, para tratar de relacionar la lógica

“ Tenemos por delante un semestre en el que el sindicato tiene que combinar tres hilos de actuación: el denominado “desarrollo organizativo”; la activación de la negociación colectiva, y situar hitos en ese camino que nos den referencialidad externa y nos marquen fechas de referencia interna

de los grandes mensajes (recuperación salarial, lucha contra la desigualdad, la precariedad, etc.) con la práctica allí donde pasaremos la prueba del algodón para materializar (o no) esos grandes mensajes.

El tercer hilo tiene que ver con situar hitos en ese camino que nos den referencialidad externa y nos marquen fechas de referencia interna.

Tenemos un primer momento que será luego analizado en torno al 8 de marzo.

Debemos situar algún tipo de movilización interna para el mes de abril, recuperando encuentros con secciones sindicales (podríamos añadir para ir dando cuerpo a la figura, a los y las sindicalistas de referencia) donde fortalezcamos un mensaje interno de cara al proceso electoral (incluida la campaña de imagen para las EESS) y la necesaria sindicalización de espacios.

El 1 de mayo es otra fecha de referencia evidente, y en función de cómo evolucionen los distintos espacios de negociación (AENC, convenios colectivos, mesas de diálogo social que pudiera haber abiertas) podríamos situar junio como un objetivo de movilización, esta sí de carácter netamente externo para promover una respuesta sindical con claros mensajes fuerza: salarios, pensiones, fiscalidad, protección social.

## 9 • El AENC. Pautas de negociación

En el pasado Comité Confederal planteamos una idea de propuesta salarial para llevar a la mesa de negociación del AENC. Esa propuesta se concreta hoy aquí y se haría pública en las próximas horas junto a UGT. Pretende ser una propuesta inequívocamente ofensiva sobre la recuperación salarial y el poder de compra de los sueldos, y a la vez que contenga elementos que permitan adaptarla a la realidad de las distintas mesas de negociación.

Si pretendemos concentrar fuerzas en el AENC necesitamos dos cuestiones. Una, ya apuntada, tiene que ver con el tensionamiento de los procesos de negociación de los convenios colectivos. Otra, con contemporizar con la firma de los mismos, pues si vamos desaguando las firmas de convenios sin dar salida al AENC, este va a perder eficacia. CEOE y CEPYME suelen poner como excusa ante peticiones que consideran “excesivas” que la negociación de los convenios va “por su cuenta” y se llega a acuerdos “sin ninguna dificultad”. Pues se trata de evitar que puedan hacer ese razonamiento y organicemos con coherencia las estrategias, contenidos y tiempos de las distintas negociaciones.

La propuesta salarial, que estamos en disposición de consensuar con UGT para presentar públicamente y en la mesa de negociación del AENC, pre-

tende recuperar poder de compra en los salarios, reducir la brecha salarial y disputar los incrementos de productividad que llevan siendo superiores a los de los sueldos desde 2011. Pretende ser netamente ofensiva y a la vez con la suficiente flexibilidad como para que sea trasladable a las mesas de negociación.

- Durante la vigencia del AENC los aumentos deben estar en línea con la productividad prevista en cada ámbito de negociación. Lo importante, y lo que los sindicatos queremos, es que los aumentos salariales respondan a la realidad productiva de cada sector o empresa. Por tanto, la evolución de la productividad de cada ámbito de negociación, en la medida que este pueda ser determinado de manera lo más objetiva posible, debe ser una variable (que no única variable) a la hora de determinar la subida salarial.

En todo caso, la subida tiene que ser siempre superior a la inflación, que para 2018 el Gobierno prevé que sea del 1,6%. La inflación actúa, por tanto, como un suelo, porque los salarios no pueden volver a perder poder de compra en ningún caso.

- Además, los salarios en este período deben incorporar un plus, una subida adicional para recuperar progresivamente el poder de compra perdido desde 2008 (que ha sido de unos siete puntos de poder adquisitivo) y la participación en el reparto de la renta genera en las empresas, que se ha desequilibrado en contra de los trabajadores y las trabajadoras (3 puntos se han perdido desde 2008).

Creemos que para 2018 y 2019 este aumento adicional debe ser de 1,5 puntos porcentuales por año.

- Y como tercera pata, los convenios deben incluir cláusulas de revisión salarial, para el caso de que la inflación supere finalmente la prevista del 1,6%, que garanticen la mejora del poder de compra del año en curso y la recuperación del poder adquisitivo perdido.

Respecto a las subidas de los salarios más bajos:

Esto debe concretarse en cada ámbito de negociación, que es donde conocen bien cuáles son las tablas salariales de su convenio, y por tanto el nivel de los sueldos más bajos. Y también conocen mejor que nadie cómo se puede realizar en la práctica esa subida prioritaria para los que menos ganan; es decir, con qué fórmulas efectivas.

La subida del SMI hasta 850 euros en 14 pagas para 2020 nos da legitimidad para tratar de situar los salarios mínimos de convenio por encima de esa cantidad de 12.000 euros anuales. En esa lógica, la reivindicación de situarlos en los 1.000 euros es razonable.

