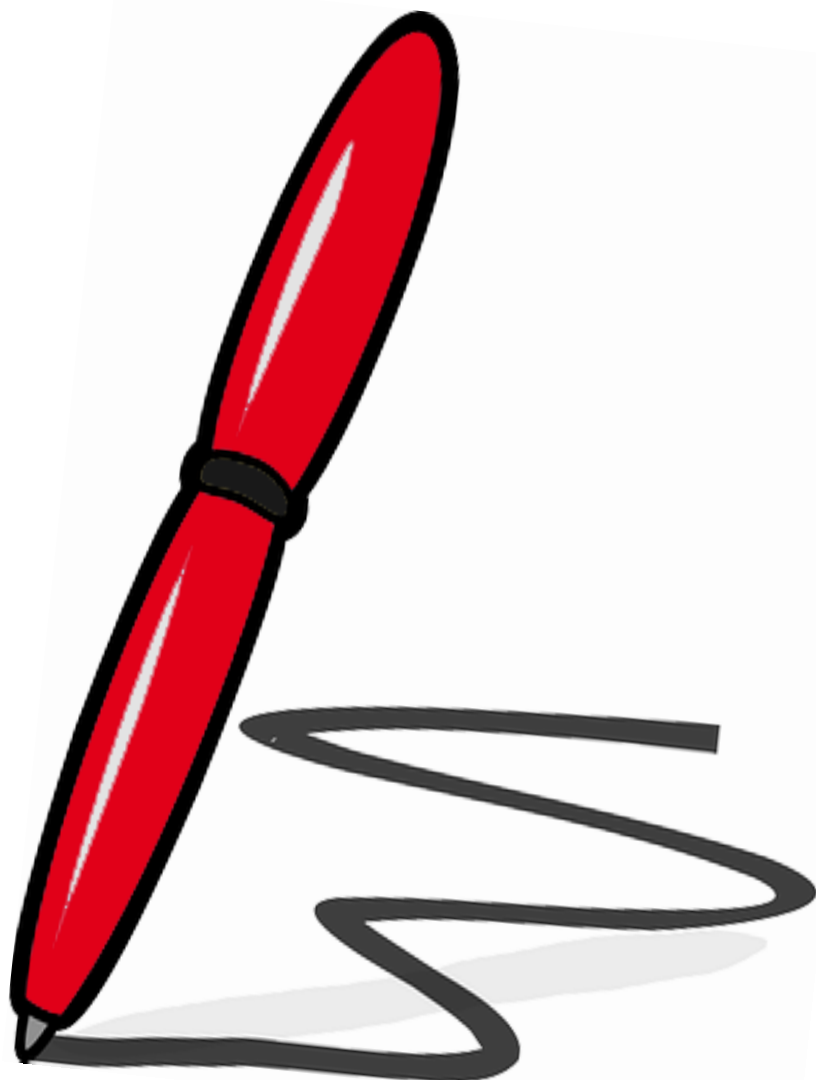


# INFORME

Consejo Confederal

# 01

25 de octubre de 2017



**Renovar el contrato social como elemento central de la lucha contra la desigualdad y de vertebración social**

**Edita:** Confederación Sindical de CCOO

**Realización:** Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Madrid. Octubre 2017

1 •	Introducción .....	5
2 •	Contexto económico.....	5
3 •	Contexto internacional.....	12
4 •	Contexto político.....	16
5 •	Contexto sindical. Pacto salarial de julio, reforzar la unidad de acción con UGT, PGE 2018 y defensa de los servicios públicos, marcha por pensiones dignas.....	19
6 •	Ejes estratégicos a impulsar.....	22
	Desarrollo organizativo .....	23
	Negociación colectiva .....	24
	Formación sindical .....	25
	Comunicación.....	26
	Relación institucional y social .....	26
7 •	Renovación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).....	27
8 •	Diálogo social. Contratación, propuesta Gobierno, ley participación. Pensiones .....	30
9 •	Propuesta sindical de CCOO para el próximo periodo .....	31



## 1 • Introducción

Celebramos este Consejo Confederal apenas 15 días después de haber constituido el mismo. Las especiales circunstancias políticas que atraviesa España recomendaron dedicar de forma prioritaria y casi monográfica nuestro primer Consejo, tras la celebración del 11º Congreso Confederal, a evaluar la situación respecto al conflicto político en Catalunya y situar la posición de CCOO ante los previsibles acontecimientos.

Algunos escenarios se han ido precipitando y es imposible que en este informe no se vuelva a introducir la valoración de coyuntura sobre la situación política. Sin embargo, es necesario centrar el análisis de este Consejo en las prioridades del sindicato para el próximo periodo. Debemos desarrollar aquellos compromisos que adquirimos en el 11º Congreso Confederal, tras un largo periodo de análisis, debate y propuesta contrastado con el proceso de **“Repensar el Sindicato”**. Toca ejecutar los ejes que hemos identificado como prioritarios para renovar la propuesta organizativa y de acción sindical de las CCOO.

La evidencia de que el modelo de salida de la crisis en términos macroeconómicos está consolidando un crecimiento desigual está avalada por datos, como podremos apreciar en la contextualización económica que presenta este informe. La situación requiere que el sujeto colectivo del mundo del trabajo, el sindicato y particularmente la primera organización sindical del país, lidere una respuesta que sitúe la cohesión social y la lucha contra la desigualdad como mensajes principales. Debemos concretar estas formulaciones en iniciativas desde las herramientas de la acción sindical y la capacidad de interlocución del sindicato. Y para que todo este planteamiento no sea retórico, debemos impulsar el fortalecimiento organizativo en los términos aprobados en nuestras propuestas congresuales.

Dotar de coherencia, concreción y relato a estas intenciones es el objeto de este informe y de este Consejo Confederal.

“ La política económica europea sigue sufriendo los efectos de las políticas de austeridad fiscal y devaluación salarial. El motivo de que la tasa de paro siga siendo alta es resultado de una política económica que prioriza el recorte del déficit público y el desendeudamiento al crecimiento de la demanda interna y la creación de empleo de calidad

## 2 • Contexto económico

### Perspectiva internacional

- *Las perspectivas económicas han mejorado ligeramente en el mundo y en Europa según avanzaba el año, y aún así el crecimiento de la UE y la eurozona solo será mediocre (2,2%). El crecimiento mundial esperado para 2017 mejora una décima con respecto a las previsiones de prin-*

“ La desaceleración de la economía en 2017 se explica, sobre todo, por la fuerte ralentización del consumo privado, resultado de la caída en el ritmo de creación de empleo y la pérdida de poder de compra de los salarios, que evolucionarán por debajo de la inflación. Ello muestra la debilidad de la recuperación

de año, y se situará en el 3,5% (3,1% en 2016). Aunque las economías emergentes moderan una décima su crecimiento previsto inicialmente, su elevada tasa de crecimiento (4,5%) es la que tira de la economía mundial. Superará el crecimiento de 2016 (4,1%), gracias al final de la recesión en Rusia, Brasil y México, y a la aceleración de la actividad en la India. A pesar de esos datos hay que recordar que el 42% del empleo de todo el planeta sigue siendo precario y sin acceso a sistemas de Seguridad Social.

- *Las economías de la UE y la eurozona aumentan al mismo ritmo en el primer semestre de 2017 (2,2%) y, aunque es algo superior al mismo período de 2016, 1,9% y 1,8%, respectivamente, es inferior a la mitad del crecimiento de los países emergentes.* La tasa de crecimiento europea es, asimismo, igual a la de EEUU, pero con una importante diferencia. El desempleo de la eurozona (9,2%) y la UE (7,7%) se sitúan por encima del de EEUU (4,3%). Afecta a casi 19 millones de personas en la UE y a 14,9 millones en la eurozona. La tasa de desempleo se ha recortado desde el año 2013, cuando alcanzó su cota más alta (10,9% en la UE y 12% en la eurozona), pero continúa siendo elevada.
- *La política económica europea sigue sufriendo los efectos de las políticas de austeridad fiscal y devaluación salarial.* El motivo de que la tasa de paro siga siendo alta es resultado de una política económica que prioriza el recorte del déficit público y el desendeudamiento (mediante el logro de superávits comerciales) al crecimiento de la demanda interna y la creación de empleo de calidad. Alternativamente, sería posible reducir el desempleo a un ritmo más rápido, al tiempo que se recorta el peso de la deuda sobre el PIB, impulsando la actividad económica con una política fiscal expansiva, que podría materializarse con la puesta en práctica de un plan de inversiones paneuropeo, o el aumento del gasto y la inversión pública en los países europeos que no han resultado damnificados por la errónea política económica impulsada por la Comisión.
- *Como resultado de esa política económica en la UE, y sobre todo de la eurozona, el crecimiento y el nivel de desempleo siguen siendo muy dispares entre países.* Países con un peso importante, como Francia (1,3%), Italia (1,6%) y Bélgica (1,5%), crecen apreciablemente por debajo de la media de la eurozona. Por otro lado, la mayoría de países han recuperado el PIB perdido durante la crisis (excepto Italia, Portugal, Finlandia y Grecia) pero no el nivel de empleo, como consecuencia de un debilitamiento del Estado de bienestar y del poder sindical en la negociación colectiva que ha hecho que sean los trabajadores los principales paganos de la crisis. Ello está produciendo un importante aumento de la desigualdad y de la pobreza, incluso laboral.
- *La política monetaria mantendrá su carácter expansivo.* Parece que el BCE no cambiará el signo de su política en lo que queda de 2017

y tampoco el año que viene, los motivos son una inflación que sigue baja, en el 1,5% en agosto (1,3% en el caso de la inflación subyacente, sin energía ni alimentos no elaborados), una actividad que remonta pero de manera insuficiente –y que no llega a todos los países –, y un desempleo elevado, que dobla el de EEUU, también con una distribución territorial muy desigual.

