

Documentos de Resolución

**APROBADOS POR
EL 11º CONGRESO CONFEDERAL**

CCOO

Documentos de Resolución

**CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE CCOO**

**APROBADOS POR
EL 11º CONGRESO CONFEDERAL**

Madrid, 29 y 30 de junio y
1 de julio de 2017



Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Madrid, septiembre 2017

Realiza: Unigráficas GPS

Depósito Legal: M-28705-2017

Índice

PRESENTACIÓN	5
OTRA POLÍTICA LABORAL PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS	9
PROTECCIÓN SOCIAL Y POLÍTICA FISCAL. EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	33
LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA ACCIÓN DEL SINDICATO	47
GANAR HEGEMONÍA SOCIAL	53
UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS	61
UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE	73
ANEXO. RESOLUCIÓN GENERAL.	85
ANEXO. RESOLUCIÓN. POR LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CCOO	93

Presentación

Los días 29 y 30 de junio y 1 de julio de 2017 celebramos el 11º Congreso de la Confederación Sindical de CCOO.

El proceso congresual es el mayor acto democrático del sindicato.

En él hemos tenido la oportunidad de debatir sobre lo que hemos hecho en el tiempo transcurrido desde el pasado congreso; de reflexionar sobre las nuevas realidades económicas, políticas, sociales y laborales en las que deberemos intervenir; de actualizar nuestro ordenamiento jurídico interno, los Estatutos; de tomar las decisiones sobre todo ello y de elegir a los compañeros y compañeras en quienes depositar nuestra confianza para que las gestionen y nos representen.

Y lo hemos hecho de abajo a arriba.

Todos los afiliados y todas las afiliadas han sido convocados a participar en las asambleas en las que deliberar y votar. Desde la sección sindical o los agrupamientos de afiliados y afiliadas se ha canalizado la participación en las federaciones y territorios, pues no en vano estos ámbitos también han celebrado sus respectivos congresos.

El tiempo transcurrido desde el pasado congreso ha sido turbulento para los trabajadores y trabajadoras, para la sociedad española y también para el sindicato.

Hemos conocido la crisis económica más devastadora de las últimas décadas y lamentablemente ha sido gestionada desde postulados neoliberales. Esta política la han promovido las instituciones europeas y en España las ha aplicado con todo rigor el Partido Popular. El neoliberalismo no persigue otra cosa que salir de la crisis trasvasando una cantidad ingente de rentas del trabajo a rentas del capital a través de la devaluación salarial, el desempleo, la precariedad y el desmantelamiento de las redes de protección social y de los servicios públicos.

Para que estas políticas se abriesen paso no se ha dudado en legislar para reducir los derechos de los trabajadores y trabajadoras y limitar su capacidad de acción colectiva. No se ha dudado en minar la credibilidad de los sindicatos primero y de perseguir a los y las sindicalistas por defender el derecho de huelga después.

Estas políticas han sido tan agresivas que provocaron dos huelgas generales y una fuerte contestación social expresada en una oleada de movilizaciones que han tenido una nítida expresión en las “mareas” blanca, verde,...

La respuesta al malestar expresado en estas movilizaciones ha sido tan cobarde, fuerte con los débiles y débil con los fuertes, y tan autoritaria que ha contribuido a incrementar una crisis política e institucional larvada. Los casos de corrupción que han aparecido a lo largo de todo este tiempo y la actitud ante ellos de quien ha estado gobernando han contribuido al distanciamiento de la ciudadanía respecto de la acción política, a lo que también ha ayudado la desastrosa manera en que las formaciones políticas han gestionado los resultados electorales que por dos veces se han producido en el espacio del último año.

El resultado de todo ello es que en estos cuatro años todavía no hemos salido de la crisis, al menos no en términos de que la mayoría de las personas puedan apreciarlo; tenemos un desempleo insostenible; el empleo estable se va sustituyendo por el precario; se han incrementado hasta niveles intolerables la pobreza y desigualdad; muchos de nuestros jóvenes, generalmente los mejor formados, han emprendido el camino del éxodo laboral;... todo ello con unos mecanismos de protección muy debilitados justo cuando más se necesitan. Y tenemos un país en el que la corrupción política y económica parece haberse institucionalizado, y donde se ha sometido a una fuerte tensión a las libertades democráticas.

Quienes han teorizado, elaborado y ejecutado estas políticas son instituciones como el FMI, el BCE, el BM y la Comisión Europea inspirados por una fuerte lógica conservadora que les lleva a promover acuerdos comerciales sin ningún debate público, y que amenazan todavía más los derechos laborales y la calidad de vida de la ciudadanía y les hace insensibles al drama humano que sus políticas provocan.

Ausencia de sensibilidad que hemos visto al tratar la crisis de los refugiados y que es el fundamento del vergonzante acuerdo que la UE ha suscrito con Turquía, que se puede resumir en “dinero a cambio de refugiados”

Que esto pueda suceder se debe en gran medida a que los valores hoy dominantes en la sociedad son los del neoliberalismo: procura tu éxito personal

sin preocuparte por cómo les va a los demás. Sólo así se explican los resultados electorales que en la mayoría de países europeos están cosechando los partidos de derechas y aquellos que se declaran abiertamente xenófobos.

CCOO hemos enfrentado esta situación demostrando una gran capacidad de resistencia, pero ahora es el momento de pasar a la ofensiva. Pasar a la ofensiva para disputar para los trabajadores y trabajadoras los términos en los que se produce la salida de la crisis

Asumir semejante reto requiere de una organización fuerte, amplia y representativa, bien organizada, eficiente y transparente para ser más eficaces en nuestra acción reivindicativa, capaz de tejer fuertes y amplias alianzas con la sociedad civil organizada de manera que podamos librar la batalla de las ideas y de los valores y conseguir ganar hegemonía en torno al proyecto de transformación que preconizamos.

En estos años turbulentos y desconcertantes hemos puesto en marcha dos debates de gran trascendencia: el que nos llevó a adoptar nuestro código de conducta, con el que pretendemos ser menos vulnerables a los aislados comportamientos ajenos a la ética y valores que representamos, y el que hemos finalizado recientemente denominado “repensar el sindicato” del cual hemos extraído notables conclusiones para profundizar en el debate congresual.

Lo debatido y aprobado en el 11º Congreso Confederal pretende sistematizar nuestras propuestas para enfrentar las cuestiones hasta aquí planteadas.

Propuestas para conseguir una política laboral que restituya derechos y fomenta el empleo de calidad y con salarios decentes. La segunda hace lo propio sobre la política social y la política fiscal necesaria para garantizar unas redes de protección y unos servicios públicos de calidad para todos y todas, señalando el papel que le corresponde al diálogo social y a la participación institucional en este objetivo. La tercera recoge las propuestas para canalizar nuestra acción reivindicativa en el escenario internacional, apostando por fortalecer el sindicalismo europeo e internacional como instrumento más eficaz para llevar la voz de los trabajadores y trabajadoras a las instituciones supranacionales. La cuarta trata de plantear las iniciativas necesarias para contribuir a ganar hegemonía social, situando las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil como una apuesta estratégica. La quinta aborda las medidas para avanzar en el fortalecimiento de nuestra organización y en la mejora de nuestra capacidad de extensión afiliativa y electoral; y por último, en la sexta, presentamos aquellas propuestas pensadas para asegurar una gestión más eficaz y transparente de nuestros recursos humanos y económicos, recogiendo no pocas de las medidas contempladas en nuestro código de conducta.

Bloque 1.

OTRA POLÍTICA LABORAL PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS

El eje central de la política neoliberal es la devaluación del factor trabajo, porque actúa bajo el dogma de ganar competitividad a través de la reducción de los costes laborales. Una estrategia de devaluación interior que se traslada a una reducción de los salarios reales y al empeoramiento de las condiciones de trabajo, por un lado, y al deterioro de los servicios y las prestaciones públicas –el salario indirecto–, por otro. Menos salarios y peores condiciones de trabajo que han provocado una redistribución injusta de la riqueza en el reparto primario de la renta, acompañada de rebajas fiscales sobre las rentas de capital que se trasladan a recortes en el gasto público, debilitando la capacidad del Estado de bienestar para combatir las desigualdades sociales a través del reparto secundario de la renta.

Esta estrategia de la austeridad y de recortes ha sido muy negativa para el país y para las personas, porque no sólo ha desmantelado el derecho del trabajo, atacando directamente a la negociación colectiva, sino que ha alargado la recesión de forma innecesaria, ha provocado más destrucción de empleo, ha agravado la precariedad y ha aumentado la desigualdad social y pobreza laboral.

La estrategia ha consistido, en esencia, en presionar a la baja los salarios, en reducir el empleo –lo cual también presiona a la baja los salarios–, en modificar las condiciones y reducir los costes del despido, en recurrir a fórmulas de contratación temporales y a tiempo parcial, donde tanto los salarios como los costes de la indemnización son menores, y en limitar la capacidad de intervención del movimiento sindical.

Una estrategia de esta naturaleza requiere de un anclaje normativo, y con esa finalidad se aprobaron las dos reformas laborales que, con poca distancia entre ellas, se pusieron en marcha en nuestro país. Se aumentó el poder discrecional de los empresarios, se modificaron las condiciones para el despido individual y colectivo, se redujeron por ley los costes de la indemnización y se

modificó la estructura de la negociación colectiva con una clara intención de favorecer una progresiva individualización de las relaciones laborales.

Las consecuencias han sido devastadoras, únicamente frenadas o reconducidas allí donde el poder sindical ha sido más fuerte.

Se ha producido una bajada generalizada de los salarios, contribuyendo a aumentar la brecha salarial de género. Ha aumentado el desempleo, particularmente entre jóvenes y mujeres; se ha incrementado exponencialmente la precariedad por la sustitución de empleo indefinido y a tiempo completo por temporal y a tiempo parcial; se ha incrementado la pobreza y hemos visto como se iniciaba el éxodo de miles de jóvenes, muchos de ellos altamente cualificados.

En estos últimos años, en los que las variables macroeconómicas nos indican que existe una cierta recuperación de la economía, estamos asistiendo a una reproducción del modelo de crecimiento que contribuyó a que en España fuese más dura la crisis y soportásemos dos recesiones.

La mejora de las variables macroeconómicas que se viene registrando en los últimos años no es fruto de estas medidas, que únicamente han acarreado desgracias, sino de factores esencialmente externos: paridad euro-dólar, política expansiva del BCE, o bajo coste de los productos energéticos por el abaratamiento del precio del petróleo.

El ligero repunte del consumo de las familias se debe justo a lo contrario de lo que consiguen estas medidas; ha sido posible gracias al incremento de los salarios de los trabajadores y trabajadoras protegidos por la negociación colectiva en un contexto de baja inflación.

El incremento del empleo, además de reflejar el carácter estacional del mismo, se está registrando en los mismos sectores y condiciones –altísima precariedad y bajos salarios– en los que se basó el crecimiento de la década precedente a la crisis. Ha existido total dejación de estimular el crecimiento sobre sectores y bases más sólidas.

El discurso del poder es falso: no es esta política económica la que nos sacó de la recesión, sino que es responsable de que haya durado siete años, algo desconocido en muchas décadas en nuestro país.

Para consolidar el crecimiento y para recuperar las condiciones de vida y de trabajo perdidas, es necesario ir en la dirección contraria: avanzar sobre el empleo estable y con derechos, sobre la productividad y el valor añadido, con un sistema fiscal suficiente y justo, que reduzca las diferencias sociales a través de una potente actuación redistributiva.

Mejorar el poder adquisitivo de los salarios, como cuestión de justicia que servirá de estímulo al consumo y, por tanto, a la actividad económica y el empleo; contribuir a la creación de empleo de calidad; recuperar el valor de la negociación colectiva y promover una nueva regulación del marco jurídico del derecho del trabajo, que requiere la retirada de las reformas laborales; promover un cambio de patrón de crecimiento con un sistema financiero que lo favorezca, atender a los trabajadores y trabajadoras jóvenes que han emigrado, es lo que debemos proponernos para el futuro.

La evolución de los salarios es determinante para el futuro, porque con salarios bajos no hay Estado de bienestar; la devaluación de los salarios tiene consecuencias en el sistema de pensiones; los salarios bajos influyen en cotizaciones y pensiones, y si los salarios son bajos hay menos Estado y menos ingresos fiscales. Todo ello desde una potenciación del diálogo social, que debe ser el ámbito para la concertación de las medidas que reviertan la situación presente.

Con esta finalidad, el 11º Congreso Confederal adopta los siguientes mandatos:

1. Por un crecimiento real de los salarios para mejorar el nivel de vida de las personas e impulsar el crecimiento económico

1.1. Un incremento sostenido de los salarios reales para recuperar el poder adquisitivo

Incrementos salariales que disputen el reparto de la productividad y de los beneficios de las empresas, y que incorporen cláusulas de garantía salarial ante desviaciones del IPC. Aunque su concreción depende de la situación en cada ámbito de negociación, la referencia general debería estar en incrementos de los salarios reales a lo largo de los próximos cuatro años.

1.2. Un salario mínimo decente

El salario mínimo actúa como una red de protección para combatir la pobreza laboral y la desigualdad, estableciendo su cuantía en un umbral decente, que garantice que las personas que lo cobran puedan vivir con sus ingresos.

Acordar una senda de crecimiento continuado del SMI hasta que alcance el 60% del salario medio neto –cumpliendo así con lo establecido en la Carta Social Europea– en un calendario no superior a cuatro años. Empezar esta senda con un incremento inmediato del SMI a 800 euros mensuales y, a partir de esta cifra, establecer una escala creciente hasta llegar a ese objetivo.

Cumplimiento estricto de lo establecido en la norma legal sobre la revisión anual del SMI, tanto en el procedimiento como en las variables a tener en cuenta, que garantice el mantenimiento de su poder adquisitivo a lo largo del tiempo.

2. Empleo estable y con derechos. Combatir la contratación irregular

2.1 La contratación estable como fórmula habitual y la temporal como excepción

La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo, mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional y atender a causas justificadas.

La regulación actual del contrato a tiempo parcial contribuye a la total discrecionalidad del empresario para utilizar y organizar el tiempo de trabajo de las personas asalariadas contratadas con esta jornada. Es necesario dar una nueva regulación al contrato a tiempo parcial.

Revisar y rehacer el programa de “Garantía Juvenil” para convertirlo en un verdadero plan de formación e inserción con garantías de calidad y evitar que sea una puerta abierta a la precarización.

Desde la negociación colectiva podemos actuar con más contundencia, limitando el uso de los contratos temporales y del tiempo parcial involuntario y fomentando el contrato indefinido a tiempo completo.

2.2. Recuperación de la causalidad contractual

La contratación temporal se asienta sobre el «principio de causalidad de la contratación»; por lo que legalmente su uso se limita a situaciones excepcionales y muy concretas de la actividad empresarial y es posible exclusivamente cuando concurre alguna de las causas válidas recogidas en la ley. La causa debe alegarse y demostrarse al inicio de la relación laboral.

La forma de poner fin a la contratación temporal no causal no está en el abaratamiento de los costes del despido objetivo, sino en reforzar la penalización de la contratación fraudulenta (declaración de nulidad de las extinciones de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, estableciendo consecuencias jurídicas efectivas que garanticen la limitación del encadenamiento de contratos).

2.3. Una nueva regulación del despido

Es imprescindible una nueva regulación del régimen jurídico del despido que modifique la legislación que han introducido las reformas laborales en cuan-

to a las causas, la protección real y efectiva de los despidos ilegales sin causa justa, las indemnizaciones, la recuperación de los salarios de tramitación.

La ilegalidad del despido debe llevar aparejada su nulidad y la readmisión del trabajador o trabajadora.

Se deben garantizar la seguridad jurídica para los trabajadores y trabajadoras y el derecho de participación real y efectiva de sus representantes, conforme indica la normativa comunitaria, y reforzar la participación de la Autoridad Laboral.

2.4 Instrumentos de participación sindical en la política de contratación

La actuación sindical debe seguir una doble dirección en materia de contratación. Por un lado, promover una utilización adecuada, poniendo en correspondencia el tipo de actividad a desarrollar con el tipo de contrato a utilizar, sabiendo que la contratación indefinida es la norma y la contratación temporal la excepción; y por otro, negociar la transformación de contratos temporales en fijos para limitar la temporalidad injustificada.

Para ello, es necesario impulsar el uso que las normas reconocen sobre los derechos básicos de los representantes de los trabajadores (RLT) en materia de contratación¹.

Incidir en el desarrollo de políticas de empleo para mujeres, inmigrantes, personas autónomas, con discapacidad, desempleados jóvenes, mayores de 45 y 55 años, garantizando la igualdad de trato. A nivel institucional es necesario la participación activa en las Comisiones de Seguimiento de la Contratación provinciales (RD 355/1991).

2.5 Políticas activas de empleo como instrumento para favorecer la inserción de las personas desempleadas, en especial de las que tienen mayores dificultades

Los servicios públicos de empleo (SPE) constituyen una pieza clave para dinamizar el mercado de trabajo y ayudar a las personas desempleadas a mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo; y las políticas activas de empleo (PAE) un instrumento necesario para dar respuesta a las necesidades de empresas y trabajadores y trabajadoras y mejorar su conexión con la política educativa y formativa. Por ello, se ha de incrementar la inversión

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

pública en los SPE y PAE. En el caso de los SPE para dotar a las oficinas de empleo de los recursos necesarios, tanto de personal como de las herramientas adecuadas, para facilitar y garantizar su eficacia y su papel en la intermediación en el empleo, y no sustituir la iniciativa pública por la privada para aquellas tareas y funciones que son de su única responsabilidad.

Los trabajos habituales y permanente en las Administraciones Públicas no pueden tener carácter temporal y, en consecuencia, deben cubrirse con relaciones laborales ordinarias y no a través de la figura de colaboración social. Esta última figura debe ser competencia exclusiva del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), al afectar a personas que cobran prestaciones y no como una política activa de las comunidades autónomas, y ser reconocida como una relación laboral ordinaria.

2.6. Controlar y combatir las fórmulas irregulares en las relaciones laborales

Abordar y diseñar un plan que contenga un conjunto de medidas integradas e interrelacionadas, tanto de carácter general en distintos ámbitos (laboral, administrativo, fiscal, mercantil, etc.) como específicas, que atienda a distintas variables y modelos de relaciones laborales “atípicas”, los sectores con mayor incidencia, el tamaño de las empresas, los colectivos más vulnerables y la dimensión territorial.

Establecer acuerdos entre los interlocutores sociales y las distintas Administraciones; reforzar la coordinación con organismos (Inspección de Trabajo, Agencia Tributaria...).

2.7. Por una jornada laboral que permita la conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar es inviable si no se reduce la jornada laboral. CCOO reivindica la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales sin reducción salarial.

3. Formación para el empleo

3.1. Propuestas en la formación para el empleo

CCOO defiende el derecho personal a la formación y la garantía colectiva para su ejercicio. La formación debe responder tanto a las necesidades de las empresas como al proyecto personal y profesional de cada trabajador o trabajadora, promoviendo un modelo sostenible e inclusivo.

CCOO impulsará un acuerdo social que garantice una oferta de formación y ponga en valor la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en los órganos de gobierno del subsistema de Formación.

3.2. La formación dual

La formación dual en nuestro país recoge los programas bajo esta modalidad que se desarrollan en el ámbito educativo y la formación que se realiza a través del contrato para la formación y el aprendizaje, incluyendo bajo la misma denominación condiciones y derechos distintos para empresas y estudiantes-trabajadores. Si se pretende contar a medio plazo con un itinerario de formación de calidad bajo esta modalidad es necesario:

- Derogar el RD 1529/2012 y regular la formación dual.
- Modificar, en este contexto, el contrato para la formación.
- Bajo esta modalidad debe realizarse formación exclusivamente vinculada a títulos de FP y certificados de profesionalidad.
- Regular los requisitos que deben cumplir las empresas.
- Promover el desarrollo de la FP dual en la formación postobligatoria.
- Dirigir las ayudas a la contratación para la formación a sectores que propicien el cambio de modelo productivo a través de la innovación, la sostenibilidad ambiental y social (transporte, energía, rehabilitación urbana, educación, sanidad, bienestar social...).
- Regular la intervención de los órganos bipartitos creados al amparo de la negociación colectiva en el desarrollo y seguimiento de la formación dual.

3.3. La formación y los períodos de prácticas

Las prácticas no laborales deben vincularse siempre a un programa de formación.

Derogar el RD 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que constituye la precarización del contrato en prácticas.

Eliminar las prácticas extracurriculares del RD 592/2014.

Elaborar una propuesta del 'Estatuto del becario y estudiante en prácticas', que garantice los derechos de protección social y ayudas en los periodos de prácticas, con el objetivo de eliminar el fraude y el abuso de estas modalidades.

des. Establecer el proceso de evaluación de este modelo de formación, definiendo una periodicidad y unos criterios claros y ponderables que permitan evaluarlo de forma clara y pongan en evidencia sus debilidades y fortalezas, y sirvan para proponer las correcciones pertinentes.

3.4. La participación de los sindicatos en la formación

El sindicato debe intervenir en la formación a través de la negociación colectiva, en las empresas, en los sectores y territorios y en las instituciones, asegurando la intervención sindical confederal en planificación, programación y dirección, así como en la evaluación y seguimiento de la formación financiada con la cuota de formación profesional.