En todo caso, este planteamiento no puede ser rígido pues habrá fórmulas

“ La propuesta salarial a presentar en la mesa de negociación del AENC pretende recuperar poder de compra de los salarios, reducir la brecha salarial y disputar los incrementos de productividad que llevan siendo superiores a los de los salarios desde 2011

distintas en los convenios (elevación del salario mínimo de convenio, subidas lineales, etc.) que deben definir cada mesa de negociación.

“

El 8 de marzo el movimiento sindical tiene que irrumpir desde una propuesta autónoma, desde un vector de reivindicación sindical, con voluntad de confluencia en una jornada de movilización social y cívica relevante para la historia de nuestro país...

“

CCOO trabaja en una propuesta de paro parcial de dos horas a la mañana y dos a la tarde, que debe ir acompañada de un intenso trabajo de sensibilización, sobre la desigualdad de las mujeres y la inaceptable realidad de la violencia de género

## 10 • El reto del 8 de marzo. Situación la igualdad en el discurso social desde un vector sindical

Este 8 de marzo se presenta como un día de importante movilización social. En efecto, la sensibilidad social y mediática sobre la desigualdad de las mujeres ha encontrado una auténtica espoleta en la inaceptable realidad de la violencia de género. Los asesinatos de mujeres son la expresión más brutal de situaciones de discriminación todavía demasiado insertas en nuestra sociedad. Pero no es solo eso; el goteo de noticias sobre acoso, o las polémicas mediáticas montadas en torno a agresiones sexuales (Pamplona en Sanfermines) o la muerte de Diana Quer, con un auténtico cuestionamiento sobre las actitudes de las víctimas, han situado todo lo referido a la desigualdad y la violencia de género como el elemento más aglutinante de respuesta social en este momento. Con una implicación sin precedentes de mujeres (y en parte también hombres) muy jóvenes.

Desde el absoluto compromiso del sindicato en la lucha contra la violencia de género, debemos decir que aunque esta es la expresión más execrable de una sociedad aun culturalmente patriarcal, también lo es de las desigualdades económicas, laborales y materiales que se provocan en la realidad socioeconómica. Y ahí tenemos que ser proactivos en situar la reivindicación por la igualdad como una materia eminentemente sindical.

El 8 de marzo el movimiento sindical en España tiene que irrumpir desde una propuesta autónoma, desde un vector de reivindicación sindical, con voluntad de confluencia en una jornada de movilización social y cívica relevante para la historia de nuestro país.

CCOO viene trabajando en la idea de que ese vector sindical tiene que concretarse en una propuesta de movilización laboral, que sin ser una huelga al uso (no aspiramos a que se mida el éxito del 8-M por el paro laboral) sí sea un impulso y un acicate a la jornada, tanto de las actividades que realice el sindicato (las que habitualmente venimos haciendo los 8 de marzo, aunque este año sería bueno tener una especial presencia en la calle) como de las que se realicen por la sociedad civil en manifestaciones unitarias.

Por tanto, se plantea una propuesta de paro parcial de dos horas a la mañana y dos a la tarde, que debe ir acompañada de un intenso trabajo previo de sensibilización, información y presencia en los centros de trabajo y en la sociedad (particularmente en los centros educativos y campus universitarios)

con un mensaje propio y reconocible, y a la vez de confluencia social.

- Debemos llamar a la movilización desde la denuncia de las brechas salariales, la precarización en el empleo, la segregación ocupacional y poniendo en valor la acción sindical como elemento clave contra esa realidad, que afecta de forma especial a las mujeres.
- Tendríamos también que concretar peticiones en materia legislativa respecto a mejorar las normas de igualdad, la obligatoriedad de los planes de igualdad en empresas por debajo del umbral de las 250 personas trabajadoras, la creación de delegadas/os de igualdad en los convenios con incentivo público, u otras cuestiones, sin descartar leyes de transparencia en la línea con las que vienen trabajándose en otros países.
- Debe servirnos para promover la participación de las mujeres en los procesos sindicales en un año electoral, y donde el empoderamiento de las mismas ha de concretarse en candidaturas encabezadas por mujeres, listas cremallera, puestos de responsabilidad en secciones sindicales, comités de empresa, etc.

## 11 • Protección por desempleo y programas temporales de activación

Incorporamos en una disposición de la propia Iniciativa Legislativa Popular y hemos trasladado, entre otros, al Gobierno y al resto de interlocutores sociales, la necesidad de abordar una reforma del sistema de protección por desempleo que, en el marco actual de la Seguridad Social, aborde el refuerzo de la protección contributiva, al tiempo, que refuerza y amplía las prestaciones económicas de ámbito asistencial, reordenando y simplificando los subsidios y programas temporales para mejorar la cobertura e intensidad de las prestaciones. Esta iniciativa puede y debe llevarse a cabo en paralelo a la tramitación parlamentaria de la ILP para una Prestación de Ingresos Mínimos, teniendo en cuenta que se trata de dos ámbitos de actuación complementarios e interrelacionados, pero no idénticos.