## Previsiones para España

- *La previsiones para 2017 también mejoran para España (3,1%), a pesar de lo cual y al contrario que en Europa, se confirma la desaceleración de la economía, que creció un 3,4% en 2015 y un 3,3% en 2016. Aún así el crecimiento sigue por encima del de la UE y la eurozona, aunque en España la tasa de desempleo es mucho mayor (17,2%). El buen año turístico y de las exportaciones, impulsadas por el mayor crecimiento europeo, no serán suficientes para suplir el final de los vientos de cola procedentes del exterior, que impulsaban una parte del crecimiento (la caída de los tipos de interés terminó en 2016); ni para compensar la transformación de alguno en viento de cara: apreciación del euro en 2017 y aumento del precio del petróleo desde principios de 2016. Tampoco se espera un impulso del lado fiscal, como el que se produjo en 2015 y 2016 con la rebaja de impuestos (12.300 millones de euros) que benefició en mayor medida a las rentas más altas, y al incumplimiento del objetivo de déficit público en 2015 que tenía objetivos electorales.*
- *Nos estamos alejando de los países más desarrollados. En los últimos siete años el PIB per cápita español, tomando como base 100 el de EEUU de cada año, ha descendido en 7,3 puntos, pasando del 69,2% en 2008 al 61,9% en 2015. Respecto a la evolución del PIB per cápita español, en relación a la eurozona, las cosas no son muy diferentes. Hemos perdido nueve puntos, pasando de representar el 93,3% del PIB per cápita medio de la eurozona en 2008 al 84,3% en 2015. Estos datos muestran con meridiana claridad que estamos saliendo de la crisis por abajo.*
- *La desaceleración de la economía de 2017 se explica, sobre todo, por la fuerte ralentización del consumo privado resultado de la caída en el ritmo de creación de empleo y la pérdida de poder de compra de los salarios, que evolucionarán por debajo de la inflación. Ello muestra la debilidad de la recuperación. Los precios de consumo repuntarán hasta el entorno del 2%, tras tres años consecutivos de recorte de los precios.*
- *La inversión aumenta su ritmo de crecimiento hasta el 4,2% (3,1%*

“ Los efectos de la reforma laboral en la devaluación salarial han sido mayores en los salarios bajos. La recuperación económica solo ha llegado a los salarios altos... La recuperación de los beneficios empresariales y la fuerte rebaja de la deuda de las empresas hacen ineludible la mejora de los salarios

“

Se sigue creando empleo de muy baja calidad y se modera su ritmo de crecimiento. La precariedad en la contratación sigue disparada

“

El paro de larga duración se reduce lentamente. El descenso del paro está relacionado con el aumento de la precariedad del empleo (contratos temporales y trabajo a tiempo parcial)

en 2016), sin embargo ello es debido a la mejora de la inversión en vivienda. El ritmo inversor en bienes de equipo se mantiene, muy posiblemente, por el buen comportamiento de las exportaciones. La inversión en vivienda, en cambio, repunta con fuerza gracias al aumento de su demanda debido, por un lado, a la relajación de las prevenciones de los hogares ante el futuro, tras casi cuatro años de recuperación y la expectativa de que los tipos de financiación se mantendrán bajos durante un largo período. Y, por otro, como consecuencia de la baja rentabilidad del mercado bursátil y de renta fija, que impulsan la salida de capitales hacia la inversión inmobiliaria; fenómeno también relacionado con el incremento del precio de los alquileres en algunas ciudades. Se profundiza en un modelo productivo agotado y poco productivo.

- *El sector exterior seguirá sumando al crecimiento al PIB en 2017 pero no tanto como el año pasado.* El motivo es que el incremento del ritmo exportador -resultado del buen año turístico y de la mejora del crecimiento en Europa-, irá acompañado de un repunte de las importaciones debido a la mejora del ritmo inversor.
- *Una década perdida.* En 2017 se recuperará el PIB real perdido durante la recesión, superándose incluso en un 2,9%, pero con un reparto mucho más desigual. Mientras que los beneficios empresariales y rentas de autónomos superarán en un 4,6% real su nivel de precrisis, la remuneración de asalariados solo lo hará en un 0,7% y aún habrá casi dos millones de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo menos que en 2007, lo que significa un reparto de la renta entre capital y trabajo todavía más desigual, y también entre los propios asalariados. Los efectos de la reforma laboral en la devaluación salarial han sido mayores en los salarios bajos. La recuperación económica solo ha llegado a los salarios altos. Asimismo, se situarán por debajo de su nivel de 2007 el consumo (-0,3%) y, sobre todo, la inversión (-25%).
- *La recuperación de los beneficios empresariales y la fuerte rebaja de la deuda de las empresas hacen ineludible la mejora de los salarios.* Las empresas no financieras han recortado su deuda desde el 133% del PIB a principios de 2012, hasta el 102% a principios de 2017. Su nivel actual se encuentra incluso por debajo del de la eurozona (108%). La rebaja de la deuda se ha logrado gracias a una ampliación extraordinaria de los márgenes empresariales lograda por la contención, y devaluación en numerosos casos, de los salarios. Esto se ha traducido en una caída de los costes laborales por unidad de producto. Ahora es el momento de una recuperación de los salarios, por lo que los márgenes empresariales deberían reducirse, una vez aliviada la situación de sobre-endeudamiento de las empresas y asegurada su viabilidad financiera.



## Déficit público

- *Probablemente se cumpla el objetivo de déficit para el conjunto de AAPP en 2017 (-3,1% del PIB), aunque nuestra previsión -con la información disponible- se sitúa dos décimas por encima (-3,3%).* La Administración Central registrará la mayor desviación, con un déficit (-1,9%) ocho décimas por encima de su objetivo (-1,1%). El déficit de los fondos de Seguridad Social (-1,4%) quedará dos décimas por debajo de su objetivo (-1,4%), gracias a la mayor rebaja –sobre lo inicialmente esperado– del gasto en prestaciones por desempleo. Las CCAA, muy probablemente, cumplirán su objetivo de déficit (-0,6%) y las CCLL volverán a registrar un superávit del 0,6%. Puede incluso que las CCAA queden una décima por debajo de su objetivo, gracias a la importante liquidación de pagos que este año se deriva del sistema de financiación territorial.
- *La recaudación tributaria.* Es de esperar un crecimiento de la recaudación del 5% en el impuesto de sociedades para este año en términos de caja. En términos de CN es de esperar un crecimiento de la recaudación del 6,5% en el IRPF; 3,4% sociedades; 5,4% en el IVA; y 1,9% en los impuestos especiales. Las cotizaciones sociales crecerán un 5,5%.
- *En cuanto a los gastos del Estado –y siguiendo también el criterio de caja–* es previsible una rebaja en 8.000 millones sobre los inicialmente presupuestados, debida, fundamentalmente, a un recorte de los gastos financieros en 4.000 millones, por encima de lo inicialmente presupuestado y a la no ejecución del Fondo para Contingencias (2.382 millones).

“

La pobreza sigue afectando a un número muy elevado de hogares, En el segundo trimestre de 2017 había 1,28 millones de hogares con todos sus miembros en paro, y 603.000 hogares que carecían de cualquier ingreso laboral (salario, pensión o subsidio)

## Mercado de trabajo

- *Se sigue creando empleo de muy baja calidad y se modera su ritmo de crecimiento.* El crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social –que adelanta lo que está ocurriendo en el segundo semestre del año; los datos de la EPA solo llegan hasta el 2º trimestre– se viene desacelerando desde junio, aunque su ritmo de variación anual siguió siendo alto en agosto (3,45%). No obstante, parte de este crecimiento es solo estadístico y se debe a las bajas de empleados públicos que cotizan en clases pasivas, y que vuelven a aparecen como altas en el Régimen General cuando se cubren, provocando un aumento de la afiliación pero no del empleo.
- *La población activa sigue cayendo,* al tiempo que la población inactiva

“ Los principales problemas de nuestro mercado de trabajo siguen afectando en mayor medida a las mujeres, que registran un nivel superior de inactividad, una tasa de paro más alta, más empleo a tiempo parcial y una desigualdad salarial que no ha dejado de crecer

acelera su crecimiento. En el último año (2T2017 sobre 2T2016) la población activa ha caído en 149.000 personas. Esta rebaja mejora la tasa de desempleo pero a costa de achicar el mercado de trabajo.

- *Desacople entre el crecimiento de la productividad y la subida de los salarios.* Los trabajadores y trabajadoras estamos perdiendo participación en la renta generada, debido a que la productividad nominal por hora aumenta por encima del salario medio por hora. En 2016, la productividad por hora creció un 0,9% anual frente al 0,1% del salario hora (Encuesta Trimestral del Coste Laboral). En el primer semestre de 2017 la brecha se abre, y mientras la productividad se incrementa un 1,9% el salario cae un 0,2%. La subida salarial pactadas (1,33% hasta agosto) se sitúa también por debajo del de la productividad y por encima del salario medio. Los motivos de esto último son que gran parte del empleo creado se ubica en ocupaciones con bajas remuneraciones, lo que reduce el salario medio.
- *El bajo crecimiento de productividad está lastrado por un tejido empresarial con empresas de escasa dimensión.* La productividad de las microempresas españolas es inferior en un 32% a la de las microempresas alemanas. Las microempresas (menos de 10 trabajadores) tienen un enorme peso en el tejido industrial de nuestro país, aportando un 28% del valor añadido, una cifra muy superior al 16% que este tipo de empresas aportan al PIB en Alemania. Las microempresas españolas representan el 40,5% del empleo de nuestro país, mientras en Alemania solo el 19,2%.
- *Fruto de las reformas laborales, los procesos de externalización productiva se han desarrollado en mucha mayor medida en nuestro país que en Alemania.* Esta ha sido una de las principales estrategias adoptadas por las grandes y medianas empresas españolas para incrementar su productividad, que es muy similar a la de las alemanas. Los bajos salarios, la precariedad y la creciente desprotección del trabajador en la contratación han sido claros incentivos para que se desarrollen proyectos empresariales de escaso valor añadido; es decir, empresas poco productivas que no buscan incrementar su valor añadido incorporando conocimiento, y elementos intangibles.
- *La población en paro sigue cayendo a tasas elevadas (-660.000 en el 2T2017 sobre 2T2016), sobre todo, por la creación de empleo, pero también en parte por el descenso de la población activa (emigración, jubilación, desánimo).* La tasa de paro se sitúa en el 17,2% (2T2017), más del doble de la tasa que existía previamente a la crisis (8%). A este ritmo serían necesarios 4 años más (hasta el 2021) para volver a situar la cifra de paro por debajo de los 2 millones y en el entorno del 8%.
- *El paro de larga duración se reduce muy lentamente.* En el segundo

trimestre de 2017 había 2,1 millones de parados de larga duración, el 54,6% de la población en paro lleva más de un año en dicha situación. La cifra de parados de larga duración se va reduciendo, pero a tasas claramente insuficientes para personas que acumulan ya años en situación de desempleo (1,6 millones llevan dos o más años en paro) y donde no se incluye la población inactiva desanimada.