Para el desarrollo de estas tareas necesitamos reorientar e impulsar nuestros instrumentos vinculados a la formación para el empleo y otras iniciativas promovidas por el sindicato, con el fin de fortalecer nuestra acción sindical en las empresas, sectores y territorios. CCOO defenderá que la oferta de formación a trabajadores y trabajadoras se realice dando prioridad a la red de centros públicos.

4. Un nuevo marco jurídico que proteja los derechos laborales

4.1. Por una democracia de mayor calidad en la que esté garantizado el pleno ejercicio de los derechos políticos y sociales

Derogación del artículo 315.3 del Código Penal, que está siendo utilizado para criminalizar el ejercicio del derecho de huelga.

Revisar en profundidad la Ley de Seguridad Ciudadana, derogando los extremos que son lesivos para el ejercicio de los derechos fundamentales.

Reformar, a través de un gran acuerdo, el texto constitucional para garantizar los derechos laborales y sociales, una nueva ley electoral al servicio de la regeneración democrática y un nuevo marco de articulación territorial del Estado, plurinacional en su configuración y de corte federal. Derogar la última modificación de la Constitución Española en su artículo 135, por su contenido antisocial.

4.2. Carta de derechos del trabajo

Promover una reforma constitucional que refuerce y reconozca el derecho al trabajo como elemento esencial de la condición de ciudadanía, así como elevar el rango de los derechos laborales y sociales.

En tanto se producen los consensos necesarios para una reforma constitucional, proponemos la aprobación de una *carta de derechos de las trabajadoras y trabajadores* que recoja, entre otros: el derecho al trabajo; derecho de desarrollo profesional y formación para el empleo; derecho a la no discriminación en el ámbito laboral; derecho a la salud y seguridad en el trabajo; derecho tanto a nivel individual como colectivo a la libre sindicación y a la acción sindical en los lugares de trabajo o fuera de ellos; derecho de huelga, de información y extensión de la huelga.

4.3. Recuperar el diálogo social

Defender el diálogo social como una estrategia permanente del sindicato, que recorre todos los ámbitos de actuación, pero que necesita materializarse en acuerdos concretos y visibles, con efectos reales, para alcanzar su verdadero valor.

Mantener, potenciar y revitalizar todos los órganos de diálogo y concertación que existen en los diferentes niveles territoriales en los que participamos los agentes sociales y otras entidades, como la garantía y el mejor vehículo para alcanzar amplios acuerdos sociales.

4.4. Reformar el Estatuto del Trabajador Autónomo

Las medidas de fomento y apoyo al trabajo autónomo deberían financiarse con los Presupuestos Generales del Estado (programas de orientación y acompañamiento, acceso a financiación, avales públicos, etc.), y no suponer una minoración de ingresos a la Seguridad Social. En este sentido, cabe también señalar la necesidad de mejorar la protección social de este colectivo, sobre el reforzamiento del principio de contributividad que rige en el sistema de Seguridad Social.

Es necesario abordar la necesidad de una reordenación del mapa de representación institucional de las organizaciones que representan a estos trabajadores y trabajadoras, articulada sobre criterios objetivos, y sus funciones de interlocución institucional, en cuyo marco debe revitalizarse el papel del Consejo del Trabajo Autónomo.

Trabajador autónomo dependiente (TRADE). Con el objetivo de intentar dibujar con mayor precisión esta figura y deslindarla de sus fronteras con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, sería conveniente promover la introducción de algunas correcciones en su marco normativo. Entre ellas, la mejora del régimen de comunicación y los efectos derivados de la misma,

el reforzamiento de la actuación de la Inspección de Trabajo para verificar la adecuada utilización de la figura, la regulación de la eficacia general de los Acuerdos de Interés Profesional (AIP) y el reforzamiento de la negociación colectiva a la hora de definir y deslindar qué contratos son considerados TRADE y cuáles propiamente laborales.

4.5. Recuperar y desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público

Recuperar y desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público, estabilizando el modelo de negociación colectiva, dotándolo de mecanismos que protejan los acuerdos alcanzados de posteriores directrices sobre empleo público, al tiempo que se avanza en el desarrollo de la carrera profesional, en la evaluación del desempeño y en la movilidad interadministrativa.

Modificar la legislación aplicable al conjunto de las empleadas públicas/os, adaptándola a la jurisprudencia europea sobre concatenación de contratos, eliminando la actual situación de precarización del empleo público y sobre la indemnización en caso de cese.

5. Potenciar la negociación colectiva

5.1. Derogar las reformas laborales y articular la negociación colectiva

Derogar las últimas reformas laborales con el objetivo de fortalecer la negociación colectiva, recuperando el equilibrio entre las partes, garantizando la fuerza vinculante del convenio colectivo, devolviendo a la negociación colectiva el papel central en la regulación de las condiciones de trabajo, con prevalencia de los convenios de sector sobre los de empresa, eliminando las cláusulas de descuelgue de los convenios de empresa, recuperando su ultraactividad sin restricciones y los ámbitos de negociación colectiva en las Administraciones y empresas públicas, respetando la legitimidad negociadora de los sindicatos que tienen la condición de más representativos.

a) Los convenios de empresa deben desempeñar un papel de complementariedad con los convenios de sector; a los que les corresponde regular condiciones de homogeneidad sectorial. El convenio de empresa no puede tener preferencia aplicativa sobre los del sector, ni puede actuar como instrumento para romper a la baja las condiciones sectoriales; al contrario, tiene que articularse con el sectorial para que, de acuerdo con las reglas de complementariedad y concurrencia establecidas por éste, adapte a la empresa, entre otras materias, la regulación de la jornada, funciones y salarios.

b) Mientras persista la actual regulación de la prioridad aplicativa, desde la acción sindical y la jurídica, se actuará contra aquellos convenios de ámbito inferior que se desmarquen del convenio sectorial en aquellas materias que la ley otorga prioridad aplicativa sólo al convenio de empresa, de grupo o de agrupación de empresa.

En el impulso y desarrollo de convenios sectoriales de ámbito estatal, las federaciones estatales deberán coordinar con las federaciones sectoriales territoriales a la hora de articular las materias a negociar en cada ámbito donde preexistan convenios colectivos sectoriales, de manera que se haga compatible lograr altas tasas de cobertura de convenio y condiciones mínimas de homogeneidad sectorial.

Los convenios sectoriales estatales no deben conllevar la pérdida de las condiciones preexistentes en los convenios sectoriales de ámbito inferior, ni anular los espacios sectoriales territoriales de negociación, ni apropiarse materias de negociación que dejen un escaso margen a los convenios de ámbito inferior.

5.2. Igualdad de género

La devaluación salarial ha tenido una expresión de género. La brecha salarial de género es reflejo de la desigualdad y discriminación laboral que sigue afectando a la mayoría de las mujeres. La principal medida de desigualdad salarial que lastra el salario medio de las mujeres es el trabajo a tiempo parcial, un tipo de jornada claramente feminizada (el 74% son mujeres) y que tiene mucho peso en el empleo femenino, mientras que es muy poco relevante entre los hombres. Cerca de la mitad de la brecha salarial anual entre hombres y mujeres se explica por la desigual jornada laboral que soportan. Otro factor muy relevante para explicar la brecha salarial lo constituyen los complementos salariales, que representan una parte menor de la retribución, en comparación con el salario base, pero que, sin embargo, explica la mitad de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Otro de los factores que favorece la persistencia de la brecha salarial y el hecho de que las mujeres copen el trabajo a tiempo parcial es el evidente lastre que siguen arrastrando las mujeres: el trabajo doméstico. El 70% de las horas las realizan las mujeres, siendo la media de 2,5 horas superior al trabajo doméstico que realizan los hombres. El desigual reparto de roles entre mujeres y hombres incide en el peor acceso y condiciones laborales de las mujeres.

Se está muy lejos de conseguir el objetivo de la Ley de Igualdad de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La escasa articulación entre el plan de

igualdad y el convenio colectivo de referencia, y las resistencias empresariales para implementar, de forma efectiva, las medidas acordadas provocan que los avances en la erradicación de las desigualdades de género sean mínimos en estos años, cuando no se ha producido un retroceso evidente en algunos sectores de actividad fuertemente feminizados.

Los recortes en servicios públicos que facilitan la conciliación de vida personal, laboral y familiar también han contribuido a dificultar el acceso y mantenimiento del empleo a las mujeres trabajadoras. Es imprescindible reforzar las medidas de protección social (dependencia, educación infantil, etc.) que faciliten la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Igualmente, es indispensable impulsar medidas para la puesta en valor y la distribución igualitaria del trabajo doméstico y de cuidados.

Eliminar la brecha laboral y salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida, a tiempo completo, de mujeres; así como la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial.

Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, a través de medidas que tienen un efecto directo e indirecto para corregir esta desigualdad, como el aumento significativo del SMI y el aumento de los salarios base en los convenios.

Extender los servicios públicos de cuidado y educación infantil (de 0 a 6 años) para reducir la mayor implicación de la mujer en las tareas domésticas y las interrupciones de la vida laboral, cerrando la brecha salarial y la temporalidad.

Establecer la obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras que no tengan convenio colectivo propio. Reforzar la negociación colectiva con perspectiva de género, garantizando además la efectiva participación de las mujeres en la negociación colectiva.

Los convenios colectivos pueden flexibilizar los requisitos exigidos a las mujeres víctimas de violencia de género para acreditar dicha condición, para que puedan acceder a los derechos laborales dirigidos a las víctimas de violencia de género que estén recogidos en los convenios de las empresas y AAPP.

Exigencia de extender paulatinamente que los permisos por nacimiento y adopción sean iguales e intransferibles. Impulso a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Ampliación del catálogo de enfermedades profesionales, incluyendo una mayor atención a aquellas que repercuten en profesiones feminizadas. Impulsar mecanismos y medidas que fa-

vorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (flexibilidad horaria, jornada continua, racionalización de horarios, etc.)

Instar a la Inspección de Trabajo a que sancione a las empresas que no están cumpliendo la Ley de Igualdad en el ámbito de los planes de igualdad, los derechos de conciliación, y de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Además, hacer un seguimiento de las actuaciones que en el ámbito de igualdad están establecidas en las Inspecciones de Trabajo de los territorios.

5.3. No discriminación en el ámbito laboral por causas diferentes al género: edad, tipo de contrato, origen...

Promover en la negociación colectiva medidas para la contratación laboral de personas con discapacidad, así como la adaptación de puestos de trabajo o cambio de actividad para mantener la actividad de trabajadoras y trabajadores con discapacidad sobrevenida.

Introducir en los convenios colectivos cláusulas de no discriminación y de gestión de la diversidad, con compromisos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

Eliminar dobles escalas salariales y evitar salarios de entrada en los convenios colectivos para todas las personas.

Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población extranjera en todos los ámbitos, e impulsar y extender la acción sindical general y la negociación colectiva en los sectores y territorios que concentran mayores porcentajes de personas extranjeras.

Introducir en los convenios colectivos cláusulas de equidad e igualdad, protocolos de actuación contra la discriminación, y negociar medidas que sirvan para evitar la discriminación de personas LGTBI y con VIH, así como impulsar medidas formativas y de sensibilización.

5.4. La negociación colectiva en las nuevas realidades

Se deben configurar los grupos de empresa, incluidos los de carácter transnacional, como ámbito en el que se ejercen los derechos colectivos de representación sindical, y la plena efectividad de los derechos de información, consulta y participación.

La descentralización productiva conlleva un debilitamiento de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras de las contratas y subcontratas, que con convenio de empresa como instrumento y su uso por las empresas de servicios y su abuso por las empresas multiservicios (EMS) está evolucionando a una total desregulación de las condiciones laborales y a una fragmentación de las actividades, líneas de producción y, consecuentemente, de los sectores de actividad. Para enfrentar esta situación es necesario:

- Modificar la legislación y reforzar la regulación: art. 43, 44 y 45 del ET.
- Garantizar a los trabajadores y trabajadoras de EMS unas mínimas garantías laborales y salariales referenciadas al convenio sectorial correspondiente a cada actividad.
- Trasladar a todas nuestras organizaciones sectoriales y territoriales la necesidad de intensificar las acciones, tanto sindicales, como administrativas y judiciales, para corregir las desigualdades y fraudes que producen las EMS en todos los sectores de actividad.
- Trasladar la situación de estas empresa y exigir pronunciamiento a todos los organismos o entes responsables en cada caso (Inspección de Trabajo, patronales, CEOE y CEPYME, Administración, etc).
- Los convenios sectoriales y de empresa deberán seguir incluyendo cláusulas de garantía para regular una externalización responsable, tanto con las plantillas de las empresas principales como con el personal subcontratado.
- Trasladar la presión y la responsabilidad del modelo de externalización a las empresas principales o clientes y Administraciones.

5.5. La intervención sindical. Participación en órganos de gestión de las empresas públicas y privadas

Promover las reformas necesarias para garantizar información real sobre la situación de la negociación colectiva, y para recuperar las funciones que les son propias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, excluyendo aquellas que deben residir en el ámbito de sus protagonistas, las organizaciones sindicales y empresariales, y en los términos y condiciones establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos de solución autónoma de conflictos colectivos, como es la inaplicación de los convenios colectivos.

Asimismo, es preciso poner en marcha un sistema integrado de información a las partes negociadoras con los datos que sobre el ámbito de negociación

colectiva correspondiente están en poder de las distintas Administraciones Públicas (Hacienda, Seguridad Social, Servicio Público de Empleo...), para facilitar un conocimiento común de la situación real del ámbito de negociación correspondiente.

Incidir en la planificación y evaluación de la programación de la Inspección de Trabajo con aumento de actuaciones en materia de empleo, fraude en la contratación y campañas específicas en tiempo parcial, en exceso de horas extraordinarias, salud laboral..., como de cualquier otro tipo de irregularidades en materia de empleo que consideremos.

En el ámbito de la empresa hay que potenciar e intervenir en las comisiones de seguimiento paritarias de los convenios.

El sindicato debe participar en el control y la decisión de aquellos intereses que afecten a los trabajadores y trabajadoras. Para que la participación sea efectiva y se realice con garantías es necesario que ésta se haga en representación de los propios órganos de representación sindical; es decir, las organizaciones territoriales, las federaciones y las secciones sindicales.

Impulsar los comités de vigilancia. El comité de vigilancia debe ser un órgano social cuya función principal es el control del órgano de dirección de la empresa. El comité de vigilancia puede y debe solicitar en cualquier momento a la dirección de la empresa, la información necesaria para el ejercicio de sus tareas.

5.6. La salud en el trabajo

La defensa de la salud laboral es un terreno clave para la defensa de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo, y una herramienta estratégica de la acción sindical. La vinculación entre precarización del mercado de trabajo y siniestralidad laboral es una evidencia innegable. El aumento del paro y la pérdida de derechos laborales repercuten en la salud y seguridad de la clase obrera. La precariedad laboral roba la salud y mata.

Es imprescindible impulsar las políticas públicas en materia de salud laboral y de la prevención, junto a la denuncia de la impunidad con la que algunos sectores empresariales actúan ante la siniestralidad laboral, y el reforzamiento de las sanciones y su cumplimiento. Para ello, la acción sindical es determinante para fijar plazos más largos de prescripción de los delitos con resultado de lesiones graves o fallecimiento; a la vez que se proponen procedimientos abreviados para los supuestos de faltas administrativas y agilizando los procesos ante los delitos y su enjuiciamiento penal.

La salud y la enfermedad no pueden convertirse en un mecanismo de exclusión laboral, por lo que se propondrá la derogación del artículo 52 letras a) y d) del Estatuto de los Trabajadores, que se refieren al despido objetivo por ineptitud sobrevenida y por ausencias reiteradas aún justificadas por causa médica, ya que en ambos casos se utilizan las cuestiones relacionadas con el estado de salud con un fin instrumental discriminatorio y en detrimento de la persona que trabaja.

Para CCOO es fundamental poner la salud en el centro del sistema de prevención y de protección social.

El sistema de protección social tiene que garantizar a quien pierda la salud un puesto de trabajo compatible con su estado, una asistencia sanitaria y una protección económica suficiente. Sólo la objetividad del sistema público puede garantizar un control de la salud basado en criterios e indicadores con el único objetivo de la prevención, huyendo del economicismo que preside el discurso de las entidades privadas que colaboran con la Administración.

La parte de la prevención que contribuye a la detección precoz de alteraciones de salud no está funcionando. No se visualizan ni enfermedades profesionales ni relacionadas con el trabajo. Causa de ello es el escaso protagonismo de los diagnósticos de sospecha que emiten tanto los servicios de prevención como los sistemas públicos de salud. Los sistemas públicos asumen gastos de atención sanitaria que corresponden a las mutuas y se financian con cuotas. Comisiones Obreras ha de fomentar las campañas en prevención y en reparación de daños. Para ello cuenta con la fortaleza de los gabinetes de salud laboral, como instrumento estratégico para la acción sindical en la determinación del origen profesional del daño y en la reivindicación de su justa reparación y compensación, aportando el conocimiento necesario para prevenir los factores de riesgo que se han hecho visibles.

5.7. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

La RSE evalúa el impacto de las empresas en la sociedad e incluye la necesaria colaboración con los grupos de interés afectados. Es la manera más efectiva, transparente y participativa de abordar los impactos negativos que pueden generar las empresas, sin importar sus dimensiones, ni el lugar donde ejerzan su actividad. La filantropía, la beneficencia o la caridad no pueden compensar las conductas que tienen repercusiones negativas para otros. Durante los últimos años, el impacto sociolaboral de las empresas españolas en la sociedad no ha sido muy positivo. Por tanto, es necesario que los sindicatos, grupo de interés esencial reconocido, intervengamos en la política y actuaciones de responsabilidad social de las empresas a través de la negociación colectiva

y la acción sindical, y reclamemos nuestra participación en su elaboración, evaluación y aplicación con el fin de garantizar que las conductas responsables se incorporan a las estrategias globales y a las actividades diarias de las empresas. Además, resulta fundamental exigir al Gobierno una verdadera implicación en RSE, que se materialice en la reactivación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), órgano impulsor de las políticas de RSE con representación plural de la sociedad, y en la puesta en marcha y seguimiento de la Estrategia Española de RSE. A corto plazo, en el CERSE se debería debatir la transposición de la Directiva Europea de divulgación de Información no Financiera y el futuro Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos. En otro sentido, el sindicato se debe dotar de criterios y objetivos comunes que desarrollen una visión sindical coordinada de la RSE, en la que se incluyan nuestras propuestas prioritarias para el diálogo social y la negociación colectiva con las empresas y las Administraciones Públicas.

6. Por un nuevo modelo productivo que nos permita crecer sobre bases sólidas y sostenibles medioambientalmente

Ampliar y reorientar la inversión pública. La falta de armonización en la política de inversiones produce un crecimiento desigual, además de una organización deficiente de los recursos. La prioridad debe ser optimizar la utilización y gestión de las ya existentes. Por eso, proponemos reorientar la inversión hacia su mantenimiento, mejora integral y hacia el desarrollo de un tejido empresarial de calidad.

Aumentar la inversión pública, dándole prioridad a los medios más respetuosos con el medio ambiente, a la finalización de las redes básicas de interconexión, garantizando su mantenimiento, ampliando la intermodalidad entre los diferentes sistemas de transporte, potenciando la electrificación del transporte, tanto el ferroviario de mercancías como el convencional en el contexto del desarrollo sostenible. Apoyar la rehabilitación, especialmente energética, y las mejoras en las viviendas, el desarrollo de un mercado de alquiler social amplio y el mantenimiento de las infraestructuras para ayudar a una recuperación del sector de la construcción sobre bases no especulativas, sustentando un amplio parque público de vivienda.

En este sentido, el sector de las telecomunicaciones es un pilar básico para avanzar en un cambio del tejido productivo y para caminar hacia una sociedad más igualitaria e integradora.

Se debe tener como objetivo la configuración de un modelo sostenible, basado en la competencia efectiva en infraestructuras y la inversión en nuevas

redes de última generación, a la vez que confirmar un elevado nivel de seguridad jurídica en la regulación, que garantice la prestación de servicios de calidad y una expansión progresiva del servicio universal, garantizando el acceso de las zonas rurales; todo ello con el fin de combatir la brecha digital.

6.1. Políticas sectoriales, en especial la política industrial

Sin buenas empresas ubicadas en actividades de alto valor añadido y alta demanda no es posible generar suficiente empleo de calidad y sostener el Estado de bienestar. Por ello, necesitamos que los poderes públicos se impliquen en fomentar un tejido empresarial de calidad y lo desarrollen en torno a la solución de los retos y carencias a los que se enfrenta España (sequía y desertización, escasez de energía y materia primas, elevados precios, envejecimiento de la población, etc.), mediante –entre otras– una política de compras públicas inteligente. Esta estrategia de país debe recuperar los sectores tradicionales de la industria española y, al mismo tiempo, apostar por las tecnologías de la información y comunicación, la biotecnología, el transporte sostenible y la digitalización.

Impulsar la reindustrialización como un instrumento necesario para el cambio en el modelo productivo, lo que implica, además de políticas sectoriales activas, un cambio radical en la política energética que favorezca la transición ecológica hacia una economía baja en carbono para combatir el cambio climático; apostando por un aumento del tamaño de las empresas que facilite la necesaria internacionalización de la economía española.

6.2. La transición a una economía sostenible que avance hacia un modelo bajo en carbono

Avanzar hacia una economía baja en carbono, a través del fomento del ahorro energético y la ecoinnovación en la producción y el transporte.