La reforma del sistema de protección por desempleo debe suponer un compromiso de gasto perfectamente asumible para la economía española, teniendo en cuenta, además, que estas prestaciones suponen un importante retorno al Estado por la vía del consumo al que se destinan casi íntegramente.

Como esperábamos, el pasado 21 de diciembre de 2017, el Tribunal Constitucional ha estimado parcialmente los recursos presentados por la Comu-

“ Hemos trasladado, al Gobierno y al resto de interlocutores sociales la necesidad de abordar una reforma del sistema de protección por desempleo que, en el marco actual de la Seguridad Social, aborde el refuerzo de la protección contributiva, y amplíe las prestaciones económicas de ámbito asistencial, reordenando y simplificando los subsidios y programas temporales para mejorar la cobertura e intensidad de las prestaciones

“ CCOO, UGT y CEOE y CEPYME hemos ganado las sentencias que anulan la exclusión de los agentes sociales del órgano colegiado encargado de informar sobre la evaluación de las solicitudes de ayudas para la formación. Por ello, recuperamos el papel sobre el control, seguimiento y evaluación de la Formación Profesional para el Empleo

nidad Autónoma Vasca frente al programa de Activación para el Empleo. En dos sentencias, el Tribunal viene a reiterar la doctrina que ya había anticipado en relación con el Plan PREPARA en julio de 2017.

Como consecuencia de ello, es clara la posición del Tribunal en cuanto a que los programas temporales de activación que tienen prestaciones económicas asociadas, vía subvención en un caso, o ayuda de acompañamiento, en otro, deben ser ejecutados y entran en el ámbito competencial de las comunidades autónomas. Esta clarificación, más allá de la opinión que se quiera sostener, determina este tipo de programas de futuro.

Hemos mantenido, el pasado 19 de enero, una reunión con el Ministerio en la que hemos reclamado se garantice que no hay vacío alguno en la ejecución de este Programa. A día de hoy, parece que ese objetivo es factible y se cumplirá a través de que la gestión de estas prestaciones se siga haciendo desde el SEPE hasta el 30 de abril, dándonos el margen hasta esa fecha para negociar una modificación de las prestaciones en la línea de lo que venimos reclamando.

## 12 • Formación

CCOO, UGT y CEOE y CEPYME hemos ganado las sentencias que anulan la exclusión de los agentes sociales del órgano colegiado encargado de informar sobre la evaluación de las solicitudes de ayudas para la formación. Si bien no se ha admitido la participación directa en el órgano, se va a constituir un grupo de trabajo con competencias similares a las de este órgano que supervisará la gestión de las convocatorias, las contrataciones y cualquier otra iniciativa gestionada por la FUNDAE. Por ello, recuperamos el papel fundamental sobre el control, seguimiento y evaluación de la Formación Profesional para el Empleo, recogidas en la Ley y la jurisprudencia vigentes, coincidiendo con la primera convocatoria estatal específica de ayudas para la formación digital.

## 13 • Situación de la Iniciativa Legislativa Popular para una prestación de ingresos mínimos

Seguimos trabajando en un proceso complejo, hasta ahora exitoso gracias al esfuerzo del conjunto de la organización y a la actuación coordinada con la UGT. Tras la recogida de las 710.000 firmas y el apoyo para su tramitación de la mayoría absoluta del Congreso, sorteando el riesgo de veto, la ILP ha permanecido bloqueada prácticamente un año, como consecuencia de la actuación conjunta de los grupos parlamentarios Popular y de Ciudadanos, a través de su mayoría en la Mesa del Congreso.

Finalmente, tras la reiterada denuncia pública de las organizaciones sindicales, como promotoras de esta iniciativa, recabando y obteniendo el apoyo de las principales fuerzas de la oposición, se da por finalizado el plazo de enmiendas y se vota una enmienda a la totalidad, presentada por el Grupo Popular que, de aprobarse, daría por finalizado el itinerario de la ILP. Afortunadamente, se ha podido mantener el bloque que, desde el inicio, viene apoyando esta iniciativa sindical y la enmienda fue rechazada.

Ahora se inicia el proceso de debate de las enmiendas en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso y estamos en estrecho contacto con los grupos que apoyan la iniciativa, conscientes de que lo hacen desde posiciones diversas que es necesario confluyan en una posición común que permita que el proyecto de ley sea finalmente aprobado en el Congreso, antes de continuar su tramitación en el Senado.

No es un escenario sencillo, pero debemos trabajar para que sea posible.

Al tiempo, el Gobierno manifiesta, pero no practica aún, su voluntad de abordar una negociación sobre esta materia. El concurso del Gobierno y del PP con toda probabilidad daría estabilidad a la norma que surgiera, pero rebajaría el contenido de la ILP. En todo caso, sería una negociación compleja, que no puede hacerse al margen del debate parlamentario, sino en su seno y con una evidente implicación sindical como promotores de la iniciativa, en el marco del debate en el Congreso de los Diputados.