- *La pobreza sigue afectando a un número muy elevado de hogares, a pesar de haberse reducido en los últimos tres años. En el segundo trimestre de 2017 había 1,28 millones de hogares con todos sus miembros activos en paro, y 603.000 hogares que carecían de cualquier tipo de ingreso laboral (salario, pensión o subsidio).*
- *El descenso de los niveles de paro está relacionado con el aumento de la precariedad del empleo que se está creando (contratos temporales, jornada parcial involuntaria, horas extras no retribuidas). La creación de empleo asalariado se está concentrando en los contratos temporales, y la tasa de temporalidad del empleo ha repuntado y se sitúa ya en el 26,8%. El peso del trabajo a tiempo parcial se sitúa en el 16,6% del empleo asalariado.*
- *Las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012 han aumentado la precariedad del empleo generado, lo que se refleja —entre otros aspectos— en el aumento de la rotación laboral de los asalariados temporales (en 2016 se firmaron 5,6 contratos temporales por cada empleo asalariado temporal creado), y también de los asalariados indefinidos (1,5 contratos indefinidos era necesario suscribir en 2016 para conseguir un empleo indefinido que, al menos, durase un año).*
- *La precariedad en la contratación sigue disparada (en agosto el 92,5% de los contratos registrados eran temporales y el 35% a tiempo parcial) y sobre esta precariedad está produciéndose un fenómeno adicional de más precarización (“precariedad dentro de la precariedad”). En efecto, hasta agosto se han firmado 3,6 millones de contratos con una duración igual o inferior a una semana, el 28,3% de todos los contratos temporales firmados y el 41,6% de los contratos temporales firmados que reflejan cuál es su duración).*
- *Ausencia de cambio en el modelo productivo. La creación de empleo sigue concentrada en los servicios de bajo valor añadido y alta precariedad (hostelería, comercio, servicios auxiliares, ...) con una aportación limitada de la industria, los servicios de valor añadido y las ramas de intensidad tecnológica media alta. A diferencia de recuperaciones anteriores, destaca la baja aportación de la construcción a la creación de empleo, así como del sector público.*
- *Los principales problemas de nuestro mercado de trabajo siguen afectando en mayor medida a las mujeres, que registran un nivel superior de inactividad, una tasa de paro más alta, más empleo a tiempo parcial y una desigualdad salarial que no ha dejado de crecer.*

“ Los procesos de externalización productiva se han desarrollado en mucha mayor medida en nuestro país. Los bajos salarios, la precariedad y la creciente desprotección del trabajador y trabajadora en la contratación han sido incentivos para que se desarrollen proyectos empresariales de escaso valor añadido

## 3 • Contexto internacional

“ La incertidumbre y los riesgos económicos y geopolíticos siguen caracterizando el S. XXI en su segunda década. Los efectos sociales y políticos de la crisis no se han superado

La incertidumbre y los riesgos económicos y geopolíticos siguen caracterizando el S.XXI en su segunda década. Los efectos sociales y políticos de la crisis no se han superado. Aunque en 2017 todos los países de la OCDE van a ver crecer su PIB, tras la salida de la recesión de países como Brasil o Argentina, y la tasa de crecimiento del comercio mundial apunta a una ligera alza (en torno de un 3,5%), los riesgos de una nueva crisis financiera vuelven a estar presentes.

La Agenda del G20 para la regulación mundial de las finanzas ha sido hecha saltar por los aires por Donald Trump, que ha derogado las leyes que Obama hizo aprobar para intentar controlar los factores que llevaron al estallido de la Gran Recesión en 2007/2008. Hoy en día, los activos financieros en la sombra (TRO) se acercan a la escalofriante cifra de 600 billones de dólares, casi 10 veces el PIB mundial. Lo mismo ha sucedido con los Acuerdos de París contra el cambio climático y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y la Agenda 2030. La política del Gobierno de los EEUU se convierte así, directamente, en un factor de inestabilidad política mundial y en un grave obstáculo para que progrese el multilateralismo democrático, única opción válida para superar la actual falta de liderazgo político mundial

El auge de los nacionalismos, revestidos en muchas ocasiones con las formas del populismo de derechas y extrema derecha, es una de las más perniciosas y peligrosas consecuencias políticas de la crisis. Se está manifestando en muchas regiones del mundo: políticos de esas características encabezan los gobiernos de EEUU, India, Filipinas, Rusia, Turquía, Polonia, Hungría, etc.

Se está produciendo un notable incremento del gasto militar en casi todas las regiones del mundo. Dos de ellas encabezan los mayores riesgos para la paz mundial. En el Pacífico, además de los conflictos territoriales de China con varios de sus vecinos por la soberanía de pequeñas islas y la delimitaciones de aguas territoriales en zonas de potencial riqueza petrolífera, el enfrentamiento de Corea del Norte con los principales aliados de EEUU en la región, Corea del Sur y Japón, tiene el riesgo añadido de conllevar la amenaza de utilización de armas nucleares.

Fracasadas las revoluciones democráticas de la Primavera Árabe, excepto en Túnez, por un conjunto de factores entre los que destaca su manipulación por el islamismo radical yihadista, el Norte de África se suma al Próximo Oriente como regiones de inestabilidad política extrema y de guerras con implicaciones regionales e internacionales. A la más terrible de todas, la de Siria, que pronto cumplirá su séptimo año, se une las de Irak –que no ha conocido la paz desde su invasión por los EEUU en 2003–, Yemen y Libia. A ello se añade el cierre de cualquier expectativa de paz en el permanente conflicto entre Israel y Palestina, cuando el gobierno de extrema derecha de

Benjamin Netanyahu encuentra el pleno apoyo en un gobierno de los EEUU del mismo signo.

Las principales organizaciones yihadistas –Estado Islámico y Al Qaeda– están implicadas, todavía con territorios dominados, en las guerras de Siria, Irak y Libia, y tienen actividad en otros países del Magreb y del Sahel en los que persisten guerras de “baja intensidad”. Aunque están siendo expulsados de los territorios conquistados en Siria, Iraq y Libia, su derrota definitiva no elimina la amenaza de su terrorismo en Europa; algunos analistas opinan que, por el contrario, la incrementará. La inseguridad que crean los atentados indiscriminados contra la población civil, es aprovechada por la extrema derecha y los nacionalistas europeos para relacionarlos con la llegada de refugiados e inmigrantes y hacer de esa conjunción de miedo, racismo y xenofobia, una de sus principales bazas electorales.

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

La UE, actuando con todos los actores del conflicto y en el marco de la ONU de una manera coherente y decidida, debería desempeñar un papel mucho más activo en la búsqueda de soluciones de paz a la guerra de Siria y a los demás conflictos de la región. También debería adoptar una política común de asilo acorde con la legislación internacional y otra política común sobre la inmigración económica de países terceros. Es necesario también un reforzamiento significativo de la cooperación para el desarrollo con los países de la Ribera Sur del Mediterráneo y con el conjunto de los países africanos, sin que esa cooperación tenga que ser condicionada por determinadas exigencias de que combatan la emigración no regular hacia Europa en sus países.

Un planteamiento integral contra el terrorismo yihadista en Europa requiere su derrota en los países del Norte de África y Oriente Próximo en los que tienen sus bases territoriales, el establecimiento de la paz y la promoción de regímenes democráticos y el desarrollo económico y social en la región, la estrecha coordinación de las policías y los servicios de inteligencia de los Estados europeos, que supere las persistentes deficiencias en este campo, y medidas efectivas de integración de la población de inmigrantes de religión musulmana.

Hace un año, el auge de los nacionalismos y los populismos de extrema derecha parecían colocar a la UE en una gravísima crisis existencial. Los gobiernos de Polonia y Hungría, que en el plano interno atentan contra los valores democráticos de la UE y merecerían una sanción por ello, activaban, a través del grupo de Visegrado, una firme oposición a la tímida política europea de asilo. El Brexit triunfó en el referéndum del Reino Unido sobre la base de las mentiras del populismo del UKIP y de parte de los políticos conservadores. La

“ El auge de los nacionalismos, revestidos en muchas ocasiones con las formas del populismo de derechas y extrema derecha, es una de las más perniciosas y peligrosas consecuencias políticas de la crisis



“ El grave peligro que supone el auge de la extrema derecha y los nacionalismos en Europa, aunque se ha frenado, no ha desaparecido, y la marea puede volver a subir ante nuevas crisis económicas y políticas, sobre todo si tenemos en cuenta la debilidad de las formaciones políticas tradicionales, en particular las de la izquierda y la de sus liderazgos

extrema derecha amenazaba con ganar las elecciones en Austria, Holanda e incluso Francia, con lo que la UE se hubiera podido dar por liquidada.