Abordar una reforma en profundidad del sector energético, con el fin de recuperar el protagonismo de los intereses generales sobre los de las grandes empresas del sector; garantizar el suministro universal de energías y agua a todos los hogares (mediante un auténtico bono social que acabe con la pobreza energética); remunerar la energía en función de sus costes reales.

Activar un mercado competitivo de suministro a largo plazo para las industrias de alto consumo energético, fomentar las energías renovables (eólica, solar, biomasa, etc), la generación distribuida y el autoconsumo.

A nivel del Estado estamos obligados a hacer planes de cambio climático y energía, que deberán avanzar en una transición hacia un nuevo modelo pro-

ductivo que puede suponer una oportunidad de desarrollo tecnológico e industrial con creación de empleo.

Esta transición se debería sustanciar en un marco jurídico que abarque a todos los sectores y que en el terreno energético apueste por el desarrollo de las energías renovables, particularmente el autoconsumo y la generación distribuida, y por el ahorro y la eficiencia en el uso de la energía en la industria, en el transporte y en los edificios. El nuevo marco debe incluir una revisión de los instrumentos de financiación y de la fiscalidad y reorientar las inversiones empresariales para dicha transición.

El transporte es uno de los sectores en los que más hay que intensificar los esfuerzos de reducción de emisiones, con un cambio en el modelo de movilidad, fomentando el ferrocarril, la electrificación y la gestión de la demanda del transporte, así como el transporte público. En los ámbitos urbanos los desplazamientos al trabajo generan gran parte de los viajes e inciden negativamente en los trabajadores y trabajadoras (siniestralidad, coste económico, factor de desigualdad social). El impulso de la ecomovilidad y del transporte colectivo reduciría los impactos ambientales, mejoraría las condiciones laborales e impulsaría el cambio de modelo productivo.

CCOO impulsará una transición justa para los trabajadores y las trabajadoras, y esto exige contar con los instrumentos de financiación orientados a planificar la reactivación de la actividad industrial, la defensa del empleo, y la cohesión social y territorial.

Hace falta también que el modelo productivo sea más limpio, disminuyendo el uso de sustancias peligrosas en los procesos y en los productos, y que esté más basado en la economía circular y en la bioeconomía. Hay instrumentos en las normativas europeas y nacionales para esos cambios, pero hace falta reforzarlos y controlar mejor su implantación. Estos ámbitos, junto con el ecodiseño, pueden contribuir, asimismo, al desarrollo tecnológico y a la generación de empleo.

6.3. Por un desarrollo tecnológico compatible con el empleo

La digitalización de la economía y la sociedad es un reto importante para el sindicato. La digitalización introduce cambios de calado en la industria (servicios, mercados, servicios públicos, enseñanza, etc). La digitalización podría generar entre los trabajadores y trabajadoras situaciones de desigualdad social y territorial.

El sindicato debe apoyar y salvaguardar los intereses de los trabajadores y trabajadoras en la nueva economía digital. También se debe hacer frente a las plataformas digitales de mano de obra y a sus efectos graves sobre el empleo.

6.4. La economía colaborativa

La economía colaborativa potencia la división del trabajo y la subcontratación, rompe con la protección de los trabajadores y trabajadoras, y socava las regulaciones laborales; además de aumentar los riesgos psicosociales del trabajo individualizado en las plataformas.

Para un desarrollo ordenado del consumo colaborativo o participativo, con medidas que apoyen, complementen y supervisen la política de protección de los consumidores, empresas y trabajadores/as llevada a cabo por los Estados miembros de la UE, es necesario que se realice una definición del entorno legal, laboral y fiscal de las actividades comprendidas en el consumo colaborativo o participativo, ordenando y regulando aspectos como la responsabilidad legal, el aseguramiento, derechos de uso, derechos contra la obsolescencia programada, las tasas de propiedad, los estándares de calidad, la determinación de derechos y deberes, la relación laboral y la seguridad. Para ello debiera reforzarse y adecuarse la legislación existente en los sectores donde se lleva a cabo el consumo colaborativo.

CCOO está claramente a favor de la utilización de las nuevas tecnologías digitales, de manera que estén al servicio de los ciudadanos, de los trabajadores y trabajadoras, siempre que se respeten las leyes y reglamentos en cuanto a la mano de obra.

Debemos evitar una nueva precariedad en el campo digital. Se debe dar forma a la transición hacia un trabajo digital justo y de calidad, y en este sentido el sindicato deberá intervenir en el empleo, los salarios, la cualificación, la mejora de la competencia, la externalización de tareas, las regulaciones sobre el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, el acceso a la Seguridad Social, el respeto a la intimidad, la conciliación de la vida privada con la implantación del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, proteger los derechos a la propiedad intelectual, además de garantizar el derecho a la información, la consulta y la representación en las comisiones de vigilancia y consejos de administración.

Integrar la noción de género para promover la plena integración de las mujeres.

El sindicato deberá participar en la introducción de las nuevas tecnologías para garantizar un trabajo justo y de calidad e influir en la agenda de digitalización del Gobierno, haciendo hincapié en la necesidad de considerar la dimensión social y el futuro del mundo del trabajo.

6.5. Por una I+D+i como motor de desarrollo y empleo de calidad

CCOO entendemos la I+D+i como herramienta de cambio que potencie un desarrollo autosostenido y articulado sobre el que pueda asentarse una estructura social más justa. Por ello, consideramos fundamental incrementar el gasto público y privado en I+D+i.

CCOO reivindica el carácter estratégico de la investigación, el desarrollo y la innovación, como factores imprescindibles para el cambio de modelo social, productivo de creación de empleo.

CCOO tomará la iniciativa y tendrá un papel activo en la universidad, en la investigación y en las empresas, participando en la fase de planificación y selección de las innovaciones tecnológicas, así como en la evaluación de los resultados de las mismas y sus repercusiones en la marcha general de la empresa, como parte integral del diálogo social y de la negociación colectiva; asegurando, también, la igualdad de género y la no discriminación en todo el proceso de innovación y sus repercusiones.

Asimismo, se respetará este principio en el desempeño de actividades investigadoras, en la contratación del personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

7. Un sistema financiero que facilite la inversión y el cambio de modelo productivo

Apoyar al creciente sector de la economía social y solidaria, que busca equilibrar la viabilidad económica con la equidad y la justicia social, siendo de reconocido valor para la Organización Internacional del Trabajo. Promover, además, la adopción de las medidas legislativas necesarias que permitan extender la actual presencia y actividad sindical dentro de los proyectos incluidos en este tipo de economía, para garantizar la defensa de los derechos e intereses de todos los trabajadores y trabajadoras, no sólo de las personas asalariadas por cuenta ajena, sino también de los voluntarios y de los integrantes de los mismos.

Conformar una banca pública sobre el actual ICO y las entidades que ya son propiedad del Estado (Bankia, Marenostrum) para evitar el oligopolio y la exclusión financiera, que asegure la correcta transmisión de la política monetaria y sirva para financiar los proyectos de inversión de la economía real, en especial los relacionados con objetivos sociales y de desarrollo local.

Que se garantice el flujo del crédito a las empresas y familias, que aún continúa limitado tras dos años de crecimiento económico.

Detener el proceso de concentración bancaria para aumentar beneficios, pues destruye empleo, reduce la competencia de un sector muy oligopolizado, aumenta el riesgo de rescate con dinero del contribuyente, y eleva el riesgo de exclusión social.

Introducir un impuesto sobre las transacciones financieras, que ayude a recuperar el dinero invertido por el contribuyente en el rescate del sistema financiero. CCOO saluda y apoya nuevas fórmulas de democracia económica en diferentes sectores: servicios financieros (“banca ética”, etc.), sector energético...

8. Migraciones

8.1. CCOO ante la inmigración

Fortalecer nuestro compromiso con los trabajadores y trabajadoras extranjeros y, al mismo tiempo, reforzar nuestra Red de Centros de Información a Trabajadores Migrantes (CITE), en la que venimos realizando desde hace 30 años un servicio fundamental para que la población inmigrante disponga de la información necesaria a fin de obtener y renovar los permisos de trabajo y/o residencia, denunciar las situaciones de explotación y discriminación conocer sus derechos laborales, , los requisitos profesionales que demanda el mercado laboral para acceder a un puesto de trabajo o mejorar sus condiciones laborales, acceder a la formación continua o profesional y demás servicios públicos, poniendo especial énfasis en los colectivos potencialmente más vulnerables y desfavorecidos, como son la infancia, las mujeres, las personas mayores y las personas con diversidad funcional.

8.2. CCOO en la crisis de las personas refugiadas

Exigir políticas públicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, en las que se reconozcan las necesidades específicas de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las condiciones laborales, los salarios y el derecho a prestaciones de la Seguridad Social de todas las personas refugiadas.

Combatir y prevenir todas las formas de discriminación, así como el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación o trabajo infantil.

CCOO debe facilitar la participación y afiliación de personas refugiadas en el sindicato, participar en los mecanismos de negociación colectiva y acceder a

la justicia y a los recursos judiciales necesarios para hacer frente a condiciones de trabajo abusivas.

Demandar de las distintas Administraciones la realización de campañas de información, promoción y sensibilización que contrarresten las conductas xenófobas y destaquen las contribuciones positivas de las personas refugiadas, contando con la participación de la sociedad civil.

8.3. El trabajo de CCOO con la emigración española

Impulsar acuerdos bilaterales de colaboración con los sindicatos de los países receptores de emigración española.

Garantizar que las contrataciones en origen, en especial cuando sean colectivas, se produzcan con plenitud de garantías y derechos.

Impulsar un programa de retorno para jóvenes que han tenido que emigrar.

Exigir la vuelta a los niveles de protección sanitaria previos a la reforma de 2013 (Ley 22/2013), para que los españoles puedan acceder a la sanidad cuando se hallen emigrados y carezcan de la cobertura sanitaria de los países de acogida. La ciudadanía y la residencia efectiva, no la carrera profesional o las cotizaciones sociales, deben determinar el acceso a la sanidad pública. Por ello, han de derogarse las leyes de exclusión sanitaria que afectan a las personas migrantes (Real Decreto 16/2012) y volver a la cobertura sanitaria universal.

Proteger en los países de acogida la salud de las personas emigrantes, de 65 años y más, y de las incapacitadas, que dejaron de percibir de España la prestación por razones de necesidad debido a los recortes presupuestarios.

Derogar las normas legales que establecieron el voto rogado para la emigración.

Prestar atención a las mujeres emigradas víctimas de violencia de género en el exterior.

Bloque 2.

PROTECCIÓN SOCIAL Y POLÍTICA FISCAL. EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Nueve años de crisis dejan en España varias consecuencias y enseñanzas, algunas comunes con el resto de la zona euro, del conjunto de Europa, de la economía global; otras específicas de nuestro país. Entre ellas, que las redes de protección social, aceptables en España aunque incompletas antes de la crisis, han sido y son insuficientes para abordar las consecuencias de una crisis como ésta, agravada con las políticas de reducción de cobertura y prestaciones practicadas.

También que la desigualdad se ha incrementado de forma notable y que los mecanismos tradicionales de distribución y redistribución de la renta están funcionando de forma distinta y más injusta, en una progresión que se ha acentuado en este último período. Primero, en la disputa sobre las condiciones salariales y retribución del capital en el seno de la empresa; después, a través del sistema fiscal (entendido en sentido amplio, recaudación fiscal y gasto público, como define el art 31 de la Constitución Española, o lo que es lo mismo, quien y cuanto se paga en impuestos, quien y cuanto se recibe en forma de prestaciones sociales)².

Aquí aparece una primera limitación y es la existencia de una mejorable cultura fiscal, claramente reflejada en las encuestas del CIS, que facilita mantener elevados niveles de fraude y elusión fiscal (dos problemas distintos, con soluciones diversas), entre cuyas consecuencias está nuestra menor capacidad de actuación respecto de los países de nuestro entorno más inmediato (zona euro) o próximo UE 28³.

² Artículo 31 CE. 1. Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que en ningún caso tendrá alcance confiscatorio. 2. El gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos, y su programación y ejecución responderán a los criterios de eficiencia y economía.

³ Solo podrán establecerse prestaciones personales o patrimoniales de carácter público con arreglo a la ley.

Se han constatado evidentes vacíos de cobertura en nuestro sistema de protección social, amplificadas en una crisis de gran duración e intensidad. La sociedad y la economía española sufren una situación de paro masivo. El desempleo se ha convertido en una situación cada vez más permanente y desprotegida. El 58 % de las personas desempleadas lleva más de un año en el paro y el 43 % más de dos. La tasa de cobertura de la protección por desempleo se ha recortado 25 puntos porcentuales desde el máximo alcanzado en 2010. El 63 % de los beneficiarios percibe prestaciones asistenciales y el 37 % contributivas. Ha caído la cuantía media de la prestación contributiva y, por todo ello, ha disminuido el gasto en protección por desempleo en dos años en más de 9.000 millones de euros, pese a nuestro elevado nivel de paro, especialmente en colectivos de baja cualificación.

La escasa cobertura e insuficiencia de los sistemas de rentas mínimas contruidos en las comunidades autónomas son también ejemplos claros de ello.

Todo esto hace especialmente visible la necesidad de adoptar medidas que hagan posible una política integral de garantía de rentas para todas las personas.

Se ha anticipado en una década la necesidad de aportar recursos adicionales al sistema de pensiones, al tiempo que deben seguir mejorando sus ingresos procedentes de cotizaciones. La destrucción masiva de empleo, la prolongada permanencia en el paro en amplios sectores, el intenso proceso de devaluación salarial con diferentes intensidades de implantación, etc., han hecho disminuir sus ingresos, al tiempo que el incremento de gastos mantenía su evolución prevista. Por otra parte, se ha producido el anticipo del ritmo e intensidad de consumo del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y una perspectiva de reducción futura de la intensidad protectora de las pensiones contributivas, derivada de la reforma de pensiones aprobada en 2013 sin elemento de corrección alguno.

El Sistema Nacional de Salud (SNS) está sometido a fuertes tensiones. Por los recortes sufridos, la pérdida de miles de empleos y el deterioro de condiciones de trabajo. Un menor peso crónico de la atención primaria y la salud pública, así como el incremento de las listas de espera, la masificación de las urgencias, el retroceso en la reforma de la salud mental, el desmesurado gasto farmacéutico y el parón en investigación e innovación tecnológica. Por decisiones políticas orientadas a mermar su capacidad –desplazando parte de la atención sanitaria hacia el sector privado–, limitando el acceso universal al mismo –con la expulsión de los inmigrantes sin permiso de residencia, como elemento destacado, y a incrementar la aportación directa de los pacientes a través de nuevos copagos o porcentajes–, desplazando gasto públi-

co a gasto familiar. Al tiempo, aumenta la demanda, principalmente, por el envejecimiento y el mayor peso de las enfermedades crónicas. El SNS arrastra problemas, sin resolver, de buen gobierno y transparencia, dificultando la participación social, la evaluación y el control de su funcionamiento.

En materia educativa, la aprobación e implantación de la LOMCE, junto con la desinversión e incentivos a la escolarización en centros privados (desgravaciones fiscales, subvenciones, etc.), mientras se reducían los programas más compensadores, ha perjudicado a la educación pública y ha supuesto un doble abandono de la población más vulnerable, en un marco de creciente desigualdad y pobreza, entre ellos la población con necesidades educativas específicas.

Los índices de pobreza mantienen a una persona de cada cinco bajo el umbral de la pobreza (8.011 euros/año), y no pueden abordar las necesidades básicas de subsistencia, como alimentación, energía o vivienda en condiciones dignas.

Los servicios sociales, dentro de los que se inscribe la atención a la dependencia, se han visto también gravemente afectados por los recortes de la última legislatura, caracterizada también en este caso por la reducción de financiación estatal, el intento de limitar la capacidad de los servicios sociales municipales (a través de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local) y la renuncia del Estado a jugar un papel relevante a la hora de fomentar la igualdad en el acceso de todos los ciudadanos/as a este derecho.

El sistema de atención a la dependencia durante la última legislatura ha reducido la intensidad de las prestaciones y aumentado los umbrales del copago que deben asumir las personas beneficiarias y sus familias. Los marcos de diálogo social que originaron la propia Ley y guiaron la primera etapa de su implantación se han visto gravemente afectados. Tras las elecciones autonómicas de 2015 se dio un nuevo impulso al proceso de implantación, pero al persistir la infrafinanciación estatal se ha comenzado a resentir. Hoy un tercio de las personas afectadas están en lista de espera para acceder a una prestación efectiva.

La actuación sobre estas cuestiones forma parte esencial de la práctica de una organización sindical confederal, que se ocupa de representar los intereses del mundo del trabajo desde una perspectiva integral, tanto en el seno de la empresa o centro de trabajo como a través de la actuación sobre la capacidad de financiación, la extensión, marco normativo y forma de prestación de servicios públicos, redes de protección social y mecanismos de redistribución de la renta que garanticen la igualdad real y efectiva entre las personas. El desarrollo del Estado de bienestar es un indicador que incide, también, en el grado de simetría de la igualdad entre sexos.

Los diferentes intereses se conjugan a través de mecanismos de concertación o conflicto social. El protagonismo sindical en su desarrollo es innegable y lo será en el futuro, no sólo porque así lo reconoce nuestro ordenamiento constitucional sino porque es imprescindible.

En estas condiciones, el 11º Congreso Confederado aprueba los siguientes mandatos:

1. Recuperar y fortalecer el modelo de protección social. La Seguridad Social y el conjunto de elementos que constituyen el Estado de bienestar⁴

Será un objetivo estratégico de la acción de CCOO mantener en niveles adecuados de cobertura y suficiencia prestacional los dos actuales niveles de protección: el contributivo (que sustituye rentas del trabajo ante situaciones de desempleo, jubilación, incapacidad temporal o permanente y fallecimiento) y el llamado asistencial, que debe definirse como un sistema de garantía de ingresos mínimos.

Dentro del entorno europeo, España debe reforzar su sistema de protección social para alcanzar los niveles de gasto de los países que forman la UE y la zona euro, ya que los diferenciales con respecto a éstos son significativos, en torno a los 5 puntos de PIB de media en los últimos años. España gasta menos en términos de PIB en casi todas las áreas de protección social –pensiones, sanidad, discapacidad, familia, vivienda y exclusión social– salvo en desempleo, partida en la que el gasto ha sido superior, debido al elevado desempleo estructural en nuestro mercado laboral.

En ese marco, será relevante conocer el desarrollo del denominado “Pilar Social Europeo” que promueve, con futuro aún incierto, la Comisión Europea.

Desde la negociación colectiva, la previsión social complementaria (PSC) se desarrollará ligada al crecimiento, el bienestar social y el empleo de calidad, con instrumentos que otorguen derechos económicos reales a los trabajadores y trabajadoras. Su patrimonio debe invertirse con criterios socialmente responsables, además de rentables financieramente, priorizando la inversión productiva que, a su vez, favorece el empleo y la creación de riqueza, en contraposición a inversiones meramente especulativas.

⁴ http://www.cis.es/export/sites/default/Archivos/Marginales/3100_3119/3105/es3105mar.pdf

1.1. La “garantía de rentas” como clave de bóveda del sistema de protección social

La fuente esencial de rentas reside en el empleo. Su determinación se realiza a través de la distribución de la renta entre capital y trabajo, en la que la negociación colectiva y el diálogo social constituyen herramientas imprescindibles que deben ser reforzadas. No obstante, existen diversas dificultades para que el mercado de trabajo provea de empleo y rentas suficientes al conjunto de la población. El sistema fiscal debe contribuir a resolverlo a través de las redes de protección social.

Rentas garantizadas para el conjunto de la población, combinando empleo, sistemas contributivos y universales. Para CCOO esta política integral de garantía de rentas debe tener como prioridad a las personas y su derecho a tener ingresos suficientes que aseguren un nivel de vida digno, y ello manteniendo los equilibrios que precisa nuestro sistema productivo y de protección social para estar correctamente coordinados.

Es preciso impulsar el papel esencial que tiene la negociación colectiva y la legislación laboral, como garantía de empleos dignos y con derechos que aseguren siempre un salario justo y suficiente.

La reforma del sistema de protección por desempleo, tanto en sus niveles contributivo como asistencial, que venga a cubrir sus actuales lagunas; revertir los recortes producidos en los últimos años, mejorar su nivel de protección, eliminando las restricciones de acceso, en especial para los mayores de 52 años, adaptándolo a características del actual mercado laboral como la excesiva rotación que dificulta la generación de derechos, o el desempleo de larga duración que desprotege a personas que siguen necesitando cobertura. Recuperar, en suma y en breve, al menos las tasas de cobertura previas a la crisis, ampliándola a colectivos desprotegidos total o parcialmente, como el empleo en el hogar o el sector agrario. Finalmente, reforzar su vinculación con políticas activas de empleo efectivas.

Como última red de protección social, es necesario el desarrollo de un sistema universal de rentas mínimas para todas aquellas personas que carecen de ingresos derivados del trabajo o no tienen acceso a las prestaciones de desempleo, para asegurar de manera real y efectiva el derecho a percibir unos ingresos mínimos de subsistencia y recibir apoyo para conseguir la inclusión socio-laboral. De este modo, una política integral de garantía de rentas debe actuar de forma coordinada sobre los ámbitos laborales, la protección social contributiva y las prestaciones no contributivas, respetando entre ellos los equilibrios que dieron lugar a la configuración del actual modelo de Estado de bienestar⁵.