Por otra parte, si, como es el caso en la actualidad, el Gobierno finalmente no impulsa o participa de ese proceso de acuerdo, el reto es sacar adelante la iniciativa en esta fase de debate en el Congreso de los Diputados, con el apoyo de todos los grupos que la han apoyado hasta ahora, encontrando, con ellos, el punto de encuentro de sus distintas posiciones en torno a la propuesta de creación de la prestación de ingresos mínimos.

En ese escenario no es descartable que, una vez llegue al Senado el texto, con mayoría absoluta del Grupo Popular, la tramitación vuelva a presentar incidencias. En ese caso, debemos estar preparados para recabar el ma-

“ Seguimos trabajando en el proceso complejo en torno a la ILP para una prestación de ingresos mínimos, que nos permita culminar con lo que siempre ha sido su objetivo esencial: completar y reforzar de manera relevante los sistemas de protección social en España

“ En relación a las pensiones nuestros objetivos pasan por restablecer el Pacto de Toledo; reequilibrar la situación financiera de la Seguridad Social (aumentar los ingresos); corregir la reforma de las pensiones de 2013 y seguir reforzando el sistema de pensiones desde la perspectiva de la suficiencia, sostenibilidad, contributividad y solidaridad intra e intergeneracional

yor apoyo posible, y acompañar el trabajo de negociación y obtención de acuerdos que venimos desarrollando, con movilizaciones y actuaciones que refuercen la sensibilización ciudadana que hemos conseguido en torno a esta propuesta y nos permitan que culmine con lo que siempre ha sido su objetivo esencial. Completar y reforzar de manera relevante los sistemas de protección social en España.

## 14 • En relación con las pensiones

La situación objetiva, para esta y otras materias, contiene elementos que deberían permitir avanzar: Gobierno en minoría, aparentemente necesitado de acuerdos; cumplimiento de los requisitos básicos del Pacto de Estabilidad en la UE; segunda parte de la legislatura y comienzo del nuevo ciclo electoral; formulaciones generalizadas comunes sobre la necesidad de reforzar la estructura de ingresos del sistema de Seguridad Social; la evolución del Gobierno y algunos partidos de la oposición, aparentemente favorable a desatascar el marco del Pacto de Toledo. Estos elementos, entre otros, podrían abrir un escenario de aproximación de posiciones y facilitar avances encaminados a la consecución de acuerdos. Para nosotros, el mejor escenario posible.

Sin embargo, la situación de inestabilidad política e incertidumbre; la resistencia del Gobierno a corregir los efectos de la reforma de pensiones de 2013; la expectativa de incremento de competencia electoral; o las resistencias que subsisten en algún caso, entre las fuerzas políticas e interlocutores sociales alimentan también, no solo en el Gobierno, las dificultades para alcanzar acuerdos.

En ese marco, debemos contemplar cualquiera de los dos escenarios, desde una definición clara de nuestra posición y objetivos que pasan por los siguientes:

- Contribuir a restablecer la confianza entre los interlocutores del Pacto de Toledo, tanto en el ámbito del diálogo social como en el político-parlamentario.
- Lo anterior pasa por recomponer en torno a la prioridad de reequilibrar la situación financiera de la Seguridad Social, no sólo en términos de corto plazo vinculado al deterioro del empleo en número y calidad, también con perspectiva de plazo medio para abordar el incremento del número de pensionistas que sabemos viene a partir de 2023. Para ello, promovemos una actuación combinada sobre un incremento relevante de ingresos por cotizaciones y, de otro lado, aumentar los ingresos procedentes del Presupuesto General del Estado, a través de transfe-

rencias y aportaciones del Estado, rechazando el actual e inadecuado recurso a préstamos del Tesoro a la Seguridad Social.

- Lo anterior es necesario y debe ir acompañado de un tercer objetivo, corregir la reforma de pensiones de 2013. Evitar que los objetivos de sostenibilidad y suficiencia, que señalábamos en el apartado anterior, se aborden, como ya se ha hecho, a través de un intenso ajuste en la cuantía de las pensiones, como se derivará de la aplicación del IRP y factor de sostenibilidad si no se evitan o modifican sus efectos.
- Finalmente, mantener a los trabajadores, trabajadoras y empresas dentro del gobierno del sistema de pensiones. Esto significa que, una vez restablecido el funcionamiento con el que se creó el Pacto de Toledo, hay que seguir actuando de manera concertada en las revisiones periódicas del conjunto del sistema y seguir reforzándolo desde la perspectiva de la suficiencia, sostenibilidad, contributividad y solidaridad intra e intergeneracional.

En ese escenario, la capacidad de movilización sostenida en el tiempo es relevante, como ha demostrado el trabajo desarrollado en los últimos meses, cuya última manifestación han sido las concentraciones en torno al 18 de enero ante el Congreso de los Diputados y en el conjunto del país.