No se cumplieron los peores vaticinios y la extrema derecha fue derrotada en esos tres países, a pesar de alcanzar notables porcentajes de votos. Pero los avances de la derecha y de la extrema derecha en Alemania y Austria indican que el problema persiste y puede incidir negativamente en el imprescindible cambio de rumbo político y económico que necesita la UE para salir de su crisis. En las elecciones alemanas del pasado 24 de septiembre, la extrema derecha de Alternativa por Alemania obtuvo un resultado notable, entrando en el Bundestag con el 13% de los votos y 94 diputados. Las pérdidas de los dos partidos de la coalición gobernante –CDU/CSU y SPD– han sido recogidos por AfD y los liberales (FPD). Angela Merkel parece no tener otra fórmula de coalición que la que formaría con el FPD y los Verdes. En Austria, el Partido Popular (ÖVP) se ha recuperado de la mano de un joven político de ideas muy conservadoras, Sebastian Kurtz, al que no parece preocupar formar una coalición de gobierno con la extrema derecha del Partido de la Libertad (FPÖ). El alineamiento de Austria con los Estados del Grupo de Visegrado, bajo las premisas ideológicas y políticas del nacionalismo, reforzaría su posición retardataria respecto a una mayor integración europea y el Pilar Social de la UE y podría ser una losa para la adopción de políticas europeas de asilo y de migraciones mínimamente solidarias, al tiempo que protegería a los gobiernos autoritarios de Polonia y Hungría de las sanciones de la UE por vulneración de los principios democráticos

Es decir, el grave peligro que supone el auge de la extrema derecha y los nacionalismos en Europa aunque se ha frenado no ha desaparecido, ni mucho menos, y la marea puede volver a subir ante nuevas crisis económicas y políticas, sobre todo si tenemos en cuenta la debilidad de las formaciones políticas tradicionales, en particular las de la izquierda, y la de sus liderazgos. En Alemania, la posición de los liberales (FPD) en política europea combina neoliberalismo económico con un euroescepticismo que, entre otras cosas, se opone a toda forma de mayor integración que implique cualquier nuevo compromiso financiero a Alemania. Si el Reino Unido ya no puede actuar de paralizador de una mayor integración europea y de su dimensión social (tal vez el dato positivo en la balanza del Brexit), el nuevo gobierno alemán, que volverá a presidir Angela Merkel, podría diluir y frenar parcialmente las propuestas que han formulado recientemente en sendos discursos, el presidente de la Comisión, Jean-Claude Juncker, y el presidente de Francia, Emmanuel Macron, además de las contenidas en el Libro Blanco sobre el Futuro de Europa y en los documentos de reflexión que lo han desarrollado (en particular los que tratan del Pilar Europeo de Derechos Sociales, el reforzamiento de la Unión Económica y Monetaria –UEM– y la globalización).

No es que las propuestas que se están debatiendo sean, ni mucho menos, suficientes, desde la óptica de CCOO y de la CES. Pero al menos hay que reconocer que son un intento de responder a la crisis política con medidas

que suponen una mayor integración y de reconstruir algunos aspectos de la dimensión social europea seriamente afectados por las políticas de gestión de la crisis: austeridad presupuestaria y fiscal y devaluación interna de salarios y costes laborales.

Algunas propuestas suponen un avance. Por ejemplo: el reconocimiento del principio de “igual salario para igual trabajo en un mismo lugar”, en la nueva propuesta de Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, que sería clave para evitar el dumping laboral transfronterizo; o la de indicadores sociales del Semestre Europeo y de una mayor participación de los interlocutores sociales en el mismo; o las que pretenden combatir la escandalosa elusión (más bien fraude) fiscal de las empresas multinacionales y establecer una base imponible común consolidada del impuesto de sociedades (aunque falte proponer el establecimiento de un tipo mínimo); o, por supuesto, la que preconiza el establecimiento de algún sistema de protección social europeo como, por ejemplo, un seguro de desempleo complementario de los sistemas nacionales.

Habrà que esperar a las conclusiones de la cumbre extraordinaria del Consejo, que se celebrará en Gotemburgo, el próximo 17 de noviembre bajo el título de “Cumbre Social para empleos justos y crecimiento”, para calibrar el grado de implicación de los gobiernos europeos en el desarrollo del Pilar Social de la UE.

Las que se refieren a la profundización de la UEM –Ministro de Finanzas, presupuesto de la zona euro, creación de un Fondo Monetario Europeo, etc.– necesitan de bastantes más precisiones para calibrar su alcance. Pero hay que decir que faltan otras importantes como el Tesoro Común, la capacidad para emitir deuda europea, la armonización fiscal de la zona euro, la ampliación de competencias del BCE, así como las modificaciones institucionales que permitan un control democrático de las decisiones.

El problema principal sigue siendo que las propuestas de la Comisión o de algún líder político europeo sean paralizadas o limitadas por el Consejo, máxime si es sobre temas que exigen unanimidad. La reciente negativa del Eurogrupo y del Consejo a aprobar la principal novedad de la propuesta de la Comisión sobre la orientación de la política Económica de la zona euro para 2017, el que la orientación presupuestaria fuera moderadamente positiva –a cargo de la expansión del gasto de los países con superávits, Alemania en primer término–, lo que hubiera supuesto el fin, más o menos simbólico, de la austeridad en el plano presupuestario, es un ejemplo de estas dificultades y del lastre que suponen, muchas veces, las decisiones del Consejo Europeo.

*CCOO va a defender en el debate europeo una mayor integración política con dos condiciones: más democracia en la toma de decisiones y un fuerte Pilar Social, garantizado en los Tratados; en el plazo más corto, a través de un Protocolo Social como el que propone la CES. Para nosotros el Pilar Social tendrá que incluir, en el futuro, un sistema europeo avanzado de normas*

“ CCOO va a defender en el debate europeo una mayor integración política con dos condiciones: más democracia en la toma de decisiones y un fuerte Pilar Social, garantizado en los Tratados a través de un Protocolo Social como el que propone la Confederación Europea de Sindicatos (CES)

“ El sindicalismo internacional tiene que tener un papel mucho más activo en la lucha contra el fraude y la elusión fiscales y la erradicación de los paraísos fiscales

“ El Pilar Social tendrá que incluir un sistema europeo avanzado de normas sociales y laborales básicas. El nuevo Contrato Social Europeo deberá renovar y revitalizar los procedimientos de diálogo social y negociación colectiva y, en los Estados miembros, restaurar los estragos producidos por los memorandos de los planes de rescate de la troika y por las reformas laborales que, como la española, han buscado debilitar la negociación colectiva para devaluar los salarios

sociales y laborales básicas. El nuevo Contrato Social Europeo deberá renovar y revitalizar los procedimientos de diálogo social y negociación colectiva y, en los Estados miembros, restaurarlos de los estragos producidos por los memorandos de los planes de rescate de la troika y por las reformas laborales que, como la española, han buscado debilitar fuertemente la negociación colectiva para devaluar los salarios. Hoy, hasta el presidente del BCE, Mario Dragui, se pregunta por qué el crecimiento económico no está llevando aparejado un similar crecimiento de los salarios. La respuesta no es difícil.

Para impulsar esta orientación necesitamos una CES más fuerte, con mayor capacidad de intervención en los asuntos laborales y políticos europeos. Y con capacidad de establecer alianzas sociales y políticas para los grandes temas políticos que definirán el futuro de Europa, a partir de la encrucijada que vive.

El sindicalismo internacional tiene que tener un papel mucho más activo en la lucha contra el fraude y la elusión fiscales y la erradicación de los paraísos fiscales, en todas las esferas donde desarrolla su actividad

Como reacción al proteccionismo comercial de Donald Trump, la UE está impulsando la negociación o renegociación de nuevos tratados de libre comercio o de asociación económica con numerosos países y regiones del mundo. En América Latina se renegocian los tratados de la UE con Chile y México, al tiempo que se han reactivado las negociaciones con Mercosur, bloqueadas desde hace años. La UE ha manifestado su interés por negociar un tratado comercial y de inversiones con el conjunto de la región de América Latina y el Caribe (ALC). La Cumbre de jefes de Estado y de Gobierno UE-ALC que debía celebrarse en El Salvador ha sido aplazada sine die debido a la crisis venezolana. Los encuentros sindicales y de la sociedad civil que la debían preceder se han celebrado en Panamá. En ellos ha participado CCOO. Las declaraciones conjuntas subrayan la potencialidad de esas relaciones siempre que se respeten y potencien los principios del comercio justo, las normas internacionales del trabajo de la OIT, los derechos humanos y se asegure la participación de los interlocutores sociales y de las organizaciones representativas de la sociedad civil tanto en la fase de negociación como en la de aplicación y evaluación

## 4 • Contexto político

En el pasado Consejo Confederal analizamos exhaustivamente la situación respecto al conflicto político en Catalunya. Tratando de no reiterar en exceso lo allí abordado, nuevas actuaciones políticas y judiciales dibujan un panorama cada vez más delicado y difícil.



La pasada semana ingresaban en prisión los máximos responsables de Omnium Cultural y la ANC. El sábado, el Consejo de Ministros activaba la aplicación del artículo 155 de la Constitución Española, planteando asumir el control de la Generalitat de Catalunya en una decisión sin precedentes en la reciente historia de España.

A lo largo de esta semana se darán los pasos previstos para que finalmente el Senado habilite esta situación anómala e indeseable, que incide en la escalada de tensión política acelerada desde las decisiones del Parlament de Catalunya de los pasados días 6 y 7 de septiembre.