⁵ Enlace con el Informe 2016 sobre Protección Social en España, elaborado por CCOO. <http://www.ccoo.es/cms/g/>

Atendiendo a la evolución económica y social, en determinadas circunstancias, con controles adecuados y limitación temporal, puede considerarse la posibilidad de incorporar sistemas de rentas garantizadas, complementarios al sistema de rentas mínimas propuesto.

Asimismo, esta política integral debe contemplar la iniciativa de facilitar el acceso y/o mantenimiento de una vivienda para las rentas más bajas y en situación de necesidad, impulsando la creación de un incipiente parque de alquiler, de gestión preferentemente pública, a un coste asequible, para garantizar el derecho de acceso a un alojamiento digno al conjunto de la población y, en concreto, para aquellas personas que se vean desalojadas de sus viviendas (bien por la incapacidad de pagar el alquiler o bien porque deban acogerse a la dación en pago, cancelando la deuda hipotecaria con la entrega de la vivienda).

1.2. Pensiones, sanidad, educación, servicios sociales

1.2.1. Pensiones⁶

Es conocida la apuesta de CCOO por el sistema de pensiones, fuente principal de rentas de trabajadoras y trabajadores tras la finalización del periodo de actividad y garantía de rentas en la vejez. Nuestro compromiso con la defensa de los intereses y condiciones de vida de las personas que representamos, desde las etapas vitales previas a su incorporación al mundo del trabajo hasta el fin de sus días, es un rasgo de identidad de CCOO. Con rigor, sin demagogia, pero de forma exigente ante la importancia de esta fuente de rentas para una parte muy importante y creciente de la población y para el resto de la sociedad, que está fuertemente influida por la demanda de bienes y servicios de la población pensionista.

- *Sistema contributivo*: garantizar su suficiencia en el marco de un proceso de envejecimiento poblacional e incremento de esperanza de vida. Para ello, ha llegado el momento de contar con fuentes de financiación mixta, reforzando los ingresos por cotizaciones en los significativos márgenes aún existentes e incrementando las aportaciones desde los Presupuestos Generales del Estado, así como continuar reforzando la contributividad del sistema, lo que incrementa y mejora su cobertura. En las próximas décadas será preciso garantizar la solidaridad intergeneracional entre generacio-

[public/o/7/o138557.pdf](http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/7/o138557.pdf)

Propuestas elaboradas en materia de Renta Mínima Garantizada: 1ª.- CCOO en 2013 <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o25202.pdf>; 2ª CCOO y UGT en 2015, concretada en la presentación ante las Cortes Generales de una Iniciativa Legislativa Popular, avalada por más de 710.000 firmas <http://www.ccoo.es/cms/g/publico/1/o36203.pdf>

⁶ Propuesta en materia de financiación del sistema de pensiones presentada por CCOO a los partidos políticos que han concurrido a las Elecciones Generales del 26-J 2016:

<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o101375.pdf>

nes numéricamente diversas. En los años inmediatos debemos combinar medidas de corto plazo para financiar el sistema contributivo y reequilibrar la actual situación de déficit anual, con otras de carácter más estratégico para alcanzar los objetivos citados.

Para ello, el marco más adecuado es recuperar e impulsar los espacios de amplio consenso político y social construidos en torno al Pacto de Toledo, cuestionados en la última legislatura, atendiendo a las exigencias derivadas de la condicionalidad que ha acompañado el rescate de la economía española a través del sistema financiero.

El Pacto de Toledo debe continuar el proceso de revisión periódica de nuestro sistema de pensiones para reforzarlo, garantizando su financiación suficiente, al tiempo que sigue atendiendo diversas prioridades: contributividad, equidad, pensiones mínimas, etc, sin olvidar el impacto que sobre los sistemas de protección social y pensiones tienen las diferencias de retribución y desarrollo profesional entre hombres y mujeres; la mejora de cotizaciones y cobertura en colectivos específicos que hoy la tienen baja o inexistente (empleo doméstico, empleo agrario, producción artística, autónomos, etc); y mejorar prestaciones contributivas que lo necesitan como las de viudedad, en muchos casos, y las de orfandad, en todos.

En ese marco, apostamos por garantizar la financiación necesaria para sostener un sistema de pensiones públicas comparable para las distintas generaciones, diversas en su composición, que han de alcanzar la jubilación; establecer fórmulas de revalorización de pensiones que permitan mantener su nivel adquisitivo, evitando que la pensión generada durante el periodo de cotización sea inferior a la reconocida inicialmente, en términos reales, al finalizar su periodo de cobro.

- *No contributivo*: Debemos impulsar y desarrollar esta parte del sistema de pensiones, de forma suficiente y coherente con la evolución de las pensiones mínimas del sistema contributivo.

1.2.2. Sanidad⁷

Reforzar el SNS contribuye a la mejora de la protección de la salud y la atención sanitaria, también a la reducción de las desigualdades sociales, constituyendo uno de los pilares esenciales del Estado de bienestar y un servicio público fundamental.

⁷ Enlaces con los análisis y propuestas elaboradas a lo largo del último mandato en materia sanitaria por CCOO: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/1/o62033.pdf>,

<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o25405.pdf>, <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o25269.pdf>

Seguimos apostando por un Pacto por la Sanidad, en su triple vertiente, política, institucional y social, como garantía para consolidar el sistema sanitario público.

Garantizar una financiación pública suficiente, incrementando los ingresos fiscales y una dotación presupuestaria adecuada, homogeneizar en el conjunto del Estado el gasto sanitario por habitante, y mejorar la gestión de los recursos, son cuestiones básicas para afrontar los retos del sistema.

Es esencial universalizar la asistencia, de forma que el derecho a la salud no esté condicionado por la diferente relación con la actividad económica de cada persona, su nivel de ingresos o su permiso de residencia (debe derogarse el RDL 16/2012).

Potenciar la atención primaria y los servicios de salud pública es más importante en el marco de doble transición demográfica y epidemiológica que vivimos.

Recuperar el empleo, darle estabilidad y mejorar las condiciones de trabajo es preciso en un sector que requiere profesionales con buena formación y experiencia. Es necesario actualizar los estudios de planificación de necesidades de profesionales que se realizaron hasta 2011.

Reducir las listas de espera mejorando la oferta de servicios y recuperar la capacidad de investigación e innovación, constituyen aspectos clave del funcionamiento del SNS para la mejora de su eficacia.

Coordinar recursos y programas sanitarios y sociales es otro reto pendiente. Es una cuestión, como la del aseguramiento único, entre otras, que, sin duda, habrá que seguir abordando en los próximos años.

Asegurar una cartera de servicios comunes, con prestaciones sanitarias no sometidas a copago del paciente y revisar el modelo de copago farmacéutico para evitar mantener y ahondar en las desigualdades que perjudican a quienes tienen menores rentas. Lo anterior contribuiría a mejorar el grado de equidad del sistema.

Establecer criterios de buen gobierno y rendición de cuentas, mejorar la transparencia y favorecer la participación y la evaluación del sistema son medidas imprescindibles para su buen funcionamiento. Habría, además, que derogar la Ley 15/97 y abordar procesos de recuperación de la gestión pública en servicios y centros gestionados por entidades privadas.

1.2.3. Mutuas

Cuestionamos el actual modelo de mutuas. Rechazamos la evolución que la legislación sobre mutuas está teniendo en los últimos años, en la medida en que avanza en permitir a estas entidades mayores competencias en gestiones que deben corresponder al INSS (gestión de contingencias comunes, gestión del embarazo y lactancia, cese de actividad en el trabajo autónomo, prestación por hijos con enfermedades graves). Cambios que les atribuyen competencias que superan el marco originario de actuación, la enfermedad profesional y el accidente de trabajo. Esta situación debe ser corregida.

Los cambios relacionados con los servicios de prevención han dado entrada en el ámbito laboral a grandes grupos relacionados con la sanidad privada, que ofertan también prestaciones que son competencia del sistema público de salud.

Denunciamos que el subregistro de enfermedades profesionales y la aplicación de la actual política de concertos lleva a una derivación indebida al Sistema Nacional de Salud, de prestaciones sanitarias que deberían asumir las mutuas, al tiempo que a una optimización lucrativa de los recursos sanitarios de las mutuas.

1.2.4. Educación

Defendemos la necesidad de un Pacto Social y Político por la Educación que garantice el fortalecimiento de la educación pública; en tanto este se produce, la prioridad pasa por reforzar, como derecho universal de ciudadanía, el derecho a la educación, erosionado por los recortes y políticas educativas impuestas en los últimos años. Apostamos por el fortalecimiento de una educación pública, inclusiva, laica y basada en la coeducación, con participación de la comunidad educativa en el gobierno de los centros y del sistema, que garantice la calidad para todos y todas.

Es necesario revertir las medidas más lesivas de la LOMCE, por lo que proponemos su derogación y sustituirla por una norma básica, que debe ser acompañada de una Ley de Financiación del Sistema Educativo.

Universalizar la educación entre los 0 y los 18 años, extendiendo la red de centros públicos. Reforzar la capacidad de escolarización de 0-3 años es fundamental, no sólo para garantizar la equidad del sistema educativo, sino también para avanzar en políticas de conciliación e igualdad, eliminando obstáculos para equiparar tasas de actividad entre mujeres y hombres.

Reforzar las políticas que garantizan la igualdad de oportunidades. Por un lado, recuperar los niveles de becas y ayudas anteriores a la crisis y avanzar hacia su equiparación con los de los países de la EU. Recuperar y reforzar el carácter compensatorio. Por otro lado, reforzar las políticas socioeducativas, así como la implantación de nuevas metodologías educativas y la implantación progresiva de perfiles socioeducativos docentes que favorezcan la participación, la formación permanente y la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa. Trabajar por un sistema educativo que garantice la inclusividad y evite convertirse en un elemento de segregación o selección por clase social. Refuerzo de las medidas de atención al alumnado con necesidades especiales y mejora de la atención a la diversidad, para garantizar una educación de calidad con equidad.

La cantidad y calidad del empleo condiciona la calidad educativa. Recuperar el empleo perdido con los recortes y reducir las tasas de temporalidad facilita recuperar medidas (desdobles, refuerzos, atención al alumnado con necesidad de compensación educativa), promoviendo un mejor resultado escolar. La recuperación y mejora de las condiciones de trabajo también será fundamental para mantener y mejorar la calidad de la educación: número de horas de docencia, ratios de alumnos, profesorado de refuerzo, apoyo, orientación, PTSC, fisioterapeutas, así como la incorporación en todos los centros de otros profesionales como auxiliares técnicos educativos, profesionales de enfermería, etc.

Desarrollar el derecho a la formación a lo largo de la vida, enfoque desde el que se puede abordar la reducción del abandono educativo temprano y la mejora de la cualificación. Debe mejorar la oferta de formación profesional y la oferta formativa para personas adultas, con un papel creciente y prioritario del sector público para garantizar un modelo gratuito y universal. Además, debe fomentarse una formación adecuada sobre los derechos laborales, sociales y sindicales, facilitando así una mejor integración en el mundo del trabajo.

Garantizar la igualdad de acceso a la educación superior. Las modificaciones introducidas en los últimos años (como el sistema 3+2) dificultan el acceso a la educación superior a quienes menor poder adquisitivo tienen, suponiendo, además, una mayor desregulación y opacidad en la oferta de títulos universitarios. Modificar el sistema de precios públicos, evitando injustificadas diferencias entre comunidades autónomas, y reducirlos. Una política de becas que garantice la igualdad de acceso, remueva obstáculos socioeconómicos y refuerce su carácter compensatorio. Mejorar la financiación de universidades públicas y el sistema de I+D+i hasta alcanzar la media de la UE. Mejorar su vinculación con el mercado de trabajo.

1.2.5. Servicios sociales y sistema de atención a la dependencia

Es urgente reforzar los servicios sociales, los de base y los especializados, como servicio público prioritario, revirtiendo los recortes producidos en la última legislatura e impulsando una cartera común de servicios sociales y mecanismos que promuevan la igualdad en el acceso a los mismos de toda la ciudadanía. Una alternativa para hacerlo es reforzar el Plan Concertado de Servicios Sociales Básicos, sin perjuicio de la posibilidad de desarrollar una Ley de Servicios Sociales.

Resulta imprescindible retomar el marco de concertación y acuerdo social y político que dio origen a la ley de Dependencia, evaluar la situación en la que se encuentra el proceso e impulsar las medidas necesarias para garantizar la plena implantación de la Ley en los términos en los que fue promulgada. Entre dichas medidas destacan la necesidad de asegurar una financiación suficiente que garantice la atención de todas las personas en situación de dependencia. Apostamos por fomentar al máximo nivel posible la prestación de servicios profesionales, así como el acceso de todos los trabajadores/as y empresas al proceso de acreditación profesional en los servicios de atención a la dependencia. En ese marco, y sin perjuicio de ello, hay que revisar y atender la realidad y situación de las cuidadoras familiares no profesionales.

Finalmente, debe impulsarse, para esta y otras necesidades, un marco adecuado de coordinación sociosanitaria.

2. El sistema fiscal está en la base de un problema que exige solución. Por un sistema fiscal más justo y que provea los recursos necesarios para garantizar un Estado de bienestar de calidad para todos y todas⁸

Mejorar la aportación fiscal de fuentes de rentas que hoy aportan menos. Generalizar el cumplimiento normativo fiscal. Reforzar la equidad, progresividad y suficiencia del sistema tributario español. Combatir el fraude fiscal y la economía sumergida es determinante, como lo es eliminar las múltiples vías de elusión fiscal de nuestro ordenamiento jurídico para determinadas fuentes y niveles de renta.

Reforzar instrumentos de fiscalidad medioambiental. Adecuar los tipos del IVA a las necesidades sociales más perentorias, con un IVA reducido para consumos básicos del hogar, cultural, etc, e incrementado para productos de lujo...

Establecer una adecuada formación ciudadana y fiscal desde los niveles más básicos del sistema educativo.

⁸ Propuesta de reforma del sistema tributario español aprobada por la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO el 17 de febrero de 2014: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o25362.pdf>

Desarrollar campañas informativas y de concienciación fiscal.

Informar con transparencia sobre ingresos y gasto público en todos los niveles de las Administraciones, estatal, autonómico y local, con un adecuado control de ingresos de personas físicas y jurídicas, aprovechando la multiplicidad de medios técnicos efectivos disponibles.

Obligar a incorporar información precisa sobre contribución fiscal efectiva en las memorias de sostenibilidad de las empresas.

Establecer mecanismos eficaces de coordinación en España con la Unión Europea e instituciones internacionales para evitar la planificación y elusión fiscal. Perseguir eficazmente conductas fraudulentas.

Impulsar la suficiencia y equidad de un sistema fiscal justo y progresivo, garantía del Estado de bienestar, que reduzca y elimine la brecha de ingresos fiscales entre España y los países de nuestro entorno (UE zona euro) y posibilite un presupuesto suficiente de políticas públicas (estatales, autonómicas y locales).

Garantizar una financiación adecuada a la distribución competencial, responsable, cohesionadora social y territorialmente, dentro de nuestro modelo de Estado.

3. Diálogo social y participación institucional. La acción sociopolítica de CCOO

3.1. Diálogo social

La protección social es indisociable del diálogo social –es decir, de la negociación entre gobiernos, organizaciones sindicales y empresariales–, siendo ambos aspectos una parte fundamental del trabajo decente, tal y como lo define la OIT.

CCOO considera imprescindible este proceso de negociación en una doble perspectiva. Por un lado, para determinar, desarrollar y concretar servicios y prestaciones esenciales derivados de la vida laboral de las personas (pensiones, protección por desempleo, formación, etc). Por otro, para reforzar el diálogo social actuando sobre la definición de derechos sociales o de ciudadanía (sanidad, educación, servicios sociales, entre ellos, la atención a situaciones de dependencia, rentas mínimas, pensiones no contributivas, vivienda, etc), muchos de ellos, además, con un evidente impacto de género.

Conviene establecer bases de funcionamiento para la concertación y el diálogo social. Definir el proceso de consulta e intervención en la elaboración del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, en proyectos normativos,

en las instancias comunitarias e internacionales y en ámbitos de relevancia social y económica no cubiertos por organismos de participación institucional.

3.2. Participación institucional

Impulsar la participación institucional como instrumento fundamental para desarrollar las demandas sociopolíticas del sindicato ante gobiernos, Administraciones Públicas y empresas, conforme al modelo sindical que representa CCOO, de carácter reivindicativo y sociopolítico, donde la defensa del salario indirecto de los trabajadores y trabajadoras es tan importante y decisiva como la del salario directo.

Mejorar la coordinación e información interna de los representantes institucionales de los distintos ámbitos, la aplicación de criterios comunes que rijan la participación y, cómo no, completar, actualizar, llenar de contenidos y hacer público el mapa institucional. Superar los recortes sufridos y los importantes retrocesos que se han producido en la representación (Consejos Sociales cerrados por la Administración o modificación de su composición para alterar el papel de los mismos).

Incrementar nuestra intervención en la actividad parlamentaria europea, estatal y autonómica. Fortaleceremos nuestra actividad en los Consejos Económicos y Sociales en esos mismos tres ámbitos y ante el resto de instituciones comunitarias.

Asegurar el adecuado cumplimiento de nuestro Código de Conducta para una adecuada actividad institucional. Es necesario y exigible un mayor seguimiento desde las secretarías y órganos de dirección concernidos por la actividad del representante institucional y responsables de su nombramiento, seguimiento y control de su actividad.

Promover una Ley de Participación Institucional que regule, específicamente y con seguridad jurídica, la definición, cobertura y concreción de los múltiples espacios de participación institucional de los interlocutores sociales que existen y deban crearse. Esa ley debe dar cobertura adecuada, reconocimiento y promoción a las actividades que desarrollan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el terreno socioeconómico en temas de interés general, estableciendo un marco jurídico de participación institucional, completo y acabado.

Definir el ámbito subjetivo de la norma y espacios institucionales de participación. Establecer criterios de representatividad, sujetos legitimados y su desarrollo, derechos y deberes de la participación institucional y un marco

jurídico, económico, fiscal y financiero de la misma con procedimientos de control, transparencia y publicidad.

Desarrollar plenamente las previsiones constitucionales, reconociendo el derecho a la participación institucional efectiva de las organizaciones económicas y sociales más representativas, tal y como prevén y garantizan los artículos 1, 7, 9.2, 28, 129.1 y 131.2 de la Constitución Española.

Bloque 3.

LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA ACCIÓN DEL SINDICATO

La acción sindical de CCOO tiene una dimensión nacional, pero es evidente que no pocas de nuestras reivindicaciones necesitan de un marco internacional distinto al actual y favorable para que puedan prosperar sobre todo en el plano europeo, pero no solo. Lo que ocurre a nivel global afecta directamente a las personas trabajadoras a quienes representamos y, por tanto, a nuestra actividad.

Debemos establecer compromisos y posiciones respecto a diversos elementos de la escena internacional.

En primer lugar, la globalización o integración mundial de la economía, comercio, flujos financieros, información, conocimiento y cultura es un fenómeno que sigue avanzando.

La gestión neoliberal de la globalización sigue generando desigualdad y estragos en los derechos ciudadanos y laborales, dados los distintos niveles de integración económica que se producen entre países, debido a las medidas que favorecen a los países desarrollados y a las élites sociales y económicas en cada país. Las políticas de ajuste y reestructuración que impone han aumentado la fractura social, la inseguridad e incluso los conflictos armados, lo que provoca masivas migraciones económicas de población de países pobres, que han quedado al margen de los beneficios de los mercados globalizados y que buscan oportunidades fuera de sus fronteras, así como millones de personas refugiadas, unas 65 millones en todo el mundo, que huyen de la guerra.

Se mantienen los efectos de las políticas neoliberales sobre el trabajo, tanto sobre su centralidad en la sociedad, como en sus nuevas formas de organización, así como en la digitalización de la economía, la llamada cuarta revolución industrial, o en la mayor concentración de poder en empresas transnacionales que externalizan producción y riesgos, lo que supone no la globalización de derechos, sino la tendencia a la baja de las condiciones laborales, tanto en los países donde se externaliza la producción como en los países más desarrollados.

Se agudiza el desequilibrio entre poderes económicos multinacionales con capacidad de acción global frente a las estructuras políticas estatales o nacionales con limitación y debilitamiento de su poder.

Se multiplican los tratados multinacionales de comercio, como el CETA, que ponen en riesgo los derechos de las personas frente a los intereses económicos de grandes corporaciones y que condicionan las normativas nacionales a los beneficios de dichas compañías.

Por último, la globalización financiera sigue facilitando la desregularización de los mercados financieros, con el fin de seguir reforzando el poder del capital.

El sindicalismo internacional se enfrenta al gran reto de promover el trabajo decente en todo el mundo. En muchos países se siguen vulnerando los derechos laborales y sindicales más básicos. Las empresas transnacionales consiguen pingües beneficios, reduciendo costes laborales en países donde no se respetan las más mínimas condiciones salariales, de jornadas de prevención de riesgos laborales, etc.

La intolerancia y el fanatismo, y los intereses económicos y geoestratégicos son las causas de gran parte de los conflictos mundiales y de la creciente violencia e inseguridad que se vive también en nuestro entorno más cercano.

Esos conflictos, alimentados o al menos tolerados por países desarrollados, generan muerte y dolor, y también millones de personas que huyen para salvar su vida. La crisis humanitaria de las personas refugiadas y la pésima gestión por parte de la Unión Europea han puesto de manifiesto importantes déficits democráticos y de solidaridad internacional.