Debemos aquí reconocer el trabajo de la Federación de Pensionistas y Jubilados, con un permanente soporte confederal y el apoyo del conjunto de las organizaciones confederadas en la defensa del sistema de pensiones, en las movilizaciones desarrolladas hasta ahora.

Debemos mantener esta actividad movilizadora, desde una perspectiva confederal, aumentando la presión social e impidiendo que otras cuestiones difuminen aspectos esenciales del conflicto social, entre las que se encuentra hoy, de forma clara, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y la recuperación de los espacios de concertación, dentro de la participación de las trabajadoras y trabajadores en materia de Seguridad Social.

“ Debemos mantener la actividad movilizadora aumentando la presión social e impidiendo que otras cuestiones difuminen aspectos esenciales del conflicto social, entre los que se encuentra el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y la recuperación de los espacios de concertación, dentro de la participación de las trabajadoras y trabajadores en materia de Seguridad Social

## 15 • Financiación autonómica y reforma fiscal

En esta materia venimos desarrollando un trabajo de actualización de nuestras propuestas fiscales y de conformación de elementos comunes en el conjunto de la organización, especialmente en el marco de las organizaciones territoriales, para abordar las evidentes necesidades de reforma del actual sistema de financiación autonómica.

“ El 26 de diciembre de 2017 suscribíamos un acuerdo sobre el SMI que pactaba un recorrido de subida del salario mínimo de hasta 850 euros para el 1 de enero de 2020. Por 14 pagas, supone situarlo prácticamente en 12 mil euros anuales, con un 20% de subida

Pretendemos promover una reforma fiscal en España y reconstruir el sistema tributario, conforme al contenido del art. 31 de la Constitución Española: recaudación con criterios de progresividad y redistribución de riqueza a través del gasto; así como abordar la necesidad de reformular un sistema de financiación autonómica, en ese marco de incremento de recursos fiscales disponibles, con criterios de suficiencia y cohesión social y territorial.

En el próximo periodo, este trabajo debe culminar en la presentación de materiales de discusión interna para su debate y eventual aprobación en el marco de los órganos de dirección de CCOO.

## 16 • Acuerdo sobre Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El pasado 26 de diciembre suscribíamos un acuerdo sobre el SMI junto al Gobierno, CEOE y CEPYME y la propia UGT. El acuerdo pactaba un recorrido de subida del salario mínimo de hasta 850 euros para el 1 de enero de 2020. Por 14 pagas, supone situarlo prácticamente en 12 mil euros anuales, con un 20% de subida.

La firma de este acuerdo supone que, por primera vez, el SMI alcanzará una cuantía de verdadera injerencia en la negociación colectiva, determinando una rigidez salarial que nos puede ayudar a alzar los salarios más bajos. Supone una cierta “victoria ideológica” ante el catecismo liberal que considera que tal rigidez (al igual que la de los propios convenios colectivos) desvinculada de la productividad supone una invitación a la destrucción de empleo, visión esta que ciertamente comparte el área económica del Gobierno Rajoy.

El acuerdo obtenido (y la sobreactuación consciente en su presentación buscada por el Gobierno, en Moncloa y con el presidente) constata la ventana de oportunidad que tiene el sindicato. La debilidad del Ejecutivo busca en los acuerdos sociales una especie de blindaje ante la oposición (básicamente a la izquierda, PSOE y Unidos Podemos) que debemos gestionar con inteligencia, para tratar de aprovechar la situación en las posiciones de negociación, y para no dejarnos utilizar en dinámicas de disputa partidista que no nos corresponden, mucho menos la de avalar una acción de Gobierno que rechazamos por causas de todos conocidas.

El acuerdo ha servido también para dar un salto adelante en la posición hegemónica que tiene hoy en España la necesidad de subir salarios. Incluir en esta firma a las organizaciones empresariales refuerza esta hegemonía. Hemos ganado el discurso, y sería bueno que fuéramos conscientes de esta victoria (obviamente no atribuible en exclusiva a CCOO), no vayamos a deslizarnos a visiones melancólicas de la vida que otorguen la bandera de la

recuperación salarial a un Gobierno que ha legislado ferozmente para que ésta sea objetivamente muy complicada.

Es obvio también que el acuerdo tiene una serie de condicionantes que entrañan riesgos. En primer lugar el plazo. Para CCOO la subida del SMI tenía que situarlo ya hoy en el 60% de la media salarial, como recomienda la Carta Social Europea suscrita por España. Por otro lado, la condicionalidad a un incremento neto anual de afiliación a la Seguridad Social (450 mil) y a la subida del PIB (2,5% cada año).

Estos condicionantes parecen de cumplimiento probable en 2018, y podrían generar alguna duda mayor de cara a 2019. En todo caso, de no darse cualquiera de las dos condiciones, el resultado no es la no revalorización del SMI, sino la apertura de una renegociación del mismo con los agentes sociales. Obviamente, en diciembre de 2019, en fechas previsiblemente preelectorales, el Gobierno tendría un escenario políticamente difícil para negarse a subir lo que ya ha anunciado a bombo y platillo: que el SMI será de 850 euros en España en el año 2020.