CCOO viene planteando desde hace tiempo una serie de valoraciones y propuestas destinadas a evitar una escalada de enfrentamiento institucional y político que va a derivar en una quiebra de la convivencia social en Catalunya y de un refuerzo de posiciones neonacionalistas en otros lugares del país.

Vivimos una situación de gran complejidad y gravedad. CCOO ha hecho una apuesta por defender la necesidad de abrir un espacio de negociación y diálogo a varios niveles. Entre el Gobierno de España y de la Generalitat por un lado; entre el conjunto de fuerzas políticas catalanas y españolas por otro.

Hemos apelado a que se dialogue y se negocie sobre la renovación del marco de autogobierno catalán (tras la gestión de la última reforma estatutaria y la intervención del Tribunal Constitucional, el único Estatuto de Autonomía modificado tras su votación en referéndum por la ciudadanía catalana); hemos apelado igualmente a iniciar los contactos para promover una reforma constitucional que coadyuve a dar posibilidades de salida al conflicto catalán, y que a su vez profundice una actualización del encaje de los marcos de autogobierno en una visión federalizante del Estado.

Y para que la apelación al diálogo no se quede sólo en un llamamiento bien-intencionado, hemos instado a que se dieran pasos que objetivamente facilitasen ese escenario. Particularmente, la renuncia a medidas unilaterales algunas ya tomadas (Ley de Transitoriedad y de Referéndum por parte de la mayoría del Parlament), y una apuesta expresa por abrir espacios de diálogo al Gobierno de España.

Igualmente, hemos apelado continuamente a la proporcionalidad en las actuaciones judiciales (incluidas las instadas desde la Fiscalía) desde la convicción de que si se dan actuaciones ilegales el Estado tiene que actuar, pero que la estricta judicialización de un problema político supone una salida en falso del mismo. A conflictos políticos hay que plantear actuaciones políticas.

Hemos de reconocer que nuestras posiciones no han tenido éxito ante las estrategias políticas llevadas a cabo en los últimos meses y especialmente en las últimas semanas por los actores intervinientes. Pero la posición de CCOO ha sido y es coherente con nuestra forma de entender la raíz de los problemas y la vía de solución de los mismos.

Hemos mantenido una posición que, además de ser solvente y explicable,

“ CCOO viene planteando desde hace tiempo una serie de valoraciones y propuestas destinadas a evitar una escalada de enfrentamiento institucional y político que va a derivar en una quiebra de la convivencia social en Catalunya y de un refuerzo de posiciones neo-nacionalistas en otros lugares del país

“  
CCOO va a seguir apostando por márgenes de negociación que, por estrechos que sean, sigan siendo posibles en cada momento. Desde la defensa del Estado de derecho, de la validez de los modelos de autogobierno en la idea de un Estado federal y desde la convicción de que hay que recuperar consensos y legitimidades que refuercen vínculos colectivos en el conjunto de territorios del Estado español

fuera también funcional al difícil contexto en el que se desenvuelve la acción sindical de la CONC en estos momentos. Manteniendo una base de posición común y coherente sobre la necesidad de diálogo y negociación, la reversión de medidas unilaterales y la proporcionalidad en las distintas respuestas a los acontecimientos que se iban precipitando.

Compartir una posición con la UGT ha sido otro objetivo cualitativamente importante. Es verdad que en la “Propuesta de CCOO para un diálogo urgente sobre Catalunya” no fue posible hacerla conjunta como hubiera sido nuestro deseo. Pero no es menos cierto que en circunstancias bien complicadas hemos sido capaces de mantener una posición compartida que debíamos reforzar.

La situación se conduce a un camino ignoto, no explorado. Puede concretarse en un adelanto de las elecciones catalanas, agravarse con una huida adelante mediante algún tipo de Declaración de Independencia, o bien una gestión de la Administración autonómica intervenida que puede no ser pacífica y derivar en una escalada de tensión de consecuencias imprevisibles.

*CCOO va a seguir apostando por los márgenes de negociación que por estrechos que sean, sigan siendo posibles en cada momento.* Somos una organización plural, que en territorios como Catalunya encajan como nadie la transversalidad social. Vivimos tiempos que exigen de mucha altura de miras para el ejercicio de la política con mayúsculas y debemos instar a ello.

Desde la defensa del Estado de derecho, de la validez de los modelos de autogobierno en la idea de un Estado federal y desde la convicción de que hay que recuperar consensos y legitimidades que refuercen vínculos colectivos en el conjunto de territorios del Estado español.

Por otro lado, y aunque sea en segunda derivada, no deja de ser preocupante la combinación de posiciones neonacionalistas en otras partes del país que refuerzan posiciones frentistas en determinados discursos políticos. Quizás no es casualidad que la opción por una determinada forma de aplicación del artículo 155 se produzca de forma casis simultanea con la aparición de encuestas que conllevan un serio castigo electoral al PP a manos de un renacido Ciudadanos, a caballo de un discurso incendiario en la cuestión catalana. Son encuestas y nada más que eso, pero suelen responder a fotos fijas vinculadas a estados de ánimo social que son altamente preocupantes, y lo que es peor, que sirven de incentivo perverso a las posiciones más extremas en cada una de las partes, que acaban retroalimentándose.

Tampoco es menor el dato que en los últimos días determinados responsables políticos hayan utilizado frívolamente la apelación al 155 en otras situaciones (Delegado del Gobierno en Castilla-La Mancha, y una evaluación un tanto *sui generis* de Alfonso Alonso sobre los paralelismos entre la actual situación de Catalunya y la de Euskadi). Hay un riesgo más o menos latente o más o menos evidente, de abrirse una deriva neoautoritaria en algunas posiciones políticas una vez abierto el camino, que incidan en la visión del

modelo de autogobierno autonómico español como un status concedido y revisable (en términos neocentralistas) y no como una parte consustancial del consenso constitucional.

## 5 • Contexto sindical. Pacto salarial de julio, reforzar la unidad de acción con UGT, PGE 2018 y defensa de los servicios públicos, marcha por pensiones dignas

Los meses transcurridos tras la salida del 11º Congreso de CCOO han venido marcados por la importante renovación que se ha producido en buena parte de nuestras organizaciones confederadas. Cabe recordar que la gran mayoría de las organizaciones territoriales han tenido cambios en sus responsables en las Secretarías Generales, unido al reciente proceso de fusiones federales. La fisonomía del sindicato ha cambiado de forma intensa en el plazo de pocos años.

En el ámbito confederal la nueva Comisión Ejecutiva hemos desarrollado una intensa labor de aproximación y conocimiento con el entorno institucional, sindical y político. Comenzando por la Jefatura del Estado, responsables de las máximas instituciones del mismo, partidos políticos, tejido asociativo, etc.

Hemos gobernado procesos de negociación que derivaban del anterior periodo congresual. En el ámbito bipartito, la negociación salarial con la CEOE y CEPYME que se saldó sin acuerdo por razones ya conocidas. Las organizaciones empresariales planteaban una recomendación salarial que fluctuaría entre el 1,2% y el 2%, más un 0,5% en función de la productividad. Asimismo, se negaban a introducir cualquier cláusula sobre revisión salarial que tuviera alguna referencia al IPC. En estas condiciones, con la economía en un crecimiento anual por encima del 3%, y un consenso amplio sobre la necesidad de que los salarios ganen protagonismo en la economía y recuperar el poder de compra perdido en la crisis, no se daban las condiciones para firmar tal acuerdo salarial.

Nos hemos dirigido, junto con la UGT, a las organizaciones empresariales para instar a la renovación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

En el ámbito de la movilización hemos desarrollado las marchas por la defensa de las pensiones. Cabe recordar que esta campaña de movilización y sensibilización se planteó como alternativa a una similar que planteaba la UGT en fechas cercanas a nuestro congreso, y que nos planteaba problemas logísticos y de oportunidad evidentes. Pese a organizarse durante el verano

“

En los meses transcurridos tras la salida del 11º Congreso, CCOO hemos gobernado procesos de negociación que derivaban del anterior periodo congresual, como la negociación salarial con CEOE y CEPYME que se saldó sin acuerdo por razones ya conocidas

“ En el ámbito de la movilización hemos desarrollado las marchas por **#PensionesDignas**. La implicación de la militancia, con especial mención a la Federación de Jubilados y Pensionistas, dió como resultado un proceso de movilización más que digno, con presencia en numerosos territorios, que concluyó con una manifestación en Madrid. Desde este Consejo Confederal hacemos un reconocimiento a las y los llamados “andarines” que han recorrido buena parte de las marchas y vertebrado la movilización

y tras la salida del Congreso, hemos de hacer una valoración positiva de la misma. La implicación de la militancia, con especial mención a nuestra Federación de Jubilados y Pensionistas, ha dado como resultado un proceso de movilización más que digno, con presencia en numerosos territorios y que concluyó con una manifestación por las calles de Madrid y final en la Puerta del Sol. Desde este Consejo Confederal hacemos un reconocimiento a los/as llamados “andarines”, que han recorrido buena parte de las marchas y han vertebrado la movilización.

Las relaciones con la UGT requieren de un proceso de coordinación más intenso que el hasta ahora desarrollado y que se explicitarán en cada uno de los apartados siguientes, vinculados a la negociación del AENC, así como a la posición ante las opciones abiertas en el diálogo social. No cabe duda de que las posiciones de la dirección de UGT respecto a las materias bipartitas, tripartitas y la unidad de acción, tienen matices respecto a la que mantenía la anterior dirección confederal. Pero tampoco hay duda de que la importancia estratégica de la unidad de acción en un momento como el actual, nos exigen de la máxima dedicación para que las posiciones sindicales en los distintos ámbitos de intervención del sindicalismo de clase, sean compartidas y coherentes.