La Unión Europea (UE) afronta su mayor crisis de legitimidad, como consecuencia de la crisis económica, pero sobre todo de su política inútil e inconclusa para hacerle frente. Los efectos sobre los países más castigados (Grecia, Portugal y España) por las políticas de austeridad impuestas por la Troika y la gobernanza económica, y el Semestre Europeo han hecho posible el abuso de las entidades financieras y el aumento exponencial de la deuda pública; unas políticas que distorsionan el proyecto de construcción europeo y que resultan devastadoras a nivel social.

La crisis política se ha evidenciado más, si cabe, con el triunfo del Brexit en Gran Bretaña, que tendrá efectos todavía inciertos sobre otros países miembros y sobre la propia Unión, así como el avance de la ultraderecha en diversos países europeos.

La política errática con Turquía, con quien firmó un acuerdo para la deportación de las personas refugiadas del territorio europeo hacia este país, a cambio de dinero y de la exención de visado para los ciudadanos turcos en Europa, está en suspenso, tras el golpe militar fallido en Turquía y la purga del presidente Erdogan.

La cooperación sindical internacional sigue siendo un objetivo de CCOO, a pesar de que el Gobierno español continúa sin presupuesto para cooperación destinado a las organizaciones sindicales.

Con la finalidad de incardinar nuestras propuestas en un contexto internacional como el descrito, el 11º Congreso de CCOO adopta los siguientes mandatos:

1. Hacer frente a la globalización neoliberal

Promover unas instituciones internacionales democráticas y con competencias adecuadas, así como una participación activa de las organizaciones sindicales, como representantes legítimos de los intereses de las personas trabajadoras en las mismas, para hacer frente al desequilibrio de las estructuras políticas locales ante los poderes económicos transnacionales, que la gestión neoliberal de la globalización fomenta. Movilizarnos y proponer que las instituciones supranacionales como la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Unión Europea, defiendan los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) debe ser un instrumento eficaz para la defensa del trabajo decente, para lo cual debemos seguir exigiendo la obligatoriedad de cumplimiento de sus convenios por parte de los Estados y las empresas.

Seguir luchando y mantener las movilizaciones frente al CETA y el resto de tratados transnacionales de comercio con aspectos lesivos para los intereses de la ciudadanía, y para que éstos no supongan el debilitamiento de la normativa y de los instrumentos de resolución de conflictos en los Estados en beneficio de los intereses de las grandes corporaciones.

2. Fortalecer el sindicalismo internacional

Reforzar el sindicalismo internacional, tanto a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de sus diversas estructuras, y de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y las Federaciones Sindicales Internacionales como de los organismos internacionales de los cuales formamos parte, como la OIT, en

tanto que instrumento global de defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, y para la promoción del trabajo decente, de acuerdo con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, que se basa en la creación de empleos de calidad asociados a la protección social y al respeto de los derechos de los trabajadores/trabajadoras para alcanzar un crecimiento económico sostenible e inclusivo y erradicar la pobreza, y que forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible .

Aprovechar las potencialidades de la presencia de las diferentes estructuras del sindicato en ámbitos internacionales para fortalecer la CES y la CSI, así como dinamizar el trabajo de los comités de empresa europeos y mundiales para reforzar la acción sindical y la movilización social.

Fortalecer la colaboración con sindicatos en los países donde se vulneran los derechos humanos, laborales y sindicales, y donde la democracia está en riesgo o no se respeta; así como con sindicatos de pueblos que no tienen reconocida su autonomía e independencia, como es el caso del Sáhara Occidental o el pueblo palestino.

La solidaridad sindical internacional debe mantenerse como herramienta colectiva y sin fronteras para la denuncia, condena y presión contra vulneraciones de los derechos humanos, laborales, sindicales y de la democracia.

3. Potenciar la CES para un mejor futuro de Europa

CCOO sigue apostando por la continuidad del proyecto europeo, pese a la crítica situación de la UE. Reivindicamos la idea de la Unión Europea del progreso social, cooperación, la solidaridad, garante de la paz y la convivencia que estaban en la esencia de la construcción europea, pero rechazamos el enfoque actual centrado en los aspectos económicos y monetarios.

La UE debe recuperar la confianza que en ella ha perdido la ciudadanía, para lo que debe recuperarse el proyecto de construcción europea basado en un modelo social y político que garantice los máximos niveles de democracia, justicia y solidaridad para todos los ciudadanos europeos.

Se deben potenciar los instrumentos que ya existen, como la Carta Social Europea, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores/Trabajadoras, las disposiciones sobre política social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) o el Pilar Europeo de Derechos Sociales, cumplimiento de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, como sentencias europeas vinculantes, entre otros, para conseguir una Europa de y para las personas, más social y con más derechos; si bien deben establecerse mecanismos que garanticen su cumplimiento y vinculen a los Estados miembros.

Promover que la CES lidere la movilización del conjunto del sindicalismo europeo. La CES debe ser el altavoz de la propuesta y la reivindicación de la clase obrera europea frente a las políticas de la UE que atacan los derechos e intereses de las personas trabajadoras, que vulneran los derechos humanos y dilapidan las políticas y los servicios públicos en Europa. Para eso, tal y como se aprobó en el Congreso de la CES celebrado en París en septiembre de 2015, necesitamos una CES y unos sindicatos miembros fuertes, capaces de defender a las personas trabajadoras y los valores democráticos, y exigir normas sociales más ambiciosas y una economía fuerte al servicio de la ciudadanía

Seguir exigiendo el diálogo social, tanto a nivel nacional como europeo, como instrumento para que los intereses de la clase trabajadora sean respetados en las políticas europeas y estatales, tal y como establecen los artículos 151, 152 y 153 del TFUE. El papel de las organizaciones sindicales debe ser el que corresponde a los legítimos representantes de los trabajadores y trabajadoras.

4. Desarrollar las relaciones sindicales bilaterales

Continuar reforzando nuestras relaciones sindicales bilaterales en el ámbito de la CES, la CSI y las federaciones sindicales europeas y mundiales. En este sentido, deben reforzarse las relaciones con otros sindicatos para construir propuestas de forma coordinada, tanto en el ámbito de la CSI como en el de la CES.

Debemos establecer instrumentos de defensa de los derechos laborales y sindicales de las trabajadoras y trabajadores transfronterizos, transnacionales o desplazados ante la creciente movilidad laboral. Promoveremos la cooperación sindical en la implementación de estos instrumentos. Nuestra participación activa en los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) de la CES puede facilitar nuestra acción sindical en el marco de las relaciones laborales transfronterizas.

Además de consolidar nuestros vínculos con el sindicalismo europeo, debemos reforzar las relaciones sindicales bilaterales en el área mediterránea y América Latina.

5. Mantener la cooperación sindical internacional

CCOO seguirá realizando acciones de cooperación sindical internacional, como muestra de nuestra solidaridad sindical y como medida para extender la acción sindical y los instrumentos de defensa de los derechos laborales y sindicales, y de los valores democráticos y de reducción de la pobreza y de la desigualdad social.

Con esta finalidad, CCOO mantendrá la aportación solidaria del 0,7 % de la cuota de los afiliados para acciones de cooperación internacional, al margen de seguir buscando otras fuentes de financiación que permitan mantener nuestra actividad de cooperación.

Continuaremos promoviendo y participando en las campañas para la denuncia de la vulneración de derechos y la defensa de derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo.

Bloque 4.

GANAR HEGEMONÍA SOCIAL

El sindicato se enfrenta al reto de construir identidades de clase y solidaridad colectiva entre una clase trabajadora cada vez más heterogénea y una sociedad más compleja, en la que los valores del neoliberalismo son hegemónicos. La hegemonía neoliberal se aprecia en todos los órdenes de la vida social, pero es en la devaluación del valor del trabajo como factor de creación de riqueza, de articulador social, de socialización, etc, donde más se aprecia. Los regímenes injustos, las políticas que favorecen a los menos y degradan las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría, la insolidaridad y la ausencia de respeto a los derechos humanos se sostienen gracias a que los valores dominantes en el cuerpo social son los de los poderosos.

Luchar por medidas que favorezcan a los que más lo necesitan, que aboguen por un reparto justo de la riqueza generada por el trabajo honesto, por los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, etc, requiere también librar la batalla de las ideas y los valores. Es indispensable generar las condiciones para que los valores alternativos que CCOO defiende, junto a otras fuerzas de carácter progresista, se conviertan en los valores de la mayoría social.

Esta lucha debe empezar en el centro de trabajo, pero habrá que afrontarla también en espacios sociales más amplios, lo que configura un escenario que nos obliga a desarrollar la dimensión sociopolítica del sindicato. CCOO debe intervenir activamente, junto con otros agentes políticos y sociales, desde su independencia, en lograr una nueva hegemonía social de las ideas de justicia social, democratización de la economía y mayores cotas de libertad para la población trabajadora. La correlación de fuerzas para lograr hegemonía cultural sigue siendo la clave de por qué la lucha de clases sigue existiendo.

El pensamiento neoliberal ha reforzado la presencia de la economía especulativa en todo orden social y ha debilitado la democracia como sistema de participación responsable de la ciudadanía. La necesidad de respuestas políticas y de alternativas económicas viene acompañada de la urgencia de recuperar unos valores, al tiempo que se combaten otros.

Las sucesivas reformas laborales se han llevado por delante buena parte de la arquitectura del derecho del trabajo que daba soporte a las relaciones laborales. La crisis del sistema financiero y de la economía, que se expresó con fuerza en nuestro país a partir de 2010, ha castigado de manera desconocida los niveles del empleo y su calidad. El trabajo perdió centralidad como factor de cohesión social, no solo por las insoportables tasas de paro, sino por la creciente precariedad de los nuevos empleos. En este sentido, CCOO debe actuar en dos direcciones: una sostenida tarea de formación e información para recuperar el valor del trabajo como referencia esencial de la democracia; y una reivindicación del sindicato como organización imprescindible en la defensa de los intereses de la mayoría social, empezando por los trabajadores y trabajadoras; tarea directamente vinculada a nuestra capacidad de impulsar la movilización democrática de la sociedad civil.

La sociedad de la información, la digitalización de la economía y de la comunicación, y la irrupción de los nuevos medios sociales (redes) han alterado sustancialmente las pautas de conducta de las personas en su búsqueda y consumo de información. Mientras los medios audiovisuales, no sin encajar el impacto de las nuevas tecnologías, mantienen una notable influencia social, la prensa escrita asiste a una fuerte crisis que le obliga a diversificar su oferta informativa para competir en la nueva realidad de medios digitales. Aumenta el número de medios de comunicación, lo que no debe llevarnos a interpretar de forma irreflexiva que crece el pluralismo informativo. Sea como fuere, CCOO debe impulsar, renovar y ajustar su política de comunicación, a partir de la nueva realidad impuesta por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), estableciendo, eso sí, las prioridades que se derivan de su proyecto sindical, su estrategia de reivindicación y propuesta, y el buen uso de sus recursos.

El mundo del trabajo ha experimentado una profunda transformación, producto de los cambios registrados en la estructura sectorial del empleo, lo que nos obliga a persistir y avanzar en la reestructuración de la organización confederal con un doble objetivo: disponer de potentes herramientas organizativas y comunicativas para llegar a todos los sectores, a todos los trabajadores y trabajadoras; y regular protocolos de información y participación de toda la afiliación en las decisiones de mayor trascendencia.

En una sociedad de cambio, en un mercado de trabajo golpeado por la gestión neoliberal de la economía y el deterioro de los sistemas públicos de protección social, y en medio de una penetrante crisis política e institucional, la acción sindical debe compartir diagnóstico, lucha y propuesta con otras organizaciones de la sociedad civil. Debe hacerlo desde la autonomía de su

estrategia sindical, pero con el convencimiento como sindicato de que los retos laborales, sociales y culturales del nuevo tiempo merecen una respuesta política y social, amplia y unitaria, combatiendo el pensamiento neoliberal, patriarcal, androcéntrico y sexista.

En consecuencia, ganar hegemonía social requiere reforzar la política de comunicación, incrementar la participación de la afiliación, construir la movilización unitaria contra las políticas y la economía neoliberal y avanzar en las alianzas con la sociedad civil.

Con esta finalidad el 11º Congreso de CCOO adopta los siguientes mandatos:

1. Situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia. Profesionalidad, credibilidad y transparencia

El circuito de la comunicación que pone en marcha el sindicato debe seguir una ruta clara, aunque simultánea: la afiliación, las trabajadoras/es, los medios de comunicación y la sociedad.

Los Departamentos de Comunicación del sindicato tienen que disponer de una estructura con, al menos, tres pilares básicos: gabinete de prensa, espacios web y redes sociales, y elaboración, edición y difusión, en distintos soportes (publicación digital, cartel, folleto, octavilla, etc) de la acción sindical de CCOO.

Aprobar un protocolo de actuación orientado a regular y racionalizar la información que circula en todas las estructuras del sindicato, y su posible segmentación para atender a los diversos colectivos y evitar el problema de la reiteración y la saturación informativa. Elaborar un protocolo a seguir respecto a las comunicaciones masivas a la afiliación por parte de las diferentes organizaciones desde los medios habilitados por la Confederación.

Instituir reuniones periódicas con los medios de comunicación para evaluar la relación profesional y actuar en consecuencia. El sindicato ha de convertirse en fuente de información de cuanto sucede en su ámbito. También como vehículo de opinión sobre la actualidad socioeconómica. El Gabinete de Prensa ha de cuidar día a día su relación con los medios de comunicación.

CCOO como institución pública debe comparecer periódicamente ante los medios de comunicación para dar cuenta de su gestión colectiva. La imagen del sindicato se proyecta en buena medida a través de sus portavoces. Es necesario que tengan acceso a la información, formación en habilidades comunicativas, que dominen el lenguaje inclusivo y no sexista, incluida su presen-

cia activa en las redes sociales. Debemos ocuparnos de que estas portavocías representen de forma equilibrada la heterogeneidad del propio sindicato y de la sociedad: mujeres, hombres, jóvenes...

Disponer de un catálogo de publicaciones de las diferentes organizaciones de CCOO (federaciones de territorios, uniones y confederaciones territoriales, y federaciones estatales) para activar formatos y diseños gráficos que avancen en pautas unitarias de identidad corporativa. Publicar y formar en el uso de los medios tecnológicos que dispone la organización para la gestión y envío de publicaciones a través del SIC, así como el acceso a la suscripción de estas publicaciones.

El buen balance de elaboración, edición, maquetación y difusión de la Gaceta Sindical digital nos anima a convertirla en la voz regular de la Confederación a la mayor parte de nuestra afiliación. Aunque en términos generales ya se viene haciendo, GSD se difundirá, al menos, una vez a la semana.

Gaceta Sindical, Reflexión y Debate mantendrá su edición semestral, consolidando su excelente edición, la calidad de sus colaboraciones y su carácter monográfico.

Los espacios web de CCOO son una herramienta de información y escaparate de nuestra actividad. En el próximo mandato deben ir incorporando espacios de consulta y de participación con la afiliación y los trabajadores y trabajadoras de manera flexible, adaptados a las distintas realidades y al interés y cercanía de las personas usuarias.

En el primer año de mandato de la nueva dirección confederal, las páginas web de territorios y federaciones deberían haber migrado al nuevo formato confederal, a partir de la realidad plural de la organización. La autonomía de cada una de estas páginas ha de ser compatible con modelos de web menos cargadas, atractivas, periódicamente renovadas y crecientemente interactivas, así como con los protocolos de comunicación no sexista.

En este contexto, la web confederal deberá profundizar en su condición de expresión de la oferta sindical, diario de información, transparencia y servicios –con especial atención a la afiliación– que ya es. En su estructura técnica debe mejorarse su funcionalidad y navegación. Se debe desarrollar, asimismo, el portal de la afiliación, como espacio de atención, asesoramiento on line y fomento de participación.

Mantener la senda de mejora de la producción audiovisual que se ha iniciado en la Confederación y otras organizaciones, al igual que la fotografía y su archivo.

Establecer mecanismos para compartir estos materiales con todas las estructuras confederales y, si es necesario, con los medios de comunicación (viejos y nuevos) que lo demanden. Evaluar la posibilidad de impulsar una WEB-TV confederal, impulsando en todo caso el uso de las plataformas gratuitas que ofrecen las redes sociales para la retransmisión de contenidos en directo.

La nueva dirección confederal, en colaboración con el Departamento de Informática, asume el compromiso de avanzar significativamente en la actualización de las bases de datos de la afiliación, con el objetivo de alcanzar el 80 % de correos electrónicos de afiliados y afiliadas a CCOO, números de teléfono móvil y nuevos ítems, como los perfiles en redes sociales, antes del 12º Congreso Confederal.

Desarrollar, a través del Departamento de Informática Confederal, en coordinación con las organizaciones, los espacio apps necesarios que permitan la interacción con la afiliación. Estas aplicaciones deben tener un correlato y vinculación con una web/intranet que facilite su organización y participación.

Impulsar diferentes canales de comunicación alternativos al correo electrónico desde las redes sociales (Telegram, Whatsapp, Allo) a los que poder suscribirse, para mantener informados a los grupos de ciberactivistas, la afiliación, la representación sindical o los cuadros del sindicato.

Impulsar y consolidar nuestra presencia en las redes sociales, tanto de las organizaciones como de los y las sindicalistas, de manera interactiva, ampliando el grupo de ciberactivistas y mejorando su coordinación.

Extender el desarrollo de los espacios web a las secciones sindicales, proporcionando herramientas de interacción más próximas a su realidad diaria.

La capacidad de elaborar, producir y difundir iniciativas de comunicación ha de ser una actividad compartida por las distintas organizaciones confederadas, a fin de optimizar al máximo el objetivo básico de la comunicación: contar lo que hacemos. La dirección confederal y las de las organizaciones establecerán garantías suficientes para el estricto cumplimiento de la Ley de protección de datos.

2. Nuevos instrumentos de participación. Nuestro activo más valioso es la militancia

La sociedad demanda mayores niveles de participación en las decisiones, y ese es un buen instrumento para la vinculación y potenciar el sentimiento de pertenencia con la afiliación y con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Las consultas virtuales y/o telemáticas han de entenderse como iniciativas de comunicación con la afiliación. Han de estar precedidas de un proceso de información, sensibilización y debate en reuniones y asambleas. Las consultas deben responder a objetivos claros y precisos, y han de llevarse a cabo con herramientas y procedimientos rigurosos y verificables.

Fomentar las apps y los espacios web, para mantener eficaces canales de información que faciliten a la afiliación fortalecer su compromiso con el sindicato y mejorar su participación.

Realizar sondeos de opinión sobre la evolución de nuestra actividad como sindicato que permitan reorientar nuestras actuaciones.

Avanzar en las posibilidades de interacción desde la página web confederal y su desarrollo a través de apps, con la afiliación, la representación sindical y unitaria, y los trabajadores y trabajadoras.

El recurso a internet para lograr un incremento de la participación ha de ser compatible con la prioridad de preservar el contacto, la convocatoria, el debate y la toma de decisiones en los encuentros presenciales con la afiliación y las trabajadoras y trabajadores.

3. La política de alianzas. Una estrategia fundamental para ganar hegemonía

CCOO no renunciará nunca a su identidad y trayectoria histórica. Es a partir de aquí como nos proponemos seguir siendo un sujeto político determinante del cambio social.

El conflicto social, el conflicto capital-trabajo es el factor esencial de construcción de un proyecto de transformación y cambio social para que el combate de las ideas no se pierda en retóricas huecas. El necesario viraje hacia una salida de la crisis que tenga en cuenta a las personas, que ponga límites y controles al poder del dinero, que recupere la centralidad para el trabajo, requiere una regeneración cultural y política.

La canalización del conflicto social se materializa tanto a través de la movilización sindical como de una participación ciudadana de composición variada y heterogénea. Es necesario un diálogo permanente para sumar esfuerzos y abordar los ataques al Estado social y de derecho, reforzando la relación entre movimiento sindical y movimientos sociales.

Apostar por la intervención en el espacio sociopolítico con identidad propia, como estrategia para ganar hegemonía social, requiere de una participación activa en plataformas y movimientos sociales.

Seguir desarrollando espacios de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales ha de ser una tarea permanente del movimiento sindical, con un objetivo claro: ensanchar el territorio de la reivindicación laboral, de las políticas públicas y el Estado de bienestar, de una justa redistribución de la riqueza, y comprometernos a su vez con las nuevas demandas sociales que protagonizan amplios colectivos ciudadanos.

Mantener nuestro compromiso con la Cumbre Social y con el conjunto de movimientos sociales con los que venimos trabajando en los últimos años o los nuevos que surjan, y con los que estamos contribuyendo a organizar y hacer más efectiva la contestación social ante una situación que requiere respuestas plurales y unitarias. Reforzar y renovar aquellos espacios ya consolidados como la Cumbre Social en el ámbito estatal, o los correspondientes en cada territorio es clave para fortalecer las alianzas.

Actualizar el mapa de las plataformas y espacios de movilización social existentes en los que participa CCOO, y establecer la necesaria coordinación interna creando mecanismos ágiles para ganar en eficacia y cohesión reivindicativa. Deberíamos ser capaces de identificar a nuestro activo en las distintas plataformas y movimientos sociales, y desarrollar una acción organizativa específica para su coordinación.