Si se produjera un adelanto electoral, hemos comprometido la posición de PSOE, Podemos e Izquierda Unida a garantizar esta subida en cualquier escenario político. De hecho nos transmiten que sus opciones son una subida mayor del SMI si en su mano está hacerlo, cosa que consideramos positiva y contará con nuestro aval si llegan a conformar gobierno.

## 17 • Situación en el sector público

Recuperar la negociación sobre las condiciones laborales en el empleo público es una de las opciones que rápidamente puede tomar cuerpo si se desbloquease la aprobación de los PGE. El sindicato, junto con UGT, ha mantenido un cierto perfil movilizador (destacando la manifestación del pasado día 14 de diciembre en Madrid) en estos meses de impasse en la negociación que ahora convendría acompañar de una negociación con contenidos, en el momento que sea factible.

Nuestra Área Pública aprobó, el pasado 12 de enero, una resolución en la que definen las líneas de actuación respecto a la negociación colectiva del empleo público. Situamos como principales reivindicaciones recuperar el papel de la negociación colectiva, el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), o en la negociación de las leyes de función pública en los diferentes territorios pendientes. Para ello resulta imprescindible eliminar la normativa básica impuesta a través de los PGE, en muchos casos contraria al propio EBEP.

En estos momentos se empiezan a entrever condiciones para recuperar la ne-

“ Recuperar la negociación sobre las condiciones laborales en el empleo público es una de las opciones que rápidamente puede tomar cuerpo si se desbloquease la aprobación de los PGE. . . Situamos como principales reivindicaciones recuperar el papel de la negociación colectiva, el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), recuperar el poder adquisitivo perdido desde 2010 y la mejora del empleo público

“ El problema de la contratación temporal tiene que ver con una cultura empresarial muy instalada, que sitúa la utilización del contrato temporal y el despido como “válvula de ajuste” del volumen de trabajo en la empresa. Es decir, las modificaciones de demanda o carga de trabajo se resuelven con la extinción de contratos temporales, en primer término, desechando otras fórmulas que sitúen el despido como última opción

gociación que quedó bloqueada durante el otoño, quizás porque el Gobierno empieza a ver movimientos en la situación política que vayan a habilitar una posición distinta del PNV. Esto nos permitiría recuperar la reivindicación en materia salarial, con la idea de recuperar parte del poder adquisitivo perdido desde 2010. Nuestra cuantificación de tal pérdida en el 14% desde 2010 nos lleva a considerar necesarios incrementos salariales por encima del IPC real, devolución del 5% arrebatado en 2010, así como un reconocimiento de la deuda contraída por el Gobierno con las empleadas y empleados públicos.

Se plantean otras reivindicaciones en materia de empleo que debieran concretarse en el desarrollo del acuerdo para la mejora del empleo público firmado en marzo, así como de los términos que consensuamos antes de la mesa general de negociación de las Administraciones Públicas del 21 de septiembre de 2017 en dos sentidos: culminar el proceso de estabilización y rebajar al 8% la temporalidad en el ámbito de las Administraciones Públicas; y recuperar el empleo público perdido, lo que hace imprescindible eliminar la tasa de reposición.

## 18 • Contratación y temporalidad. Propuesta de CCOO

Estamos trabajando en un documento de referencia y de momento de carácter reflexivo sobre cómo debiera impulsarse un cambio en el marco de referencia sobre cómo hacer frente a la excesiva utilización de la contratación temporal en España.

Se pretende salir del manido esquema de que son las bonificaciones o recargos a las cotizaciones sociales, los términos de la indemnización del despido u otras formas ya más que utilizadas, las variables que pueden provocar un desincentivo en la contratación temporal.

El problema de la contratación temporal en España tiene que ver con una cultura empresarial muy instalada, vinculada también a la dimensión y productividad de la empresa en España, que sitúa la utilización del contrato temporal y el despido como “válvula de ajuste” del volumen de trabajo en la empresa. Es decir, las modificaciones de demanda o carga de trabajo se resuelven con la extinción de contratos temporales en primer término, desechando otras fórmulas de adaptación interna que sitúen el despido como última opción.

Además de las habituales apelaciones a la “segmentación” del mercado de trabajo (indefinidos/temporales), es obvio que el poder sindical no se ejerce igual cuando se gobierna la debilidad de la extinción y la precariedad ligada al ajuste externo, que cuando se fortalecen los procesos de negociación co-

lectiva vinculados (en teoría) a la adopción de medidas de flexibilidad interna pactada.

Por tanto, debiéramos situar en un plazo razonable una batería de propuestas que favorezcan esos modelos internos y pactados, su fomento e incentivación, frente a las inercias que venimos sufriendo desde hace décadas.