## **La apuesta por mantener y reforzar la unidad de acción, sigue siendo nítida para CCOO**

Para ello tenemos previsto el siguiente itinerario:

- ❶ El próximo 6 de noviembre realizaríamos un encuentro de dos delegaciones de las respectivas Comisiones Ejecutivas en la que cerraríamos posición ante los diversos temas objeto de negociación. Posteriormente a este encuentro compareceríamos ante los medios de comunicación.
- ❷ El trabajo resultante se expresaría en un acuerdo de estrategia conjunta que guiaría nuestra posición negociadora y que daríamos a conocer públicamente.
- ❸ Los temas objeto de debate serían los siguientes, sin perjuicio de que de las mismas conversaciones puedan apuntarse otros:
  - ✓ Estado de situación de las mesas de negociación con el Gobierno.
  - ✓ Modalidades de contratación.
  - ✓ Salario Mínimo Interprofesional.
  - ✓ Plataforma sindical conjunta para un nuevo AENC.
  - ✓ Pacto de Toledo, pensiones. Valoración de las movilizaciones de pensionistas y continuidad de las mismas.

- ✓ Posición ante Ley de representación y participación, formación sindical y el Consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO).
- ✓ Patrimonio sindical.
- ✓ Protocolo de actuación en actos públicos convocados conjuntamente.

## Situación negociación PGE 2018 y campaña en defensa de los Servicios Públicos: #RecuperarLoArrebatado

El 6 de septiembre manteníamos una reunión con Cristóbal Montoro y Fátima Báñez en la que el ministro de Hacienda nos hacía una primera aproximación a los PGE de 2018. En esa reunión se determinaba la importancia y primeras propuestas para trasladar a la Mesa General de la Función Pública.

La inestabilidad política en España se ha trasladado al escenario de negociación presupuestaria. Es obvio que ante el cariz que tomaba la situación en Catalunya, el PNV ha retirado (veremos si temporalmente o no) su apoyo parlamentario al Gobierno en la aprobación de los PGE. En esta situación, la negociación en la mesa general de la función pública se ha visto alterada.

El pasado 21 de septiembre tuvo lugar la Mesa General para la Función Pública, donde se pretendía presentar los PGE para el 2018, mesa que se tornó en informativa tras no llegarse a un acuerdo con los tres sindicatos, CSIF, UGT y CCOO, en materia retributiva.

Las dificultades para no llegar a acuerdo se centraron, por un lado, en la parte retributiva al no contemplar ni reconocimiento de la deuda contraída con las y los empleados públicos, no cláusula de garantía salarial y ser del todo insuficiente la recuperación de poder adquisitivo propuesta; y por otro lado, igualmente importante, en la negativa de devolver la negociación colectiva a los ámbitos descentralizados, de CCAA, local y los distintos sectores, en materias tan sensibles como jornada (35h), IT, salud laboral, etc.

En materia de empleo sí se avanzó, aunque no se ha llegado a firmar, en la mejora del Acuerdo para el Empleo Público suscrito el 29 de marzo para, por un lado, universalizar la estabilización del empleo, con la idea de reducir la tasa de temporalidad al 8% en todos los sectores y servicios, y, por otro lado, incrementar (nuestra propuesta es eliminar) la tasa de reposición en algunos en el resto de servicios no considerados prioritarios y permitir con ello empezar a recuperar empleo público perdido.

Desde la mesa general hasta hoy, no se han producido ningún tipo de avances, dando prácticamente por cerrada por parte del Gobierno (al menos de momento) la posibilidad de llegar a un acuerdo, que bien se reflejara en un posible presupuesto o que, contemplando la más que probable prórroga de

“ La inestabilidad política en España se ha trasladado al escenario de negociación presupuestaria. Es obvio que ante el cariz que tomaba la situación en Catalunya, el PNV ha retirado (veremos si temporalmente o no) su apoyo parlamentario al Gobierno del PP en la aprobación de los PGE. En esta situación, la negociación en la mesa general de la función pública se ha visto alterada. Ahora más que nunca toca intensificar nuestra Campaña de #RecuperarloArrebatado, así como forjar alianzas con UGT

“ La apuesta por mantener y reforzar la unidad de acción, sigue siendo nítida para CCOO. La importancia de la unidad de acción, en un momento como el actual, nos exige la máxima dedicación para que las posiciones sindicales en los distintos ámbitos de intervención del sindicalismo de clase sean compartidas y coherentes

los PGE 2017, pudiera igualmente reflejarse, una mejora salarial y ofertas de empleo público, o incluso a través de la figura del decreto ley, como en otras ocasiones ha sucedido. Para ello, aún no habiendo negociación, se han celebrado un par de reuniones donde no se descartó esta posibilidad, para retomar más adelante.

En paralelo, hemos mantenido reuniones bilaterales con UGT y CSIF para cambios de impresión y coordinar posibles actuaciones (movilizaciones, etc.), donde han manifestado su acuerdo, habiendo quedado en esta semana y la que viene para concretar las mismas (con UGT seguro, no tan cierto con CISF).

Por último, y desmontando todo lo anterior, como sabéis Montoro ha presentado ante Bruselas el Plan Presupuestario trimestral y de futuro para el 2018, donde no sólo no contempla estas propuestas sino que, tirando por tierra cualquier posibilidad de acuerdo, plantea congelación salarial para el conjunto de las y los empleados públicos y cero incremento respecto a empleo público; si bien lo enmarca en un escenario de “política constante” (esto es, si no adoptasen ninguna medida de política económica) que, probablemente, pretende aportar presión en la negociación presupuestaria al resto de grupos políticos.

Lógicamente con estos mimbres ahora más que nunca toca intensificar nuestra campaña de **#RecuperarloArrebatado**, así como forjar alianzas con UGT.

## 6 • Ejes estratégicos a impulsar

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

La Comisión Ejecutiva Confederal ha ido definiendo lo que se consideran principales ejes estratégicos para impulsar el siguiente periodo. Estos ejes pretende concretar el sentido de las ponencias aprobadas en el último Congreso, definir de forma transversal la concreción ejecutiva de las mismas, y servir de palanca del trabajo confederal dinamizado desde la dirección confederal, pero que solo tendrá sentido si encuentra corresponsabilidad en el conjunto confederal.



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

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

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

Debemos sintetizar en este Consejo Confederal las líneas estratégicas para este próximo periodo, definiendo las prioridades generales, que tienen que ser coherentes con las del conjunto de organizaciones.

Denominamos **el primer eje de DESARROLLO ORGANIZATIVO**. Pretende ser el esqueleto en el que se vertebrará el resto de objetivos. Debemos establecer con la complicitad del conjunto de organizaciones federales y territoriales una serie de inputs, métodos y protocolos para determinar la distribución del trabajo de extensión del sindicato en la empresa, la interacción de la afiliación al sindicato, la planificación y evaluación del mismo.

El objetivo pasa por conocer los recursos existentes para la acción sindical y vincularlos a los llamados “sindicalistas de referencia”. Cada empresa en la que el sindicato tenga presencia o aspire a tenerla tiene que contar con un/una sindicalista de referencia, de la federación o el territorio que se determine.

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

Aquí las necesidades de cooperación entre estructuras y la generación de sinergias y formas de trabajo eficaces debieran surgir como consecuencia de tratar de extender el sindicato en el mayor número posible de empresas.

También debiéramos dotarnos de un método compartido de recopilación del trabajo realizado (control de visitas y actuaciones en empresas y concreción

“ Nuestros ejes estratégicos parten de los grandes objetivos que marcó el 11º Congreso Confederal en el terreno organizativo, negociación colectiva y de acción sindical, y que pasan por fortalecer el sindicalismo de proximidad para anclar más y mejor al sindicato en la empresa y la sociedad; reforzar la negociación de los convenios para garantizar los derechos laborales; la formación sindical, y situar las políticas sociales (pensiones, SMI, rentas mínimas) como elemento central en la lucha contra la desigualdad y de vertebración social

## “**Desarrollo organizativo:**

Conocer los recursos existentes para la acción sindical y vincularlos a los “sindicalistas de referencia”, que deben existir en cada empresa. Es imprescindible la cooperación entre las distintas estructuras, generando sinergias y formas de trabajo que permitan extender eficazmente el sindicato

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

Es necesaria la implantación de una herramienta informática que permita registrar la actividad sindical:

### ⇒ **Calendario de visitas: mundo organizado**

- Renovación de actas.
- Acción sindical durante los cuatro años de ejercicio de la RL.T.

### ⇒ **Estrategia en el mundo no organizado**

- Centros con afiliación.
- Centros sin afiliación.

### ⇒ **Mancomunación de recursos para atender estas realidades**

- En aquellas estructuras donde se determine que no tienen capacidad suficiente para atender su ámbito de actuación.
- Para no duplicar estructuras ni desaprovechar recursos.

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

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

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



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

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

Igualmente, nos debemos plantear como objetivo un sindicato más proactivo y más moderno en su oferta de acción sindical en la empresa (obviamente donde ya hay un músculo sindical, pero también donde aun no lo hay), con materias como la formación para el empleo, la igualdad, la vigilancia de la salud laboral o la situación económica de las empresas. Identificar actuaciones y llevarlas a los centros de trabajo desde los métodos que se pongan en marcha mediante el desarrollo organizativo.

### **El tercer eje estratégico tiene que ver con la FORMACIÓN SINDICAL.**

Partiendo de una situación irregular entre el conjunto de organizaciones confederadas, debemos proponernos como objetivo garantizar una oferta/catálogo mínima al conjunto de personas que ostentan la representación sindical bajo las siglas de CCOO.

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

Igualmente, la formación permanente de cuadros sindicales deber tomar la velocidad de crucero adecuada en este periodo, en el que la Escuela del Trabajo juega un papel esencial.