Fortalecer los espacios de relación y cooperación con la comunidad universitaria, especialmente con las asociaciones y sindicatos de estudiantes, así como desarrollar una política que vertebré los espacios de cooperación con el mundo de la cultura, tanto desde el punto de vista de la promoción y colaboración en actividades culturales como desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras de la cultura. El fomento de actividades culturales de carácter reivindicativo y social; algunas de las cuales podrán ser de marcado carácter sindical (1 de mayo, 8 de marzo, etc) y ser un cauce de proyección de los objetivos del sindicato en la sociedad.

Participar o promocionar espacios culturales que ayuden a una mayor profundización en la democratización social, a través de la crítica y de la diversidad cultural.

4. El valor de la unidad de acción

La unidad de acción es parte de la historia de este sindicato. Es una herramienta imprescindible para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

CCOO apuesta por seguir fortaleciendo la unidad de acción con UGT, en lo que ya es un valor reconocido por la inmensa mayoría del tejido social y político.

Explorar la posibilidad de hacer extensible acuerdos similares a otros sindicatos según la coyuntura.

Debemos hacer compatible la unidad de acción en el ámbito sociopolítico con mantener nuestra presencia y perfil propio, y comunicarnos directamente tanto interna como externamente.

Activar un protocolo de actuación para canalizar y solucionar los conflictos que puedan producirse en el ámbito de la unidad de acción.

La fuerza del sindicato radica en la capacidad de éste para organizar a los trabajadores y trabajadoras para la acción colectiva en la lucha por conseguir sus reivindicaciones.

Bloque 5.

UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS

Somos más fuertes cuantos más trabajadores y trabajadoras se sienten identificados con el proyecto que encarna el sindicato y dan el paso a la afiliación.

Somos más fuertes cuanto mayor capacidad representativa seamos capaces de alcanzar. En nuestro país ésta se mide por los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, que son una muy buena expresión de la democracia laboral, pero que chocan con un tejido productivo muy atomizado, con una normativa que dificulta mucho su extensión y con un número de trabajadores y trabajadoras sin convenio o que rotan en actividades sujetas a distintos convenios.

La afiliación y nuestra capacidad representativa están vinculadas a los principios y valores que representamos; a las propuestas que defendemos desde lo más concreto y cercano a lo más general; a la manera en que desarrollamos nuestra práctica sindical (relación con los trabajadores y trabajadoras, participación de los mismos en los procesos reivindicativos, cualificación de nuestras propuestas y de nuestros sindicalistas, la calidad de los servicios que les prestamos, etc) y al éxito de la misma, lo que a su vez está en relación con la capacidad de negociación y de movilización.

En definitiva, los trabajadores y trabajadoras se afilian y depositan su confianza en nuestras candidaturas si consideran que el sindicato les es de utilidad.

Debemos reflexionar sobre la realidad en la que desarrollamos la actividad sindical, sobre cómo lo hemos venido haciendo hasta ahora y sobre cómo lo debemos hacer en el futuro. Y debemos adoptar medidas en una vocación de permanente mejora.

Desarrollamos nuestra acción en un contexto caracterizado por:

- Un tejido productivo muy atomizado por la prevalencia de la pequeña y mediana empresa, ahora más cuando en la crisis se ha fomentado el de-

nominado “emprendimiento”, que ha aumentado de manera exponencial el número de micro empresas y autónomos, verdaderos o falsos.

- Una población activa con más de cuatro millones de personas en el desempleo, afectando de manera más significativa a jóvenes, mujeres e inmigrantes.
- Una población asalariada en la que se ha ido sustituyendo el contrato indefinido y a tiempo completo por el temporal y a tiempo parcial, creciendo el número de trabajadoras y trabajadores precarios con bajos salarios y el riesgo de pobreza que lleva asociado.
- Unas nuevas estrategias empresariales que han optado por la externalización de riesgos y, por tanto, por desprenderse de aquellas actividades dentro del proceso productivo que menor valor añadido aportan al mismo, con la consiguiente práctica de la subcontratación, y por la diversificación del negocio y, con ello, la participación en actividades distintas a las tradicionales.
- La aparición de nuevas actividades relacionadas con la introducción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, que presentan nuevos perfiles profesionales y nuevas formas de abordar el trabajo, como el teletrabajo.
- El auge de las actividades relacionadas con la prestación de servicios a las personas.
- Unas campañas de desprestigio de la imagen de los sindicatos de clase promovida desde los poderes políticos y económicos de la derecha, con la inestimable ayuda de los medios de comunicación controlados por ellos, como paso indispensable para neutralizar la contestación a sus políticas antisociales y justificar los cambios normativos y las decisiones políticas que deseaban imponer. Algunos comportamientos ajenos a la ética del sindicato que, aunque mínimos, también han podido contribuir a alimentar las citadas campañas.
- Un nuevo marco normativo derivado de las dos últimas reformas laborales y unas decisiones políticas, como la reducción de recursos para acción sindical en la Función Pública que, hasta que se deroguen y reorienten, condicionan y limitan la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones sindicales. Una apuesta clara por parte de muchas empresas por facilitar la aparición candidaturas de sindicatos que propician representantes que se pliegan a sus intereses.

En este contexto, el comportamiento de nuestra afiliación y representación ha aguantado muy dignamente. Es cierto que hemos perdido mucha afiliación y un número significativo de representantes sindicales, pero no lo es menos que esta tendencia viene marcada por los efectos de la crisis, con el cierre de empresas y, por tanto, de unidades electorales, con la destrucción de empleo, el agotamiento de las prestaciones, el incremento de la precariedad, el miedo a la pérdida del empleo y los bajos salarios.

Aun así, CCOO es la primera fuerza social y política en afiliación del país y vuelve a ser la primera en representación, ganando las elecciones por sexta vez consecutiva, haciéndolo en todos los sectores de la producción y los servicios, aumentando la diferencia con el segundo sindicato y sin que el resto de fuerzas hayan podido mejorar sus resultados de manera significativa.

Este balance, razonablemente positivo dado el contexto, no oculta algunas debilidades que hemos abordado en el Congreso:

- Las altas afiliativas, que son significativas y continuas incluso en este período adverso, se ven empañadas por un volumen de bajas muy alto, que ponen de manifiesto las dificultades para fidelizar la afiliación.
- Nuestras Unidades de Atención Telefónica destinadas a la recuperación de bajas, pese a ofrecer resultados notables, son mejorables. La labor que ha desarrollado nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados en la dirección de mantener a los afiliados y afiliadas que llegan a esa situación ha sido positiva pero insuficiente, por falta de implicación de algunas federaciones.
- Los servicios que ofrecemos a la afiliación, siendo amplios y de contrastada calidad como los jurídicos, que son una de las principales fuentes de afiliación, tienen una amplia línea de mejora.
- La tasa de afiliación de jóvenes es muy baja y no se justifica únicamente por las dificultades que tienen para insertarse en el mercado laboral. Algo similar sucede en lo referente a la afiliación de mujeres y de colectivos como inmigrantes y técnicos y profesionales o autónomos.
- Nuestro comportamiento electoral también ofrece luces y sombras. Hemos vuelto a ganar las elecciones sindicales, pero existe una gran heterogeneidad en su expresión, ya que en las grandes empresas existe un nivel de representatividad que llega al 80%, pero en las pequeñas se coloca en el 20 %. Poniendo en evidencia el correlato entre afiliación-organización y resultados electorales. A mayor organización mejores resultados electorales y a menor organización peores. Esta heterogeneidad también se

observa en el plano territorial, especialmente en aquellos en los que concurrimos con el sindicalismo de corte nacionalista.

- Tenemos dificultades para abarcar el amplio universo de empresas sin afiliación ni representación, debido a los obstáculos con los que nos encontramos para mancomunar recursos entre estructuras sindicales.
- Presentamos disfunciones organizativas que lastran nuestra eficacia, como han puesto de manifiesto los conflictos internos en materia de colectivos fronterizos o las dificultades para dar cobertura desde la sección sindical de la empresa principal a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas, pese a las directrices ya adoptadas o a los cambios estructurales que hemos dinamizado, como ha sido la adscripción sectorial, las fusiones federativas o la creación de los ámbitos de cooperación y participación interfederativa.
- Hemos avanzado en la constitución de secciones sindicales, pero todavía existen muchas empresas en las que por el volumen afiliativo podemos constituir las y no lo hemos hecho.

Cómo actuamos ante estas nuevas y viejas realidades es lo que nos hemos planteado en el Congreso, partiendo del balance crítico, de las experiencias acumuladas y de las aportaciones recibidas en el proceso participativo puesto en marcha en torno al debate sobre “Repensar CCOO”.

Con el objetivo de hacer de CCOO un sindicato más fuerte y útil para todos los trabajadores y trabajadoras, el 11º Congreso Confederado adopta los siguientes mandatos:

1. La afiliación. La verdadera fuerza del sindicato

1.1. Crecer en afiliación

La Confederación elaborará un plan anual de afiliación que contendrá la correspondiente contextualización, objetivos, acciones, recursos y evaluación. En el citado plan se asignarán objetivos afiliativos a cada organización confederada. Éstas, a su vez, elaborarán su propio plan anual.

El resultado de la evaluación será uno de los criterios determinantes para la distribución de los recursos financieros.

En el citado plan se prestará especial atención a la afiliación de los delegados y delegadas que han participado en nuestras listas electorales en calidad de

no afiliados. Se establecerán plazos para su afiliación y su decisión se tendrá en cuenta ante nuevos procesos electorales.

Todas las organizaciones realizarán un seguimiento como mínimo trimestral de la evolución de la afiliación y establecerán las medidas oportunas para conseguir el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan anual.

Anualmente se celebrará una jornada de puertas abiertas en las sedes del sindicato para contribuir a dar a conocer más ampliamente la actividad que desarrolla cotidianamente el sindicato.

Se institucionalizará un día dedicado al afiliado y afiliada como forma de poner en valor el hecho afiliativo.

Desde la Confederación se coordinarán las experiencias afiliativas con la finalidad de elaborar un “manual de buenas prácticas” en esta materia.

1.2. La afiliación en colectivos específicos

La Confederación diseñará un plan, con su correspondiente financiación, para establecer o reorientar su función allí donde existan puntos de información y asesoramiento gratuito de ámbito territorial, para la atención a personas no afiliadas en situación de desempleo, precariedad o rotación laboral. El encuadramiento afiliativo de las personas que no tuvieran un empleo previo será de libre elección de las mismas.

Todas las organizaciones confederadas se dotarán de Secretarías de Juventud, con la finalidad de dinamizar la información, las propuestas, las campañas y actividades que sobre el colectivo joven se puedan promover.

Para dar un nuevo impulso a la participación y afiliación de las personas jóvenes abriremos antes de finalizar 2018 un proceso de debate entre las personas afiliadas con treinta o menos años, que concluirá con la convocatoria de una conferencia para decidir sobre el encuadramiento federal y los derechos de participación de los y las jóvenes en CCOO. En este caso, los delegados y delegadas a la conferencia por parte de las organizaciones territoriales y federales deberán cumplir el requisito de edad (30 años o menos).

Las Secretarías de la Juventud, Jóvenes de CCOO y la Federación de Enseñanza diseñarán un plan para garantizar una presencia periódica en los centros educativos de enseñanza secundaria y superior. En los centros de formación profesional y universidades se contará con la colaboración de las federaciones sectoriales correspondientes. Las visitas y charlas que con esta finalidad se

organicen contarán con un material explicativo de la situación del mercado de trabajo, de las salidas profesionales, así como de lo que es y hace el sindicato.

La Confederación diseñará un plan específico con dotación correspondiente para la afiliación, asesoramiento y defensa del colectivo de trabajadoras y trabajadores del hogar, junto con las organizaciones federales y territoriales.

Las estructuras federales planificarán un trabajo de extensión específico para los técnicos y profesionales, pudiendo recurrir a agrupamientos flexibles de estos colectivos para su mejor organización y vinculación al proyecto sindical.

Las organizaciones del sindicato, en relación a la estructura de la que se hayan dotado (TRADES-Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes- u otras), deberán incluir en su agenda el trabajo sindical entre los autónomos, llevando a cabo las acciones precisas para adaptar los servicios de asesoría así como su acción sindical. El acuerdo de asociación con UATAE (Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores), firmado confederalmente y con desarrollos concretos en algunas organizaciones territoriales y sectoriales, se extenderá al conjunto de organizaciones confederadas, pues resulta un instrumento adecuado para reforzar la capacidad de intervención de CCOO en el ámbito del trabajo autónomo, en un marco de actuación coherente entre ambas organizaciones en cuestiones centrales (sistema fiscal, de protección social, fomento del empleo de calidad,...).

La Federación de Pensionistas y Jubilados y Jubiladas será la primera responsable de extender y atender las labores afiliativas entre este colectivo, en los mismos términos en que el resto de federaciones lo tienen en su ámbito correspondiente.

Las organizaciones federales, uniones territoriales y confederaciones de nacionalidad deberán colaborar, inexcusablemente, con la Federación de Pensionistas al objeto de facilitar a la misma todas aquellas personas próximas a jubilarse con el fin de mantener sus vínculos orgánicos con el sindicato, para culminar el trabajo iniciado para materializar la doble afiliación y con ello el mantenimiento de la misma cuando se alcanza la edad correspondiente según el protocolo aprobado por el Consejo Confederal el 3 de marzo de 2015.

Con esta misma finalidad, las secciones sindicales, en colaboración con la Federación de Pensionistas y Jubilados, harán un seguimiento de los afiliados y afiliadas que pagan por nómina, pues son éstos y éstas los que más fácilmente se pierden. Igualmente, se prestará especial atención a aquellos colectivos que pueden jubilarse a los 60 años y a los que acceden a ella por invalidez.

Las federaciones crearán agrupaciones de jubilados/as y prejubilados/as, como ámbito más adecuado para garantizar la continuidad de su afiliación.

1.3. Atender a la afiliación y a sus demandas. Fomentar la participación

Cada organización confederada dispondrá de un protocolo de bienvenida a los nuevos afiliados y afiliadas, que deberá contener una parte común (confederal-territorial) y otra específica correspondiente al ámbito federativo, de manera que pueda darse a los nuevos afiliados y afiliadas independientemente de donde se produzca la afiliación.

Cada organización deberá buscar los mecanismos más adecuados para la efectiva participación de la afiliación en su ámbito y, fundamentalmente, en el centro de trabajo, mediante convocatorias periódicas de asambleas y actos con participación de la afiliación. Para ello, se llevará a cabo un plan para la actualización de los datos de afiliación para cumplir con la garantía. "Esta comunicación deberá hacerse a través de las nuevas tecnologías o con los medios tradicionales".

Cada organización establecerá algún dispositivo, debidamente protocolizado, de atención a cuantas personas nos requieran asesoramiento laboral y sindical.

Anualmente se evaluará qué tipo de atención hemos prestado a la afiliación a lo largo de ese período.

Se creará el Centro Confederal de Atención Telefónica, con la progresiva integración de todas las organizaciones en unidades centralizadas en el ámbito territorial, con la excepción del seguimiento que deben desarrollar las secciones sindicales. El citado centro deberá garantizar los manuales de procedimiento, la coordinación de los centros territoriales, el seguimiento de su labor y la formación y capacitación de las personas dedicadas a la atención telefónica, así como la mejora de las herramientas tecnológicas y la base de datos con la finalidad de dotar de mayor eficacia a esta labor.

1.3.1. Fomentar la participación de afiliados y afiliadas

Los afiliados y afiliadas serán convocados a participar en todo el proceso de negociación colectiva, desde la elaboración de las plataformas reivindicativas hasta su culminación, y serán consultados antes de la convocatoria de movilizaciones o la firma de un acuerdo.

En todas las estructuras del sindicato se establecerán las medidas más adecuadas para facilitar la participación de las personas afiliadas. Los afiliados y

afiliadas elegirán a los candidatos/candidatas a las elecciones sindicales en primarias organizadas por las secciones sindicales con la supervisión de las estructuras superiores.

2. La extensión sindical. La organización mancomunada de la actividad sindical, afiliativa y electoral

La Confederación, las federaciones estatales y uniones territoriales y confederaciones de nacionalidad crearán un “centro de estrategia afiliativa y electoral”, con el objetivo de realizar los estudios y análisis necesarios para informar de las dinámicas afiliativas y electorales y de promover las líneas de mejora oportunas en cada momento. El citado centro dependerá del ámbito de responsabilidad que cada organización considere.

La Confederación, con participación de las federaciones, elaborará un plan de constitución de secciones sindicales dirigido a las empresas en las que tenemos más de 20 afiliados y afiliadas y que todavía no las tengan constituidas. El plan que se trasladará para su conocimiento a las organizaciones territoriales se desarrollará a lo largo del primer año de mandato y se hará coincidir con la renovación del Reglamento de Secciones Sindicales, en el cual se desarrollará lo referente a las denominadas estructuras funcionales.

Las federaciones deberán garantizar los procesos de renovación de las secciones sindicales, así como la actualización de los registros de las mismas y el seguimiento de su actividad. Las secciones sindicales deberán estar debidamente coordinadas y se garantizará que dispongan puntualmente de la información sectorial y general necesaria para facilitar su actividad, que deberá estar debidamente incardinada en la política Confederal. Del proceso se trasladará información a las organizaciones territoriales.

Las federaciones con participación de las secciones sindicales de la empresa principal planificarán el trabajo de extensión afiliativa y electoral en las empresas auxiliares y subcontratadas.

Llegar al máximo de empresas y trabajadores y trabajadoras posible sin duplicar estructuras es un objetivo prioritario del conjunto confederal y deberá contar con la participación activa y solidaria de las federaciones y las organizaciones territoriales.

En el plazo máximo de un año, las uniones y confederaciones de nacionalidad, con participación de las federaciones de su ámbito, estudiarán aquellos espacios físicos donde concurren empresas de diferentes sectores para establecer las fórmulas organizativas que mejor se adecuen a cada uno de ellos,

con el objeto de garantizar una atención integral al conjunto de trabajadores y trabajadoras y una utilización racional de los recursos sindicales.

Cada empresa o acta sobre la que actuemos contará con un o una sindicalista de referencia asignado, bien por la federación correspondiente, bien por el territorio donde esté ubicado el centro de trabajo, si así se ha decidido en la distribución de responsabilidades.

Con el objeto de sistematizar, planificar y evaluar la atención a la pequeña y mediana empresa, la Confederación se dotará de una herramienta informática que recoja las empresas adscritas a cada federación y las y los sindicalistas de referencia responsables de garantizar su atención. En dicha herramienta se registrarán las visitas realizadas y el motivo de las mismas, garantizando al menos tres visitas al año a las empresas en las que se puedan realizar EESS.

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 con la aportación militante del conjunto de las organizaciones; cuando esto no sea posible y haya que recurrir a contrataciones éstas la 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.

De la misma manera, se procederá a implementar en el seguimiento de empresas blancas la información necesaria para conocer pormenorizadamente las causas por las que en dichas empresas no se han realizado elecciones sindicales.

Los delegados y delegadas electos y electas serán especial objeto de atención, tanto para garantizar la mejor cualificación de su actividad representativa como para su progresiva promoción para la asunción de responsabilidades sindicales. Con este fin se arbitrarán protocolos de bienvenida al inicio de cada mandato; en el citado protocolo se dejará constancia de nuestra regulación interna sobre derechos y horas sindicales; se planificará el seguimiento de su actividad, para lo cual las estructuras superiores establecerán las responsabi-

dades adecuadas para garantizar el trabajo de coordinación necesario y se les dotará de la formación adecuada.

En el plazo máximo de un año desde la celebración del 11º Congreso, la Confederación, con la participación de las organizaciones concernidas, diseñará un plan de reforzamiento organizativo y electoral en aquellos territorios en que concurrimos con el sindicalismo nacionalista.

La Confederación convocará cada dos años un plenario de secciones sindicales, equipos de extensión y “sindicalistas de referencia” con la dirección de las organizaciones confederadas, con la finalidad de promocionar su papel de organizadores de la base afiliativa y de hacerlas participes de las valoraciones y directrices confederales. Este mismo tipo de encuentros se reproducirán en el conjunto de nuestras organizaciones.

3. Mejorar la eficacia en la acción sindical.

La cooperación interfederativa

Con el objetivo de mejorar la eficacia del trabajo sindical y de evitar conflictos que deterioran nuestra imagen y credibilidad, en aquellas empresas o sectores donde concurren varias federaciones se activarán los ámbitos de cooperación y participación interfederativa que se acordaron en el mandato del 10º Congreso.

Las organizaciones territoriales constituirán Comisiones de Mediación con similar estructura y mismos criterios de actuación que la existente en la Confederación, para atender cualquier conflicto que pueda derivarse de la negociación colectiva, del encuadramiento afiliativo y de cuestiones financieras. En última instancia, los conflictos que estas comisiones no puedan resolver se trasladarán al ámbito confederal.

La Comisión de Mediación Confederal atenderá los casos que puedan quedar por resolver de la readscripción sectorial llevada a cabo en el pasado mandato.

4. La renovación de los órganos de dirección y la formación sindical

Todas las estructuras de la Confederación preverán la renovación y formación de los órganos de dirección correspondientes, y establecerán un plan de promoción de sindicalistas llamados a hacerla efectiva.

Los planes de renovación y formación darán especial relevancia a la promoción de jóvenes y mujeres. La citada promoción debe alcanzar los distintos niveles de responsabilidad, desde las secciones sindicales hasta las Comisiones Ejecu-

tivas y los equipos de gobierno que en ellas se puedan crear. En estos se procurará que tengan como mínimo la representación que se dé en la CE.