## 19 • Desarrollo organizativo

Lo que hemos denominado “desarrollo organizativo” y su expresión más concreta “el o la sindicalista de referencia” es una de las grandes decisiones adoptadas en nuestro 11º Congreso y la primera prioridad establecida por el Consejo Confederal. Esta formulación enlaza, por un lado, con una de las principales conclusiones a las que llegamos cuando abordamos la reflexión crítica que denominamos “**Repensar el sindicato**” y por otra, con el concepto de “sindicalismo de proximidad” que acuñamos en el 10º Congreso.

En esencia, consiste en poner los recursos materiales, económicos y humanos de los que disponemos al servicio de una atención sistematizada y permanente a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y las afiliadas en particular, allí en donde se encuentren empezando, como es obvio, por los centros de trabajo.

Atención sistematizada y permanente que requiere de una planificación de la actividad de nuestros sindicalistas, de un seguimiento de la misma y de una evaluación que nos permita introducir líneas de mejora. Atención que persigue responder más y mejor a las demandas de asalariados y asalariadas, demostrando la utilidad del sindicato y con ello el fortalecimiento afiliativo y electoral.

La finalidad última no es otra que garantizar que CCOO sigue siendo la principal referencia para trabajadores y trabajadoras, con la fuerza afiliativa y representativa capaz de condicionar las políticas de patronales y gobiernos y, en definitiva, de ser un sujeto indispensable e imprescindible en la organización económica y laboral de la sociedad.

Llegamos a estas formulaciones tras evaluar las luces y sombras de nuestro trabajo sindical y de constatar cómo en la gestión neoliberal de la crisis se ha pretendido prescindir de nuestra capacidad de interlocución y se ha cuestionado y devaluado nuestra función referencial.

Para llevar a la práctica los acuerdos adoptados tanto en el Congreso como en el Consejo acerca del desarrollo organizativo y el o la sindicalista de referencia, hemos diseñado un proceso en dos fases:

“

Recuperar la negociación sobre las condiciones laborales en el empleo público es una de las opciones que rápidamente puede tomar cuerpo si se desbloquease la aprobación de los PGE... Situamos como principales reivindicaciones recuperar el papel de la negociación colectiva, el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), recuperar el poder adquisitivo perdido desde 2010 y la mejora del empleo público

“El o la sindicalista de referencia” es una de las grandes decisiones adoptadas en el 11º Congreso. En esencia consiste en poner los recursos de los que disponemos al servicio de una atención sistematizada y permanente a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y las afiliadas en particular

- La primera consistente en encuentros de la dirección confederal con todas y cada una de las organizaciones confederadas, en los que debatir cómo se puede concretar en cada una de ellas la figura del sindicalista de referencia y poner en relación con este objetivo los recursos “realmente existentes”, para lo que es indispensable un trabajo previo de conocimiento de los recursos disponible (con esa finalidad las entrevistas debían venir precedidas de las respuestas a una encuesta).
- La segunda fase se llevará a cabo en las sedes territoriales y consistirá en un encuentro entre las uniones, las federaciones regionales y de nacionalidad y la confederación en los que se tratará de determinar los espacios “vacíos”; esto es, sin atención organizada y cómo cubrirlos de manera mancomunada.

Una y otra fase las hemos concebido de una manera integral, en la medida en que estamos hablando de atención sindical, y ésta no se limita a cómo disponemos de los recursos humanos para este fin, sino que abarca también la atención a la afiliación y en especial el asesoramiento sindical y los servicios jurídicos y a los recursos económicos. Así los citados encuentros se pilotan por parte confederal por las Secretarías de Organización; Afiliación, Servicios a la Afiliación y SSJJ y Finanzas.

El plazo para abordar esta dinámica lo hemos determinado teniendo en cuenta el calendario electoral, que en Euskadi y alguna otra unidad electoral empiezan en el mes de septiembre de este año.

Dada la cercanía del citado proceso electoral, en paralelo, se están aprovechando estas rondas para abordar la dinámica electoral y preparar los procesos de concentración.

La primera fase finalizó en el mes de diciembre (salvo dos organizaciones con las que hemos trabajado antes de este Consejo Confederal) y podemos presentar una primera valoración que en esencia se resume en lo siguiente:

- Ha habido una muy positiva respuesta de las organizaciones expresada tanto en la asistencia, la disposición y el trabajo previo de recopilación de datos.
- A este respecto, es un lugar común que la información disponible en nuestros sistema informático contiene notables errores.
- Destaca la gran coincidencia con respecto al objetivo que perseguimos, pese a que algunas federaciones han expresado algunas cautelas sobre como materializarlos.
- Se constata la dificultad de conseguir que sindicalistas de empresa o de sectores simultaneen sus funciones con tareas de extensión fuera de su ámbito habitual.