Aspectos sociopolíticos, habilidades y competencias, abordar elementos de reflexión estratégica, son elementos esenciales para dar sentido al proyecto sindical. Los ámbitos de formación sindical son adecuados para extraer bue-

“

### **Negociación colectiva:**

Indispensable para desarrollar el modelo sindical de CCOO y construir una red de convenios que garanticen un nivel de protección en un tejido productivo formado mayoritariamente por pequeñas o muy pequeñas empresas. Mejora de la información y la participación en la negociación del convenio y un conocimiento más preciso de las condiciones laborales en todos los ámbitos de intervención del sindicato

“

## **Formación sindical:**

garantizar una oferta mínima al conjunto de personas que ostentan representación sindical con las siglas de CCOO.

Dotar de instrumentos a la RLT de CCOO para ejercer adecuadamente la representación y organización de trabajadores y trabajadoras. Asimismo, debe ser un objetivo la formación permanente de cuadros sindicales, en la que la Escuela del Trabajo juega un papel esencial

nas prácticas y promover la formación aplicada sobre las mismas.

La detección de cuadros es una labor que deben priorizar nuestras organizaciones, para construir itinerarios formativos, seguimiento de los mismos, etc. La cualificación en la dirección y la acción sindical, y la transversalidad de cuadros son objetivos estratégicos para CCOO, y la formación sindical juega un papel determinante para mejorar las viejas prácticas autodidactas, a veces tan cercanas al voluntarismo pero poco compatibles con las exigencias del sindicalismo del futuro.

### **El cuarto eje tiene que ver con la COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA.**

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

CCOO debe situarse en ese nuevo paradigma. Tras los debates y compromisos adquiridos en el Congreso le hemos dado sustantividad propia a la política comunicativa.

Siendo fieles a nuestra trayectoria, hemos estado liderando los cambios en materia de comunicación y ahora no podemos despistarnos. Tenemos que contar lo que hacemos y lo tenemos que hacer con profesionalidad, eficacia y transparencia. Interactuar con la afiliación, entre las organizaciones y con la sociedad. Hemos de cambiar las pautas de la comunicación construyendo una estrategia confederal compartida por el conjunto de organizaciones y actuar con todos los medios que el saber y la tecnología ponen a nuestro alcance para traducir en información y opinión la acción sindical de CCOO en todos sus ámbitos. No se trata de hacer borrón y cuenta nueva. Las cosas que se han hecho bien hay que seguir haciéndolas. Pretendemos integrar la política de comunicación de CCOO en las nuevas demandas sociales conformadas al calor de los nuevos medios, y ello exigirá del sindicato **MÁS ACCIÓN, MÁS COOPERACIÓN, MÁS FORMACIÓN Y MÁS CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN**. Y esto afecta al lenguaje, muy distinto en función del soporte (web, redes, medios tradicionales, ...) que utilicemos, a los contenidos en video, audio e imagen; y a la propia evolución de la imagen corporativa del sindicato. Como al desarrollo y seguimiento de los espacios para la interacción. La incorporación de protocolos y puesta en marcha de la estrategia confederal en redes sociales. Estos serán los retos clave para avanzar.

### **El quinto eje estratégico tiene que ver con la RELACIÓN DE CCOO CON SU ENTORNO INSTITUCIONAL Y SOCIAL**

España ha tenido un deterioro importante en la percepción de un parte no menor de la sociedad del hecho institucional. Por cuestiones que ahora no vienen al caso, la gestión de la crisis ha abierto una sima importante entre crecientes sectores de población respecto a las instituciones representativas

(los perdedores de la crisis). El deterioro de la imagen de la política como un elemento de agregación de intereses, jerarquización de prioridades y respuesta a las demandas de la mayoría social, impulsa visiones individualistas, neocorporativas o de desafección respecto a la cosa pública. Y a veces, todo ello junto.

Este magma no es propicio a la acción de un sindicalismo de clase que aspira a reforzar su poder contractual respecto a instituciones. Tenemos que ser conscientes de ello para poner en valor nuestra capacidad de interlocución como un elemento de relegitimación del papel representativo del sindicato.

Esto requiere de pedagogía, información permanente y cauces para trasladar la información de lo que hacemos, para qué lo hacemos y por qué lo hacemos. Entre nuestro activo, evidentemente, y quizás debiéramos evaluar que, sin perder nuestra autonomía de posición y propuesta, pudiéramos utilizar nuestra posición como agente social de pleno reconocimiento legal para canalizar demandas de la sociedad civil organizada, o al menos que se sientan parte de nuestras dinámicas negociadoras o de movilización.

Tenemos que identificar el conjunto de espacios en los que interactuamos con las Administraciones, de manera que podamos tener una idea global de todo ello. Particular interés tiene hacer un seguimiento del diálogo social a nivel autonómico, para seleccionar buenas prácticas en materias potencialmente muy relevantes en clave de utilidad sindical (papel del sindicato en los sistemas integrados de formación profesional y para el empleo, espacios de intervención ante situaciones de empresas y sectores en crisis, etc.) para trasladar al conjunto de organizaciones del sindicato y poder extenderlas en distintos espacios territoriales (buenas prácticas, transferencia de conocimiento)

## 7 • Renovación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Tras la ruptura de las negociaciones para el acuerdo económico de 2017, afrontamos la negociación de un nuevo AENC.

Tras años de crisis, la economía española empieza a recuperarse y esto debe de trasladarse a este nuevo acuerdo para permitir salir a la clase trabajadora de una situación de bajos salarios y precarización del empleo y de las condiciones de trabajo. Han sido años en que las desigualdades se han agudizado y ya es hora de poner las bases para la recuperación.

Hay muchos temas a tratar en esta negociación pero desde CCOO consideramos que hay tres objetivos claves y que sin resultados en estos puntos un acuerdo sería prácticamente imposible.

### “ Comunicación :

La comunicación ha cambiado de forma radical. CCOO debe situarse en este nuevo paradigma y dar a conocer lo que hace, interactuando con la afiliación, entre las organizaciones, y la sociedad

### “ Entorno institucional y social:

Pese al deterioro de la percepción del hecho institucional por una parte de la sociedad, es preciso poner en valor la capacidad de interlocución del sindicato con las instituciones como un elemento de relegitimación de su papel representativo

“  
Tras años de crisis, la economía española empieza a recuperarse y esto debe trasladarse a este nuevo acuerdo para permitir salir a la clase trabajadora de una situación de bajos salarios y precarización del empleo y de las condiciones de trabajo. Han sido años en que las desigualdades se han agudizado y ya es hora de poner las bases para la recuperación

## Salarios

---

Es imprescindible una subida salarial significativa que permita recuperar salarios. Tras años de contención salarial las organizaciones empresariales deben salir de esa posición de comodidad de subidas contenidas e incluso de bajadas salariales. Es cierto que el tejido industrial y productivo de nuestro país ha sufrido un destrozo importante, pero las empresas que se han mantenido, en muchos casos gracias al sacrificio de trabajadores y trabajadoras, están alcanzando niveles anteriores a la crisis e incluso superándolos. Los beneficios generados se deben repartir. Todo esto en paralelo a nuestra reivindicación de subida del Salario Mínimo Interprofesional y de la recomendación para que ningún convenio colectivo tenga salarios por debajo de los 1000 euros. Compromiso de desarrollo de una campaña en esta línea.

- Incrementos salariales por encima del IPC de forma que haya una recuperación efectiva del poder adquisitivo.
- Inclusión de una cláusula de garantía salarial para evitar que un posible aumento de precios absorba el incremento salarial pactado.
- Marcar unos salarios mínimos en los convenios basados de la Carta Social Europea.

## Empleo

---

Igualmente no podemos seguir con un mercado de trabajo en el que la mayoría de los contratos son precarios, a tiempo parcial, contratos por días o por horas, etc. Toda la clase trabajadora está sufriendo esta situación pero el problema se agudiza en los jóvenes. Tiene que haber un acuerdo sobre contratación juvenil de calidad.

Es necesario un compromiso de contratos estables y a tiempo completo.

También deben controlarse las cadenas de subcontratación y poner límites a las sucesivas subcontratas que acaban con trabajadores explotados y sin protección.

- Fomento de la contratación indefinida como modelo ordinario. Plantear la conversión automática a contrato fijo, en cuanto se detecte el fraude.
- Frenar la contratación temporal fraudulenta, incrementando las cotizaciones y aumentar el control de la Inspección de Trabajo.

- Estamos en contra de la modalidad de contrato de protección creciente en tanto que supone, tal y como está planteado, la legalización del fraude en contratación, además de que se abre la puerta a eliminar la causa transitoria justificativa, de manera que si desaparece la causa, desaparece también el control judicial.

## Jornada de trabajo

---

Hay que controlar la jornada de trabajo, no podemos seguir con jornadas interminables, sin control y sin cobrar. Se deben de cumplir las jornadas máximas que marquen los convenios colectivos, hay que racionalizar los horarios y acabar con el presentismo. Hay que acabar con la práctica de falsos contratos a tiempo parcial.

Otro tema que consideramos importante y que hay que regular es el del derecho a la desconexión. Cada vez es más frecuente la disponibilidad total del tiempo de los trabajadores y trabajadoras por parte del empresario. La jornada debe de estar bien regulada y el uso de nuevas tecnologías en el trabajo no debe suponer jornadas laborales sin control.

- Control de fichaje para evitar la explotación y jornadas abusivas. Control también desde la Inspección de Trabajo.
- Control de las horas extras.
- Regular el derecho a la desconexión

La brecha de género es transversal en estos temas. Las mujeres son las que tienen menos salario, peores empleos y jornadas de trabajo más desreguladas. Son necesarios planes y medidas de igualdad efectivos, en los que participemos y en los que se haga un seguimiento que permita poner freno a estas situaciones.