En todos los procesos electivos, desde la confección de las listas electorales hasta la elaboración de candidaturas a órganos de dirección, se cumplirá la paridad estatutaria de género y se promoverá la incorporación de personas jóvenes, LGTBI, personas con diversidad funcional y migrantes.

Bajo el principio de la renovación y formación, en la Confederación, las federaciones estatales y las uniones territoriales y confederaciones de nacionalidad, se extenderá la limitación de mandatos del secretario o secretaria general a todos y todas los y las componentes de sus respectivas Comisiones Ejecutivas. La citada limitación empezará a operar a partir de que se apruebe la correspondiente modificación estatutaria y en ningún caso implicará la imposibilidad de presentar candidatura a la Secretaría General.

4.1. Formación sindical

En el ámbito confederal, y a partir de las experiencias desarrolladas por las organizaciones confederadas, se establecerán los contenidos de la formación para delegados y delegadas sindicales, así como los criterios para la coordinación de los planes de formación que se realicen, con el fin de evitar duplicidades y solapamientos en relación a la formación general y/o básica y de la específica del sector. La Confederación, a través de la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico, impulsará la difusión y coordinación de la información correspondiente para el uso compartido de recursos materiales, pedagógicos y humanos, que permitan la extensión y mejora de la formación en todas las organizaciones confederadas.

La Escuela de Formación Superior de Sindicalistas se dotará de un Programa de Formación dirigido a compañeras y compañeros designados por las organizaciones confederadas, para promover el debate, la participación y el conocimiento sobre los grandes temas que se vertebran en torno a los principios y estrategias de CCOO, con especial atención a personas y colectivos que sufren de forma más intensa la discriminación laboral y social, por razón de género, edad, opción sexual, discapacidad... La formación sindical deberá tener una atención especial hacia las personas jóvenes y LGTBI que forman parte de nuestra organización. Debemos ser capaces mediante estas acciones de dotarles de habilidades para que formen parte del activo militante e involucrarles aún más en la organización, garantizando así un empoderamiento y enriquecimiento mutuo.

La formación sindical utilizará la propuesta metodológica que se ha venido utilizando por nuestra organización basada en la Pedagogía de la Comunicación, de manera que la metodología de formación de personas adultas permita el intercambio permanente, el debate y la participación, aprovechando el estudio de casos prácticos y el trabajo grupal. Para la formación de cuadros se utilizará la modalidad presencial y la teleformación (a través de la plataforma FOREM, o de las distintas universidades con las que mantenemos convenios de colaboración), siempre que la misma sea complementaria de la necesaria socialización que aporta el trabajo presencial.

Se dará continuidad, a través de la Escuela Confederal, al Programa de Formación de Formadores para contar con las personas que asuman la organización, planificación, impartición, tutoría y evaluación de los contenidos del Programa de Formación Sindical. Este programa podrá ser utilizado por nuestras estructuras federales y territoriales.

Se intensificará la colaboración con la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense y el Centro Avanzado de Formación Sindical y Relaciones Laborales, recientemente creado con la UNED, con el objetivo de que la formación sindical forme parte de la vida universitaria y la formación continua en nuestro país.

Fortaleceremos nuestro trabajo con el Instituto Sindical ETUI, dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC-CES) y el Centro de Formación ACTRAV-OIT, con el objetivo de formar y cualificar sindicalistas de CCOO en estrecho contacto con otras experiencias del sindicalismo europeo y mundial.

5. Instrumentos para reforzar las estrategias organizativas

Se desarrollará un plan director TIC (tecnologías de la información y comunicación) para garantizar que todos los recursos tecnológicos que se ponen a disposición de la organización cumplan con los requisitos estratégicos establecidos, además de cumplir con las prioridades exigidas. Para ello, se debe evaluar el desempeño de los distintos departamentos de informática para sintonizar los recursos disponibles y las inversiones necesarias. Todo esto debe culminar con la administración eficaz y eficiente de los recursos TIC. El citado plan contendrá un apartado dedicado a reforzar la seguridad informática.

Los recursos económicos, humanos y tecnológicos de los que dispone el sindicato tienen la única finalidad de mejorar nuestro trabajo para conseguir los objetivos estratégicos mandatados por el Congreso, incrementando y haciendo más eficaz la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa, y mejorando la atención de los afiliados y afiliadas.

Bloque 6.

UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE

Tenemos que resaltar la responsabilidad que CCOO tiene contraída con la afiliación y la sociedad en general, la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras. La sostenibilidad económica ha de ser el pilar en el que se apoye nuestra organización. Los gastos no deben superar a los ingresos, requisito imprescindible para la solvencia del sindicato.

La estructura, hasta hace algunos años bastante saneada del sindicato gracias al ciclo económico expansivo, ha cambiado de forma radical en estos últimos tiempos. La reducción de ingresos hace necesario continuar con el esfuerzo por mantener la autosuficiencia en el conjunto de las organizaciones confederadas. En este escenario de menos recursos debemos hacer frente a nuestra labor diaria, intentando llegar a una mayor extensión de ámbitos y atender a un mayor número de trabajadoras y trabajadores.

Esta coyuntura reafirma la necesidad de una adecuada administración de los recursos financieros, imprescindible para realizar la actividad sindical, esencial para afianzar los objetivos de nuestra organización, adoptando las medidas que contribuyan a mejorar el sindicato, garantizando las mejores prácticas de gobierno y control.

Pero esta necesidad de permanente mejora en la gestión de los recursos financieros es extensible a la gestión de nuestros recursos humanos; a los servicios que prestamos a la afiliación haciendo especial hincapié en uno de los más valorados como es la asesoría y la atención jurídica; al patrimonio sindical y a nuestras fundaciones.

Conseguir que esta vocación de permanente mejora prospere no depende exclusivamente de nosotros, requiere también de un reconocimiento efectivo por parte de los poderes públicos del papel que nos atribuye la Constitución en su artículo 7, lo que, a su vez, supone una regulación expresa de la financiación de los sindicatos.

Para ello, el 11º Congreso Confederal aprueba los siguientes mandatos:

1. Una gestión más eficaz y transparente de nuestros recursos financieros

1.1 Conseguir los máximos niveles de eficiencia, racionalidad y autonomía en la gestión

Fortalecer la UAR como garante de la correcta circulación de la cuota entre estructuras, aprovechando la información de la gestión que ésta nos facilita para detectar desplazamientos y nuevas tendencias en la realidad afiliativa.

Construir una política confederal de recursos que defina los objetivos para garantizar su gestión.

Aprobar un nuevo Plan Integral de Cuotas que comprenda los ejercicios 2018-2021, que permita adecuar las mismas a la situación económica, social y afiliativa, avanzando en la mejora de su gestión. Se tendrá en cuenta la especial situación de pensionistas y jubilados/jubiladas, así como otros colectivos precarizados. Para pensionistas y jubilados se establecerá una cuota diferenciada.

En este sentido, se abordará en un plazo máximo de dos años un debate con el conjunto de organizaciones para buscar el mayor grado de eficacia y eficiencia en la distribución de la cuota.

Racionalizar gastos generales, eliminar gastos innecesarios, establecer una política generadora de eficiencia, negociación con proveedores de energía, suministros, comunicaciones y otros servicios. Políticas de sostenibilidad.

Establecer ratios máximos de obligado cumplimiento en el Manual de Procedimiento, adecuándolos a la disponibilidad de los recursos propios: de endeudamiento, de gastos de personal sobre ingresos de cuotas, de liquidez. y otros parámetros que nos permitan identificar la situación financiera y patrimonial.

1.2. Alcanzar los máximos niveles de transparencia y buen gobierno en el conjunto de nuestra organización

Finalizar el mapa de la consolidación fiscal, antes de finalizar diciembre de 2017.

Avanzar en la consecución de las cuentas anuales integradas de toda la CS CCOO, para que a finales de 2018 sea una realidad. Para ello, es necesario el traspaso de información de manera continua y fluida, tanto contable como económica, entre federaciones y territorios.

Dotar a CCOO de herramientas de cumplimiento, buen gobierno y transparencia, acordes con las vigentes leyes y las mejores prácticas y estándares internacionales en la materia.

Elaborar un mapa de riesgos normativos que permita establecer metodologías y controles efectivos, a fin de asegurar el mantenimiento de una eficaz administración de los riesgos legales o riesgos de incumplimiento. En relación con el cumplimiento de las obligaciones legales, cada organización confederada debe dotarse de los medios personales y materiales para garantizar la existencia de un programa de prevención, que conlleve una reducción significativa del riesgo de comisión de infracciones, con conocimiento, supervisión y coordinación Confederal.

Hacer públicas, a través de nuestra página web, la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones confederadas. Los miembros de las Comisiones Ejecutivas y el personal de designación directa depositarán los certificados de retenciones y declaración de bienes, tanto al inicio como a la finalización de su mandato, tal como recoge el Código de Conducta. Se harán públicas las retribuciones que perciben los miembros de los órganos de dirección.

Mejorar el índice de confianza y reputación de CCOO frente a la ciudadanía, en general, y frente a la afiliación y las plantillas de los centros de trabajo, en particular.

Integrar la información financiera, recursos humanos, patrimonio sindical en las Memorias de Sostenibilidad de CCOO.

Incluir el mapa institucional, con tabla de resultados, actuación costes/ingresos en la Memoria de Sostenibilidad de CCOO.

1.3. Avanzar en la integración y el conocimiento de la información de los recursos. Herramientas confederales. Control interno. Centro de Gestión Financiera

Todas las organizaciones estarán obligadas a trabajar con las herramientas administrativas y tecnológicas confederales, diseñadas para una mejor gestión de los recursos.

Consolidar y reforzar el Centro Contable Confederal, como instrumento que permita implementar la información económica-contable de aquellas organizaciones que no puedan hacerlo por medios propios.

Actualizar permanente del Plan Contable y de los Manuales de Procedimiento y Gestión, que serán herramientas de obligado cumplimiento para el conjunto de todas las organizaciones.

Desarrollar el Centro de Gestión Financiero Confederal para mejorar la planificación y organización de los recursos económicos, reforzando las políticas de integridad y control, dotándose de mecanismos que permitan consolidar una gestión homogénea para el conjunto de las organizaciones, así como la integración de todas las cuentas de CCOO.

Es imprescindible que, en el menor tiempo posible y siempre dentro de este periodo congresual, la gestión contable, administrativa, financiera y fiscal de todas y cada una de las organizaciones confederadas que se realizan en los Centros Contables trabajen con los criterios de obligatorio cumplimiento establecidos por el Centro de Gestión.

Los responsables financieros de cada organización deben poseer unos conocimientos técnicos suficientes sobre su cometido, para ello se tomarán medidas de formación adecuadas si fuera necesario

Estudiar las posibilidades técnicas de implementación de un sistema de seguridad informática referida a los procesos contables, económicos y de protección de datos en general.

1.4. Mejorar el control y la evaluación. Comisiones de Control Administrativo Financiero

Unificar las Comisiones de Control Administrativo y Financiero existentes, dando paso a una Comisión de Control Administrativo y Financiero Confederal única para toda la CS CCOO, independiente de las organizaciones, como ya se avanzó en el Código de Conducta, con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos en relación a la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de leyes y normas aplicables.

1.5 Avanzar en la solidaridad interna y en la gestión de los recursos compartidos

Compartir, mancomunar y gestionar, hasta donde sea posible, los trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando las infraestructuras existentes, en el objetivo de un uso más eficiente por el conjunto de organizaciones. Previamente, será necesario acordar en un documento conjunto los términos de financiación y pago de estas tareas compartidas por parte de cada organización involucrada.

Fortalecer y mejorar la redistribución de recursos que suponen los fondos confederales, reduciendo la financiación al 0,5% de los ingresos por cuota del conjunto de las organizaciones. Se crearán planes específicos, definiendo objetivos y sistemas de evaluación de los mismos, que se financiarán mediante dichos fondos.

Mantener y mejorar las reglas de distribución de las subvenciones públicas y los ingresos por servicios de las organizaciones confederadas, que deben ser un instrumento de solidaridad y reforzamiento de las estructuras más débiles, en el marco de una estrategia confederal de traslado de recursos hacia sus estructuras inferiores.

Se destinará el 1 % de los ingresos por cuota de la dirección confederal a planes propios de formación sindical.

2. La gestión de los recursos humanos

Avanzar en un documento que homologue las condiciones de trabajo del personal asalariado de toda la Confederación (clasificación profesional, horas efectivas de trabajo, vacaciones, permisos, días libres suplementarios, días de compensación, prevención de riesgos, etc).

Crear un plan de acogida de personal, formación y protocolos internos, así como planes de carrera profesional y protocolos de acceso al empleo entre organizaciones.

Definición de protocolos de confidencialidad, donde además se especifiquen las responsabilidades y obligaciones que cada cargo sindical ostenta en su respectiva organización, de obligatoria aceptación y cumplimiento previo a su elección para dicho cargo (Comisión Ejecutiva, Secretaría, responsabilidad, etc.) sujeción a protocolos de seguridad informática, protocolos de cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, mediante el establecimiento de cláusulas contractuales que incluyan el cumplimiento del Código de Conducta y Ético de la CS de CCOO.

Establecer un sistema homogéneo de los contratos asociativos, dotando de certidumbre y seguridad a los responsables sindicales. Los criterios retributivos se aprobarán en el Consejo Confederal.

Establecer un sistema de información que permita a las organizaciones contar con toda la información de sus RRHH de forma directa y sencilla. Universalización del proyecto de centros remotos, que ya está en marcha en plan experimental en algunas organizaciones.

Asesorar a las organizaciones sobre el sistema de liquidación directa (SILTRA), que supone modificaciones sobre el actual procedimiento de intercambio de información de los usuarios en su relación con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Garantizar el seguimiento de las políticas de prevención y seguridad, y el cumplimiento de las mismas.

3. Sobre el patrimonio sindical

Elaborar un inventario de las sedes para definir criterios racionales sobre su uso, coste y necesidad, así como analizar posibles cambios a futuras y estratégicas sedes en función de dichos criterios y necesidades organizativas.

Las organizaciones territoriales elaborarán un mapa de situación actual y de necesidades de inmuebles por localidades, ya sean de Patrimonio Sindical Acumulado, en propiedad y alquiler para establecer las políticas de cesiones, enajenaciones, compras y obras de mantenimiento a seguir.

Gestionar con el Ministerio de Empleo las cesiones, enajenaciones mediante venta o permuta, las obras de rehabilitación y mantenimiento y las compras de inmuebles, para adecuar el Patrimonio Sindical Acumulado a las necesidades de nuestra organización.

Las organizaciones territoriales contactarán con instituciones públicas (ayuntamientos, comunidades autónomas, etc) o empresas privadas que puedan tener interés en los inmuebles del PSA, para permutar por otros inmuebles más funcionales y acordes con nuestras necesidades.

Dinamizar la creación de comunidades de usuarios en los edificios de PSA que compartimos con otras organizaciones sindicales, empresariales o Administración, registrándolas ante Hacienda, como requisito imprescindible para cualquier gestión relacionada con los mismos.

Instar a la modificación de la Ley 4/86, posibilitando que los ingresos procedentes de enajenaciones de bienes del PSA, así como de los arrendamientos de los mismos, puedan quedar a disposición del Ministerio de Empleo.

Mejorar los sistemas de coordinación y el traspaso de información entre las organizaciones territoriales que gestionan el patrimonio sindical y la Confederación, de cara a reivindicar las necesarias mejoras en los locales cedidos.

Formar acerca de las normas jurídicas que regulan temas arquitectónicos que puedan afectar a los edificios, para conocer el alcance de las obligaciones

como cesionarios de los locales, y el alcance de las obligaciones del Ministerio como propietario de los mismos.

4. Optimizar el trabajo de nuestras fundaciones

Garantizar la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos y consecución de objetivos de nuestras fundaciones, para poner en valor la actividad de las mismas en la disputa de la hegemonía técnica y cultural, aportando capacidades de análisis a la acción del sindicato, así como a la actividad sociopolítica

5. Potenciar los servicios a la afiliación

Poner en valor los servicios que prestamos, priorizando la atención a la afiliación, sobre todo en el centro de trabajo.

Continuar extendiendo y profundizando en las políticas de servicios exclusivos para la afiliación en los ámbitos del aseguramiento, el turismo y el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc; potenciando el Plan de Pensiones Asociado de la Confederación. Así como realizar tareas de verificación de la utilidad de los mismos.

Fomentar las políticas de participación, información y comunicación de la afiliación en relación a la política de servicios, a través de los distintos canales de comunicación del sindicato. Desarrollar una nueva web más visual y atractiva para la difusión de la carta de servicios.

Colaborar en el reforzamiento de la intervención social de la Federación de Pensionistas y Jubilados, potenciando la carta de servicios puesta a su disposición.

Poner en marcha una carta de servicios específica para afiliadas y afiliados jóvenes, y diversos colectivos específicos, que colabore en hacer más atractiva y útil su incorporación y permanencia en el sindicato.

6. Racionalizar y mejorar los servicios jurídicos y el asesoramiento sindical

Integrar plenamente los sistemas informáticos de gestión de los servicios SSJJ y AASS de las organizaciones en las aplicaciones confederales SERVIJUR y SERVISIN.

Los servicios jurídicos han de estar coordinados y poner en común conocimientos y buenas prácticas, estableciendo estrategias de actuación, bajo la coordinación del Gabinete Jurídico Confederal. A mitad del próximo mandato

debe ser una realidad la integración de todas las asesorías jurídicas federales en los respectivos servicios jurídicos territoriales. Así como suprimir los conciertos externos para procedimientos judiciales laborales que deberán llevarse desde las asesorías de CCOO, gestionados con las normas y herramientas informáticas y de control de CCOO.

Dotar a todas las organizaciones confederadas de un protocolo de actuación de los SSJJ y de un manual de procedimiento homogéneo.

Cada organización en su ámbito nombrará a un o una sindicalista “de referencia” para coordinar y supervisar el trabajo de las AASS. Estos se coordinarán en el ámbito territorial para evitar que haya vacíos de atención, facilitar la intervención sindical, así como el funcionamiento de los SSJJ.

En el marco del ámbito de actuación de la comisión confederal de SSJJ se revisará la política de honorarios y se potenciará la bonificación por antigüedad en la afiliación siempre que lo permita la sostenibilidad de los servicios jurídicos. La propuesta deberá aprobarse por el Consejo Confederal.

Establecer normas de procedimiento y política de financiación de los servicios jurídicos y el asesoramiento sindical, asistencia sindical en expedientes de regulación de empleo y reestructuraciones de empresa que refuercen la asistencia técnica y jurídica; planes de formación para personal administrativo y profesional de las asesorías jurídicas y para quienes realicen la actividad de asesoramiento sindical; desarrollo de campañas confederales sobre colectivos concretos o sobre causas de interés sindical general; así como asistencia sindical y técnica en la elaboración de diagnósticos de situación y procesos de negociación de planes de igualdad en las empresas.

Desarrollo e implementación de herramientas confederales para el registro y explotación, mediante los módulos estadísticos de SERVIJUR y SERVISIN, de la actividad sindical en: los procesos negociadores de expedientes de regulación de empleo y reestructuraciones de empresas, sistemas autónomos de solución de conflictos, gestión de siniestros y altas y bajas en la póliza de responsabilidad civil; así como la información relativa a consultas, expedientes jurídicos y otras actuaciones registradas en las nuevas herramientas confederales, con procedimientos claros, transparentes para abordar una mejor gestión.

7. Financiación pública de los sindicatos

Promover una ley de financiación de los sindicatos que garantice los recursos económicos suficientes para hacer efectiva la capacidad de representación que se nos asigna en el texto constitucional, al plantear la universalidad de

la negociación colectiva y nuestra participación en el devenir de la economía y la sociedad, lo que obviamente excede la atención única y exclusiva a nuestros afiliados y afiliadas. Esta ley debe articularse con criterios de financiación claros, objetivos y de público conocimiento que posibiliten el cumplimiento de los fines del sindicato, salvaguardando su independencia.

Anexos

Resolución general

aprobada por el 11º Congreso Confederar

Comisiones Obreras, en su 11º Congreso Confederar, celebrado en Madrid entre el 29 de junio y el 1 de julio de 2017, ha debatido y aprobado el balance de su trabajo en los últimos cuatro años, sus Propuestas de Resolución (que configuran su programa de acción) y Estatutos para el próximo periodo, y ha elegido a las personas que integrarán la dirección confederal, con una importante renovación, así como a los miembros de sus órganos de control interno.

Afrontamos con ello una nueva etapa en la labor de Comisiones Obreras como sindicato de clase y confederal, que se prepara así para continuar su labor de defensa de los intereses de los trabajadoras y trabajadores, tanto en el marco de las estructuras de empresa y centros de trabajo, que son eje central de nuestra actuación, como desde la perspectiva de defensa de sus intereses generales, con especial atención en este periodo a las personas que sufren con más intensidad los efectos de la crisis y las políticas desarrolladas para afrontarla: personas en situación de desempleo de larga duración, jóvenes, mayores, inmigrantes, personas con diversidad funcional,...

Esta resolución general quiere evitar, en lo posible, abordar materias que han sido resueltas en el debate de los textos aprobados en este Congreso. Para ello, se detiene en señalar, preferentemente y sin ánimo exhaustivo, cuestiones que, por diferentes motivos, se caracterizan por su importancia en un marco temporal actual.