- Esta muy generalizada la práctica de atender lo que ya tenemos organizado y lo que “llega” y menos la labor de extensión (diferencia entre sindicalismo de oferta y sindicalismo de demanda)
- Algunas organizaciones (las menos) tienen equipos de extensión estables (no circunscritos a los períodos electorales) formado mayoritariamente por personal contratado al efecto.
- Las principales cautelas que se han expresado se centran en: de dónde salen los recursos humanos para establecer los sindicalistas de referencia o equipos de extensión, si se tienen que contratar, quién los paga, quién organiza su actividad y ante quién deben rendir cuentas. También se cuestiona que sindicalistas de una empresa o sector estén cualificados para atender la extensión a empresas o sectores distintos al suyo.
- Se ha puesto de manifiesto, también de forma mayoritaria, la necesidad de abordar el desarrollo efectivo del asesoramiento sindical y de mejorar la sostenibilidad y funcionamiento de nuestros SSJJ para garantizar el mejor servicio posible, en primer lugar, a los afiliados y las afiliadas.

El informe al Consejo es una buena oportunidad para intentar aclarar aquellas cuestiones que generan inquietud y para establecer cual pretendemos que sea la dinámica y plazos de la segunda fase.

## **Hemos definido al o la sindicalista de referencia como:**

“Aquel o aquella sindicalista que tiene asignados centros de trabajo a los cuales deberá visitar para entrar en contacto con los afiliados y afiliadas y en el caso de que no haya, con los trabajadores y trabajadoras, para ofrecer los servicios del sindicato, atender sus demandas individuales o colectivas, hacer las gestiones para satisfacerlas y acometer la tarea afiliativa y de preparación de las elecciones sindicales”.

En los materiales congresuales ya se adelantaba el método a seguir para su determinación, el esquema de responsabilidades incluso su hipotética financiación:

“Las federaciones designarán a sus correspondientes “sindicalistas de referencia” sobre los que ejercerá las labores de dirección, información, formación y evaluación del trabajo realizado.

En los casos donde la estructura federal no tenga capacidad suficiente para atender a las empresas de su ámbito y, por tanto, no designen “sindicalistas de referencia” para su atención sindical, se procederá a establecer protocolos de mancomunación de recursos para la atención de dichas empresas entre la estructura territorial correspondiente y las federaciones de su ámbito. Bajo este principio, los sindicalistas de referencia federales y los equipos mancomunados coordinados por la estructura territorial se intentarán cubrir

“ Hemos definido al o la sindicalista de referencia como: “Aquel o aquella sindicalista que tiene asignados centros de trabajo que deberá visitar para entrar en contacto con los afiliados y afiliadas y en el caso de que no haya, con los trabajadores y trabajadoras, para ofrecer los servicios del sindicato, atender sus demandas individuales o colectivas, hacer las gestiones para satisfacerlas y acometer la tarea afiliativa y de preparación de las elecciones sindicales”

“ La finalidad última no es otra que garantizar que CCOO sigue siendo la principal referencia para trabajadores y trabajadoras, con la fuerza afiliativa y representativa capaz de condicionar las políticas de patronales y gobiernos, y de ser un sujeto indispensable e imprescindible en la organización económica y laboral de la sociedad

con la aportación militante del conjunto de las organizaciones; cuando esto no sea posible y haya que recurrir a contrataciones éstas las sufragarán las uniones territoriales y las federaciones de su ámbito, en razón al servicio que les preste con una aportación solidaria, que se estipulará, de las federaciones menos beneficiadas”.

Una vez finalizada la primera fase, la CEC sistematizará la información aportada por cada organización y planificará los encuentros con las uniones y federaciones territoriales.

Las federaciones deberán proceder a la asignación de los y las sindicalistas de referencia y a establecer aquellas zonas o unidades que no pueden cubrir por si solos, si los hay.

Tras esta tarea, las uniones trabajarán con cada una de las federaciones de su ámbito para establecer un mapa definitivo de los vacíos de atención con los que se encuentran.

Una vez determinados todos los vacíos, las uniones y las federaciones territoriales estudiarán la mejor manera de dar cobertura a los mismos.

Realizado este trabajo se deberá dotar de estabilidad a la coordinación de las uniones y federaciones territoriales para hacer un seguimiento cotidiano del trabajo de extensión sindical, una fórmula equivalente a los “comités de estrategia electoral” que tienen algunas organizaciones y que tan buenos resultados nos está dando.

El final de este proceso estará participado por la dirección confederal, que se desplazará a todos y cada uno de los territorios.

Las federaciones dispondrán de un mes tras el Consejo Confederal para la asignación de los y las sindicalistas de referencia, y entre finales de febrero y de marzo se deberán finalizar los trabajos de detección de los vacíos territoriales y de fijación de cómo cubrirlos.

En paralelo, desarrollaremos un plan específico que permita mejorar los datos registrados en el SIC que deberá contar con la participación y colaboración ineludible de las organizaciones; se presentará la herramienta tecnológica que permita hacer el seguimiento de la actividad de los y las sindicalistas de referencia y recabaremos información (ya se está haciendo) para proceder a la actualización de las “Normas de funcionamiento y financiación de los servicios de asesoría” que llevan desde 2007 si revisar.



# INFORME

Consejo Confederal

CCOO