- Evaluación y control de los planes de igualdad.
- Ampliar su aplicación a empresas de menos de 250 trabajadores/as.
- Control de la brecha salarial transparentando las retribuciones.

El control de las empresas multiservicios, obligando a aplicar el convenio sectorial o combatir la prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial y combatir los contratos mercantiles frente al reconocimiento de la relación laboral, es otro de los objetivos.

“

No podemos seguir con un mercado de trabajo en el que la mayoría de contratos son precarios, a tiempo parcial, por días o por horas... Toda la clase trabajadora está sufriendo esta situación, pero el problema se agudiza entre los jóvenes y las mujeres

“ No podemos seguir con jornadas sin control, interminables y sin cobrar. Se deben cumplir las jornadas máximas que marquen los convenios, hay que racionalizar horarios y acabar con el presentismo. Hay que acabar con la práctica de falsos contratos a tiempo parcial

El marcarnos estos objetivos no quiere decir que olvidemos otros temas, que también debemos desarrollar dentro de los criterios de negociación colectiva:

- La seguridad y la salud en el trabajo.
- Los derechos sindicales, ampliándolos y elevando las sanciones en los casos de infracción.
- Los derechos a la formación y la cualificación profesional, estableciendo medidas que mejoren nuestra intervención en la formación bonificada en las empresas.

## 8 • Diálogo social. Contratación, propuesta del Gobierno, ley de participación

A lo largo de los últimos meses el Gobierno ha planteado algunos escenarios de negociación que conviene analizar en un contexto cambiante y de crecientes incertidumbres.

En primer lugar es obvio que el Gobierno tiene una debilidad parlamentaria objetiva. Una de las últimas plasmaciones de esto fue la enmienda a la totalidad con la que pretendían deformar nuestra ILP de rentas mínimas. La actuación conjunta de la oposición, en parte motivada por nuestra acción institucional, derrotó la enmienda del PP y salvó (hasta ahora) el sentido de nuestra ILP.

Consciente de esta debilidad el Gobierno busca o puede buscar escenarios de acuerdo en materia de diálogo social que le “blindan” ante la acción concertada de la oposición, en todo o en parte. Esto nos abre una ventana de oportunidad al fortalecer nuestra posición negociadora. Sin embargo también conlleva el riesgo de una instrumentalización por parte del Gobierno, y en según qué escenarios de la oposición, de nuestra posición en las mesas de negociación.

Así percibimos la situación en el mes de julio, donde junto a la renovación del plan PREPARA se introducían una serie de contenidos sobre Garantía Juvenil, contrato de relevo y otras materias. El sindicato intuyó que la oferta de acuerdo del Gobierno se debía más a tratar de condicionar la posición de las CCAA respecto a la gestión del PREPARA (tras una sentencia del Tribunal Constitucional que determinaba su gestión descentralizada en las CCAA). Pese a compartir la necesidad de renovar y dotar económicamente el PREPARA, entendimos que no se daban condiciones para avalar el paquete de medidas mientras no se llegara a un consenso con las CCAA para gestionarlo



en base al acuerdo político y en relación a lo determinado por el Tribunal Constitucional.

Asimismo, hicimos llegar a la ministra de Empleo la necesidad de incorporar aspectos cualitativamente más importantes al perímetro del diálogo social, si realmente buscaba una negociación dinámica y con contenidos.

El 19 de septiembre en una reunión del Ministerio con CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, se planteaban una serie de materias para abordar en una negociación dividida en cuatro mesas. El documento se hizo público y conllevaba la creación de cuatro mesas:

- 1 Mesa empleo de calidad.
- 2 Mesa plan de choque por el empleo.
- 3 Mesa de formación profesional para el empleo.
- 4 Mesa de pensiones.

También se acordaron dos escenarios de negociación: uno sobre una Ley de Participación Institucional y/o la creación de un Consejo para la Negociación Colectiva y el Diálogo Social. Otro sobre la próxima subida del Salario Mínimo Interprofesional.

Este escenario de negociación apenas ha tenido recorrido. En recientes fechas conocíamos a través de algunos medios de comunicación la entrega del Gobierno a Bruselas del plan presupuestario 2018, en el que se daba a entender que algunas medidas de carácter laboral se estaban negociando con los agentes sociales. Hemos desmentido tal información (“negociación de una reforma laboral” ni más ni menos, en titulares de algún periódico).

En efecto, sería importante que esas y otras materias contaran con un escenario de diálogo.

## 9 • Propuesta sindical para el próximo periodo

España está viviendo un momento de enorme incertidumbres sociopolítica, combinada con una recuperación económica que se traduce insuficientemente en términos de empleo y mejora socioeconómica de la mayoría social y que además puede verse condicionada por la evolución de la situación política.

“ En momento actual de incertidumbre sociopolítica que atraviesa nuestro país, en el que muchos asuntos económicos y laborales entran en una situación de impasse, debemos plantear la idea fuerza de renovar el contrato social como elemento central de la lucha contra la desigualdad

“ Todo ello vinculándolo a las herramientas prioritarias de actuación sindical (negociación colectiva y diálogo social), y compatibilizándolo con el impulso organizativo que nos aleje de la retórica y nos sitúe en el desarrollo de las prioridades reflejadas en este informe

Algunos de los escenarios previsibles para el corto plazo como el incremento salarial en la función pública o la posibilidad de abordar una negociación en materia de pensiones tras las recomendaciones del Pacto de Toledo, entran en situación de impasse producto de la falta de apoyo a los PGE y las mayores dudas sobre la evolución macroeconómica y por tanto del déficit público para el próximo periodo. Todo ello vinculado a la inestabilidad política e institucional.

Una cierta sensación de fin de ciclo, vinculado a la novedosa aplicación del artículo 155 de la CE y a su vez de un proyecto de ponencia de reforma constitucional en el plazo de seis meses, que veremos en qué acaba.

Ante el protagonismo inusitado de la cuestión territorial, debiéramos plantear la idea fuerza de **renovar el contrato social como elemento central de la lucha contra la desigualdad**. Establecer nuestras prioridades de reivindicación sindical en ese terreno.

Todo ello vinculándolo a nuestras herramientas de actuación sindical prioritarias (negociación colectiva y diálogo social), y de forma compatible con un fuerte impulso organizativo que nos aleje de la retórica y nos sitúe en el desarrollo de las prioridades reflejadas en este informe.

Debiéramos situar por tanto nuestras actuaciones respecto a los siguientes temas:

■ **Negociación colectiva y salarios.** Apuesta por la recuperación del poder de compra de los salarios, especialmente los más bajos. Reivindicación a trasladar tanto en el ámbito del AENC como de la negociación de los distintos convenios colectivos

■ **Salario Mínimo Interprofesional.** Determinante para afectar a los salarios más bajos y condicionar la negociación colectiva de los sectores menos sindicalizados y sin correlación de fuerzas adecuada.

■ **Pensiones.** Reiterar nuestra voluntad de negociación sobre la necesidad de revitalizar el Pacto de Toledo, la mejora de la estructura de ingresos del sistema, así como la reversión de la reforma unilateral del año 2013 y sus efectos, que conllevarían una pérdida de calidad relevante de las futuras pensiones.

■ **Renta mínima.** Más allá del recorrido de nuestra ILP, debiéramos interiorizar este debate como un elemento estratégico de país a largo plazo. Desde una perspectiva de política social y de garantía de protección, acompañándolo de la exigencia de reformar la prestación de desempleo que hoy no es funcional a las situaciones de paro de larga duración que aparece como un problema cada vez más cronicado en determinadas tipologías de personas desempleadas.



■ **Contenido social de la reforma constitucional.** CCOO ha elaborado ya propuestas para que la reforma constitucional que venimos haciendo reclamando no pivote exclusivamente sobre los encajes territoriales. Debiéramos ir identificando y preparando una posición/campaña sobre aquellos aspectos sociales susceptibles de constitucionalizarse, para buscar un contrapunto discursivo a la pugna territorial, sabiendo que esta cuestión va a ser determinante en el debate político del país en los próximos tiempos. De forma paralela debiéramos dar forma a un documento genérico sobre financiación autonómica que nos dé coherencia general a los distintos enfoques que se puedan dar en cada territorio.

■ **Impulso a los ejes estratégicos** descritos brevemente en este informe.

■ **Decálogo de “CCOOpromisos con la gente”**, construyendo un material de información que envía un mensaje a nuestro activo actual y al que pretendemos llegar en el futuro: la disposición de emprender actuaciones sindicales proactivas en las empresas. Se trata de identificar utilidades previsibles del sindicato, un catálogo de actuaciones a realizar para las que ponemos los recursos a disposición. Podría ser también la base de algún tipo de aplicación “app” con la que la organización se haga patente en realidades laborales como una forma de trascender el binomio “afiliación-no afiliación”.

La idea fuerza sería algo así como que CCOO se compromete a lo largo de cuatro años a desarrollar o ayudar a desarrollar en los distintos centros o lugares de trabajo o realidades productivas, actuaciones en determinadas materias. En función de la legitimidad que tenga para hacerlo en términos de afiliación y/o representación. Una apelación a la corresponsabilidad de la gente. Podrían ser en esta línea:

- Análisis del cumplimiento de lo pactado en el convenio o pacto de referencia de la empresa o centro de trabajo.
- Posibilidad de negociar mejoras. Exploración.
- Análisis o asesoramiento de la situación económica de la empresa.
- Detección de necesidades formativas y posibilidad de cubrirlas.
- Evaluación de riesgos laborales, planes realizados etc.
- Situaciones de desigualdad. Planes de igualdad.
- Otras que pudieran surgir.

“  
Entre las propuestas presentadas al Consejo Confederal destaca la puesta en marcha de un decálogo de medidas “CCOOpromisos con la gente”

# INFORME

Consejo Confederal

CCOO