Lo hace reafirmando el **compromiso internacionalista de CCOO**, cuando más evidente es que las respuestas y propuestas nacionales, siendo fundamentales, deben ser complementadas con una acción sindical internacional más potente y efectiva. Junto con ello, el compromiso con el empleo, los derechos laborales y sociales fundamentan la mayor parte de los contenidos de esta resolución general:

El debate que ahora se inicia entre la Unión Europea y el Reino Unido a causa del Brexit, así como sus consecuencias, unido al proceso de desafección ciu-

dadana que sufre la Unión Europea, como consecuencia, entre otras cuestiones, del déficit democrático que padece, hace necesario abordar una redefinición de la UE para que avance y culmine procesos coherentes de integración monetaria, económica y fiscal, junto a una profundización de la integración política y la democratización institucional.

En ese marco, el **Pilar Social Europeo**, cuyo debate se ha abierto en los últimos meses, es una oportunidad para reorientar a Europa hacia objetivos comunes que resuelvan problemas graves hoy existentes, y abordarlos desde una perspectiva comunitaria; entre ellos, la protección por desempleo o un sistema de rentas mínimas, en un marco de mayor inversión pública y social en Europa. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) está desarrollando una amplia actividad en este sentido, y cuenta con todo el apoyo de CCOO para trabajar en el objetivo de una Unión Europea democrática y socialmente avanzada, en la que el diálogo social juegue un papel relevante, reforzando la capacidad y autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y en su actuación sociopolítica.

Exigimos la vigilancia y el estricto respeto de los derechos humanos en relación con las **personas refugiadas**. Exigimos el cierre de los campos de refugiados de Grecia y de Calais, así como todos aquellos espacios en los que se convierte a los refugiados en prisioneros.

Por otra parte, ahora, en época estival, se agudizará de nuevo el drama del tráfico de personas en el Mediterráneo. Esta situación no puede continuar. No debemos permitir que nuestros mares se conviertan en un cementerio. Exigimos el cierre de los Centros de Internamiento de Extranjeros en España.

Nos solidarizamos con las trabajadoras y trabajadores turcos que sufren la represión del Gobierno de Erdogan, que con la excusa del fallido y cuestionado golpe de Estado de julio de 2016 está encarcelando y reprimiendo ferozmente a los trabajadores y trabajadoras. Manifestamos nuestra solidaridad con los sindicatos de clase en Turquía y con los trabajadores y trabajadoras de la función pública, especialmente de la enseñanza, que están siendo masivamente despedidos e inhabilitados, sin las mínimas garantías legales. Rechazamos el ignominioso acuerdo UE-Turquía para impedir la entrada en Europa de los refugiados. Exigimos a la UE que paralice las negociaciones sobre la incorporación de Turquía a la UE, mientras no se restablezcan las condiciones democráticas coherentes con un Estado de Derecho y el respeto a los Derechos Humanos.

CCOO ha participado recientemente en una misión sindical en **Palestina**. La ocupación israelí de Palestina continúa ante la indiferencia internacional. Au-

menta el número de asentamientos ilegales israelíes en territorio palestino. Denunciamos la situación de las trabajadoras y trabajadores palestinos en estos asentamientos ilegales y en territorio israelí, con la vulneración sistemática de derechos básicos, con discriminación respecto de los trabajadores/as israelíes y con vejaciones continuadas en los controles de acceso. Situación que se agrava al impedir a los sindicatos palestinos del derecho a desarrollar su acción sindical en los asentamientos y en territorio israelí, dejando sin cobertura sindical a estas personas.

Más de cuarenta años después, el proceso de descolonización del **Sahara Occidental** continúa pendiente de solución, sin que las continuas resoluciones de Naciones Unidas hayan surtido efecto. El 11º Congreso Confederal considera que las Naciones Unidas, el Consejo de Seguridad y su secretario general deben aplicar el “Plan de paz para la libre determinación del pueblo del Sahara Occidental” acordado por unanimidad en el Consejo de Seguridad.

CCOO denuncia la situación en la que viven los ciudadanos y ciudadanas saharauis de los territorios ocupados y la represión que sufren por parte del Gobierno marroquí, y la persecución de quienes tratan de defender pacíficamente la libertad y la independencia para su pueblo, así como los juicios arbitrarios y la violación de derechos humanos.

Exigimos a la Unión Europea que cumpla las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que excluyen la explotación de recursos naturales del Sahara Occidental.

Por otra parte, la reciente aprobación de los **Presupuestos Generales del Estado** (PGE) para 2017 ha recogido los efectos del acuerdo suscrito por CCOO con el Gobierno en materia de estabilización e impulso del empleo en los servicios públicos.

Tras ello, es preciso seguir avanzando para universalizar la propuesta de estabilización y, además, superar el grave deterioro de empleo público que da lugar a situaciones de gravedad en los próximos años en muchos servicios públicos, en donde la salida por jubilación de un importante número de personas puede agravar una situación ya deteriorada, con impacto negativo en empleo, condiciones de trabajo y calidad de los servicios. Es preciso aumentar los recursos para ello y superar el marco de la reposición de efectivos al 100%. El Congreso de CCOO exige que los Presupuestos Generales del Estado para 2018 incluyan un compromiso relevante en esta materia.

La Ley de Dependencia, nacida del acuerdo de diálogo social impulsado por CCOO, ha cumplido 10 años. Esta norma ha supuesto el reconocimiento de un

nuevo derecho subjetivo a la protección social, que ya tienen 900.000 personas mediante una prestación efectiva, al tiempo que se han consolidado estos servicios profesionales como un sector de empleo y actividad económica de primer orden en nuestro país. Su implantación, sin embargo, no está exenta de retrasos e insuficiencias.

Desde CCOO apostamos por la cualificación y profesionalización del sector de la dependencia, con el objetivo de que la prestación de los servicios en el sector sea de la mayor calidad posible y el empleo de calidad. En este sentido, instamos a las Administraciones competentes a culminar el proceso de acreditación de la experiencia profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, de manera inmediata, tanto a través de un procedimiento de habilitación excepcional con convocatorias específicas desde las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo, como mediante un proceso especial para aquellas personas que, trabajando en el sector desde hace años y edad más avanzada, no hayan podido acceder a la titulación.

En las **empresas multiservicios** (EMS) el empleo que se crea es cada vez más precario. Aumentan las empresas multiservicios con convenios de empresa que rebajan las condiciones laborales. Este Congreso apuesta por el restablecimiento de la prioridad plena del convenio sectorial frente al convenio de empresa y por una regulación legal de la subcontratación y la exteriorización de actividades. Es preciso poner en valor el trabajo que toda la organización ha realizado, y que se habrá de mantener y potenciar de forma coordinada. Organizar en CCOO a las personas que trabajan en estas empresas; perseguir y denunciar el fraude y las irregularidades; defender la extensión de los compromisos contenidos en los convenios sectoriales; seguir y controlar la apertura de negociación de nuevos convenios de empresas multiservicios, exigiendo que incluyan cláusulas de adscripción al convenio sectorial correspondiente, incluyendo mecanismos de garantías jurídicas exigibles que garanticen su cumplimiento, son algunas de las cuestiones claves en esta materia.

Salud laboral y regulación administrativa. Existen situaciones en las que la regulación administrativa de determinadas actividades tiene incidencia negativa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral (buzos profesionales, cuya regulación de actividad por una Orden del Ministerio de Fomento es claramente insuficiente en esta materia...). Estas situaciones deben ser superadas, garantizando exigencias homogéneas en materia de salud laboral por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Saludamos que el conflicto de la **estiba** ha llegado a un punto esperanzador, ya que se ha logrado que la patronal asuma la subrogación del 100% de los trabajadores, que es uno de nuestros objetivos aunque siempre condicionado a la firma del convenio sectorial. Por eso, desde CCOO seguiremos trabajando como hasta ahora para lograr el acuerdo total. Se ha pactado abrir la negociación del V Acuerdo Sectorial con el objetivo de mejorar la competitividad y productividad de los puertos españoles. El calendario de negociación comenzará la semana próxima y se prevé finalice a finales de septiembre. En ese marco se ha desconvocado el calendario de movilizaciones previstas.

CCOO reitera su compromiso con las **trabajadoras del hogar**, sobre el que hay que proyectar una atención global, visibilizarlo y ponerlo en valor por medio de campañas que sensibilicen, tanto en el interno como en el externo, la necesidad de dignificarlo y hacerlo emerger. Exigimos al Gobierno la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la equiparación de las condiciones laborales y prestaciones de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar igualándose al resto de trabajadores/as.

La sensibilización y la información de derechos y deberes, tanto a empleadores/as como a trabajadoras del sector, son claves. Debemos fomentar la participación de las propias trabajadoras, en todo el Estado, como sector económico cada vez más importante en la economía global.

De igual forma, es necesario equiparar en derechos de protección social a las **trabajadoras y trabajadores del campo**, además de reforzar los sistemas de comunicación de altas y bajas para evitar el fraude en la contratación por esa vía.

Libertad sindical. La disputa en el seno de las empresas trasciende de lo puramente salarial y, de forma creciente, en un contexto en que avanzan espacios de precarización laboral y se incrementan las situaciones de nuevas realidades laborales en las que aumenta la dificultad para ejercer derechos fundamentales, como el de huelga, y las dificultades para desarrollar la acción sindical. Lo anterior exige una fuerte red sindical de apoyo y una actuación decidida del sindicato en la defensa de las personas que se suman a la actividad sindical, trabajan para extenderla y son limitadas en sus derechos, cuando no directamente perseguidas por ello. El trabajo sindical en una sociedad democrática no puede ser clandestino, debe ser reconocido y respetado.

En materia de **protección social**, esta resolución general quiere detenerse en la situación en que se encuentra la necesidad de garantizar una **Renta Mínima**. Tras una intensa campaña en torno a la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para impulsar una Prestación de Ingresos Mínimos, entregamos el pasado año 710.000 firmas en el Congreso y conseguimos el apoyo de la

mayoría absoluta del Parlamento para su admisión a trámite. Tras ello, una actuación concertada de dos grupos parlamentarios (PP y Cs) mantiene bloqueada la tramitación de esta iniciativa, aprobando sucesivos plazos para presentar enmiendas, que ya superan los 14.

Exigimos que finalice de inmediato esa práctica obstruccionista y se cumpla con el mandato constitucional que permite a la ciudadanía la iniciativa legislativa a través de la ILP, tramitándose y aprobándose esta importante propuesta sindical, y se eliminen los vacíos de cobertura de prestaciones que hoy afectan a millones de personas.

La nueva y esperada disposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social muestra que los Presupuestos Generales del Estado para 2017 son ya una nueva oportunidad perdida para **reforzar los ingresos del sistema de pensiones**, tanto con medidas que mejoren los ingresos por cotizaciones, haciendo además más justo el sistema en términos de cotización y prestaciones, como con aportación adicional estable desde el Presupuesto General del Estado. La paralización, de hecho, de la mesa de diálogo social en los últimos tres meses, y la marcha de los trabajos de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo no están contribuyendo a ello y deben hacerlo. La figura utilizada para financiar esta periódica necesidad de financiación adicional, un préstamo del Tesoro a la Seguridad Social, es una ficción que encubre una aportación del Estado, a lo que obliga la Ley General de Seguridad Social, trasladando la idea de que existe una deuda de la Seguridad Social con el Estado, que es ficticia y debe desaparecer cuando antes.

CCOO, como sindicato sociopolítico, muestra su alarma y preocupación ante la proliferación de **casos de corrupción**. Una situación ante la que nadie puede permanecer impasible, que causa alarma social, favorece el descrédito institucional y graves perjuicios al conjunto de la población y a la clase trabajadora, más vulnerable en tiempos de crisis. CCOO mantendrá su compromiso en la defensa del interés general, animando a denunciar a quien tenga conocimiento de casos de corrupción, especialmente en supuestos de malversación de caudales públicos, exigiendo medidas efectivas de protección al denunciante y, en ocasiones, como ya ha ocurrido en algunos casos, incluso ejerciendo la acción popular ante los tribunales de justicia en casos de malversación de caudales públicos.

Vivimos una situación insoportable **de violencia machista**, que atenta contra la libertad la dignidad, los derechos y aún la vida de miles de mujeres y en ocasiones, de forma creciente, a su entorno (hijas, hijos,...). Es insoportable que perdure una violencia que asesina a una mujer cada 4 días. CCOO actúa cada

día contra esta violencia afrontando sus causas, combatiendo las desigualdades de género que la originan, y actuamos para proteger a quienes la sufren y erradicarla en todas sus manifestaciones. Exigimos a los poderes públicos que la lucha contra las violencias machistas se afronte desde un pacto de Estado, dotado de presupuesto suficiente, y que se cumpla el Convenio de Estambul.

CCOO sigue trabajando **contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en las empresas y centro de trabajo, y por mejorar los derechos laborales de las mujeres que sufren esta violencia desde la negociación colectiva. Acabar con las violencias machistas y las causas que la originan es una prioridad sindical.

Finalmente, coincide nuestro 11º Congreso Confederal con la celebración en Madrid del World Pride 2017, con el lema “Por los derechos en todo el mundo”. Feliz coincidencia que queremos resaltar, reiterando el compromiso de CCOO contra el maltrato a las **personas LGTBI**, su mayor riesgo de exclusión social, acoso o discriminación laboral por efectos de la LGTBIfobia social.

En ese sentido, nos hemos pronunciado con la Confederación Europea de Sindicatos en la Declaración de la Conferencia Sindical Europea de la Red de Derechos Sindicales LGTBIQ, aprobada en Madrid el 30 de junio de 2017. En ella se pide, entre otras cuestiones, que “las instituciones europeas apoyen activamente la participación de los interlocutores sociales y la negociación colectiva, como herramientas vitales para afirmar los derechos de las personas LGTBIQ en todos los ámbitos posibles de la vida privada y laboral”.

Muchos afiliados y afiliadas, delegados y delegadas, cuadros sindicales y, a la par, activistas del movimiento LGTBI forman parte y desarrollan trabajo sindical LGTBI en CCOO, y nos enorgullecemos de ello. Existen grupos de trabajo constituidos en distintas organizaciones. Trabajaremos para mejorar, a través de las estructuras sindicales, su coordinación en el marco de nuestra acción sindical como instrumento para intensificar nuestro compromiso de reivindicación para los y las trabajadoras LGTBI y para que ninguna persona trabajadora LGTBI sufra acoso laboral, ni exclusión social,...

La firma de los diferentes convenios de colaboración con los colectivos ha contribuido a impulsar y materializar nuestro trabajo en esta materia.

CCOO se ha caracterizado por su compromiso sociopolítico en materia de políticas LGTBI, desarrollando estrategias sindicales que garanticen la denuncia de situaciones de discriminación, violencia o exclusión en entornos laborales, campañas de sensibilización, concienciación y formación específica a nuestros cuadros sindicales.

Todos los gobiernos deben garantizar los derechos de todas las personas LG-TBI, avanzando en la igualdad real, social, laboral y de su seguridad general, a través de los cambios legislativos y las políticas concretas para acabar con la lacra de la violencia por motivo de identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género.

Resolución

aprobada en el 11º Congreso Confederal **POR LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CCOO**

Las mujeres seguimos ampliando nuestra presencia en las bases y avanzando en puestos intermedios, pero aún seguimos representando apenas el 14,5% de los cargos de máximo poder en los sindicatos europeos. Según la CES, de los 55 cargos sindicales con máximo poder político en Europa las mujeres ocupamos solo 8, y la situación ha empeorado en los últimos cinco años.

CCOO tampoco es ajena a esta realidad. Las mujeres representamos el 42 % de la afiliación de CCOO y el 39 % del total de delegados y delegadas de nuestra organización. Sin embargo, estos porcentajes no se corresponden con el peso real que ostentamos en los ámbitos de toma de decisión (incluso en sectores altamente feminizados), y la igualdad efectiva sigue siendo aún una asignatura pendiente. La mujer en CCOO sigue sin ocupar la parte que le corresponde en los cargos de mayor responsabilidad política, seguimos estando relegadas en muchos casos a un lugar subalterno y seguimos sin tener un papel de equivalencia en las relaciones de poder.

Es necesario, por tanto, asumir compromisos concretos para paliar este déficit de representación femenina en puestos de decisión, así como en la negociación colectiva, para que el gobierno de nuestro sindicato se haga realmente en igualdad de oportunidades.

Para reducir esta brecha, de manera efectiva y rápida, resulta necesario caminar en una doble vía: vigilando el cumplimiento de los mandatos estatutarios de los que nos hemos dotado (con los mecanismos internos que resulten precisos) y enfrentando el debate del modelo de dirección, gestión y reparto de los tiempos, heredados de una estructura históricamente masculinizada.

Cometeríamos un error si obviamos de nuestra apuesta por repensarnos el replanteamiento de los modelos de dirección y liderazgo, la manera de hacerlos más compatibles con las necesidades de conciliación de las personas —es una realidad la triple jornada de muchas de nuestras sindicalistas: casa, tra-

bajo y labor sindical—, la necesaria mejora de la gestión para asumir nuevas realidades sociales, la planificación y eficacia del uso del tiempo para superar la exigencia, en muchas ocasiones, del presentismo y la total disponibilidad para los mandos sindicales y la modificación de patrones culturales heredados que eviten la rigidez de algunas estructuras.

En resumen, el firme objetivo de avanzar hacia una organización que respete plenamente las necesidades de las personas y se adapte a las mismas con flexibilidad para aprovechar todo el potencial que pueden aportar, tal y como le exigimos a las empresas. Este planteamiento irá en beneficio de todas las personas, como herramienta básica para lograr la igualdad efectiva, para realizar un proceso de construcción del poder plenamente democratizador desde abajo y desde la vida cotidiana, y para romper roles establecidos durante décadas de un sindicato masculinizado en sus centros de poder, con culturas y atavismos en el uso del tiempo, sindical y personal, que en nada o en muy poco han tenido en consideración, al menos— con carácter general, la realidad social de las mujeres.

Para que CCOO sea una organización más feminista y empoderante, las mujeres y hombres de CCOO proponemos que se avance en algunas medidas concretas en todos los ámbitos de nuestra organización, para conseguir la igualdad en los resultados:

- Seguir avanzando en CCOO en el proceso de empoderamiento de las mujeres que, de forma creciente, conforma lo que somos. Una apuesta estratégica en este mandato de consolidación, para lo cual habrá que dar un impulso renovado a tejer redes, propiciando cuantos espacios de encuentro y participación sean necesarios, con especial atención a la cohesión y construcción de los equipos sectoriales y provinciales.
- Establecer mecanismos de vigilancia del cumplimiento de las obligaciones estatutarias en materia de género, para lo que será preciso dotar a las Secretarías de las Mujeres de recursos (horas sindicales) y capacidad ejecutiva suficiente, en coordinación con las Secretarías de Organización, de manera que sea requisito necesario la verificación del cumplimiento de los criterios de género en las candidaturas y delegaciones de los procesos internos, así como en las listas de candidatos y candidatas a las elecciones sindicales, con especial atención a procesos de renovación de vencimientos, dentro de su ámbito de competencia. Incorporar criterios de equilibrio de género en la composición de las Secretarías “troncales” (General, Organización, Acción Sindical) en el conjunto de las estructuras en las que se organiza la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas.

- Promover en todo el ámbito de la organización el conocimiento de las obligaciones estatutarias en materia de género, fundamentalmente entre estructuras sectoriales y secciones sindicales, lo que permitirá planificar la elaboración de listas y candidaturas, especialmente en procesos de renovación, con tiempo suficiente para alcanzar de forma efectiva el objetivo.
- Priorizar la formación sindical en materia de Igualdad, dotándose de recursos suficientes para su impartición en toda la organización, delegados y delegadas de base y estructuras, en el menor plazo posible. Igualmente, resulta necesario incorporar acciones de empoderamiento de mujeres en nuestros planes de trabajo.
- Elaborar estudios estadísticos periódicos sobre el número de mujeres que ocupan cargos sindicales en cada ámbito, con desglose por género de la naturaleza de los puestos de responsabilidad asignados, como forma de hacer visible el nivel de participación real de las mujeres en los puestos clave de toma de decisiones.

En resumen, entendemos necesario reflexionar más sobre los retos y desafíos que de cara al futuro debe afrontar CCOO en materia de igualdad interna para llegar a ser, de facto, un sindicato de mujeres y hombres, no solo en su base y en espacios crecientes de responsabilidad, sino también en su cúspide, y diseñado a la medida de sus mujeres y hombres. Es decir, para convertir en una realidad la igualdad de género y avanzar en una concepción más integral y globalizadora de todas las personas que lo componen.

La lucha por la igualdad forma parte de la lucha por la transformación del poder, y la transformación del poder es condición, a la vez que objetivo, de la lucha por la igualdad. Una transformación del poder que, además, resulta clave para que el sindicato tenga la capacidad real de repensarse, reinventarse y proyectarse ante una sociedad en la que 8,5 millones de mujeres ocupadas —y más de 2 millones de desempleadas— seguimos siendo protagonistas de una brecha multiforme: en tasa de actividad y paro, en tiempo de trabajo, en promoción, salarial... Una transformación que permitirá que el sindicato sea más referente y representativo para esas 8,5 millones de trabajadoras en la medida en que sepa ser y visibilizarse como una organización, a todos los efectos y niveles, de mujeres y hombres.



Documentos de Resolución

**APROBADOS POR
EL 11º CONGRESO CONFEDERAL**

CCOO