

13 congreso confederal

CCOO

nuevos
retos

Retos nuevos Retos nuevos Retos nuevos

misma
lucha

2025

19/20/21 junio

Informe general

informe

13 congreso confederal



Índice

INTRODUCCIÓN	17
ESTRUCTURA DEL INFORME	17
<u>PRIMERA PRIORIDAD. Recuperar, fortalecer</u>	
<u>y extender derechos</u>	21
1. Diálogo social tripartito	22
a) La reforma laboral.....	22
b) La subida del SMI.....	24
c) Reformas de la Seguridad Social.....	25
d) Mejoramos la protección por desempleo.....	30
e) Herramientas de valoración de puesto de trabajo y guías de auditorías retributivas.....	31
f) Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.....	32
g) Medidas planificadas LGTBI.....	32
h) Estrategia española de Seguridad y Salud en el tra- bajo.....	33
i) Reducción del tiempo de trabajo.....	33

Índice

2. Diálogo social bipartito	35
a) El V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva.....	35
b) Movilizaciones.....	37
c) Balances de negociación colectiva.....	38
d) Observatorio negociación colectiva.....	38
e) Plan modernización SINC.....	39
3. Políticas activas de empleo	39
a) Ley de incentivos a la contratación.....	40
b) Ley de Empleo.....	40
c) Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.....	40
4. Transiciones y cohesión territorial	41
a) Fondos estructurales.....	41
b) Transición energética.....	45
c) Acción en el marco de la empresa....	46
d) Agua.....	46
e) Reto demográfico.....	47
5. Participación institucional	48
a) Diálogo social territorial.....	48
b) Relaciones institucionales.....	49
c) Mapa de representación institucional.....	50
d) CES.....	50
e) Otros espacios de participación.....	51
f) Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	51
g) Fundación	52
6. La dimensión internacional	52
a) Indicencia en la definición de las políticas internacionales y empresas.....	53
b) CCOO en los ámbitos de decisión de la CSI y la CES.....	55
c) Una CES potente para una Europa de los y las trabajadoras.....	56
d) Mayor presencia regional.....	59

Índice

7. Migraciones	60
8. Salud Laboral	62
a) Riesgos psicosociales.....	63
b) Perspectiva de género.....	63
c) Cáncer en el trabajo.....	63
d) Enfermedades profesionales.....	64
e) Mutuas.....	65
f) Absentismo.....	65

SEGUNDA PRIORIDAD. Extender y fortalecer la organización de trabajadoras y trabajadores para extender y fortalecer los derechos. A mayor organización mayores y mejores derechos.....**68**

1. Extensión y desarrollo organizativo.....	68
2. Afiliación.....	69
3. Elecciones sindicales.....	70
4. Descuentos y servicios a la afiliación.....	71
5. Normativa interna.....	72
6. Informática y digitalización del sindicato.....	72
7. Presupuesto confederal.....	74
8. Gestión económica.....	74
9. Centro Contable Confederal.....	75
10. Recursos públicos y proyectos.....	76
11. Fondos Confederales.....	78
12. Servicios Jurídicos.....	79
13. Transparencia y seguridad.....	83
14. Recursos humanos y asesoramiento.....	84
15. Fundaciones y empresas vinculadas.....	84
16. Admiración de inmuebles y PSA.....	85

Índice

TERCERA PRIORIDAD. Intervenir en la dialéctica que enfrenta los modelos de organización social. La disputa de la hegemonía cultural en la construcción de un nuevo modelo social y económico. Política de alianzas..... 87

1. El reto de comunicar en un nuevo paradigma..89

- a) El Departamento de Comunicación.....89
- b) Transversalizar la comunicación.....91
- c) Campaña 360.....91
- d) Comunicación directa.....92
- e) CRM para la relación con la clase trabajadora.....92
- f) Análisis de datos.....93

2. Un nuevo Contrato Social para el Siglo XXI..... 93

- a) Estrategia de Cuidados.....94
- b) Servicios Sociales y Dependencia.....95
- c) La Sanidad Pública.....97
- d) Educación.....97
- e) Reforma fiscal.....98
- f) Universidad.....99
- g) Vivienda.....101

3. La Formación sindical.....102

4. El Gabinete de Estudios Jurídicos.....106

5. Gabinete Jurídico.....107

6. La Fundación Primero de Mayo.....109

7. Cooperación y Agenda 2030.....111

8. Feminismo sindical.....113

9. Nos van a oír.....116

10. Movimientos sociales. Alianzas y plataformas para reforzar nuestra capacidad.....117

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Pudimos comprobar como buena parte del incremento de los costes de esta delicada situación

internacional se repercutían a los precios al consumo, manteniendo las empresas importantes márgenes de beneficio. Los datos de contabilidad nacional o la información que proporcionó en aquel momento la AEAT (con datos de 1,1 millón de empresas) así lo atestiguaban.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

hogares más vulnerables. La evolución de los precios de la vivienda deteriora la renta disponible de otros cuantos millones de hogares.

También es destacable la implementación de políticas cualitativamente importantes en materia de igualdad. Por un lado, las expresamente diseñadas para corregir las brechas de desigualdad que existen en nuestra sociedad (planes de igualdad, herramientas de valoración de puesto de trabajo, y guías de auditorías retributivas). Por otro, medidas de carácter general pero que tienen una especial afectación ante situaciones de desigualdad, sobre todo las que atañe a las mujeres (por ejemplo, la subida del SMI afecta a más de 2 millones de personas de las cuales el 57% son trabajadoras), pero también a otras situaciones (jóvenes, temporales, sectores más precarios, territorios por debajo de la media salarial). La reducción de las brechas de desigualdad salarial en España se ha producido por una serie de factores combinados, pero que deben servir para asentar una idea fuerza: la cohesión social y las políticas igualitarias son compatibles con el buen desempeño económico. Es más, pueden impulsarlo de forma notable. Lectura en la antítesis de la contradicción existencial que ha pretendido situar el pensamiento dominante argumentando que las desigualdades forman parte necesaria de las condiciones para el crecimiento.

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

En primer lugar, que una forma diferente de afrontar una crisis económica (por muy singular que sea una crisis tan exógena a las propias dinámicas económicas, como son las consecuencias de una pandemia), con una agenda reformista de calado, que modificó algunas pautas de comportamiento del modelo laboral español, más la protección de rentas vinculadas sobre todo a las pensiones, ha tenido un efecto positivo en la marcha de la economía española y la evolución del empleo, convertido en un elemento tractor de la propia dinámica económica del país. En términos de actividad y empleo, pero también de contención paulatina del déficit y la deuda pública.

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

Por otro lado, la creciente constatación de que los costes asociados al precio de la energía, y la capacidad de generación en base a recursos propios renovables, ha puesto a España en una

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

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

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

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

Con todo, la mayoría de investidura que dio paso al segundo gobierno de coalición de Pedro Sánchez distaba de ser una mayoría progresista. El concurso de PNV y Junts era requisito necesario para concitar mayorías en la aprobación de leyes, convalidaciones de decretos, o PGE. El adelanto electoral en Catalunya y el excelente resultado del PSC, llevaron a Salvador Illa a la Generalitat completando el giro copernicano de la política catalana desde el momento álgido del Procès, y la meta volante que supuso la aprobación de la Ley de Amnistía. Pero esta deseable resituación política despojó a Junts de los espacios de poder y alentó todos los incentivos (en su forma de entender la política) a bloquear numerosas iniciativas, incluidos los PGE, y estrangular la producción legislativa de este periodo de sesiones.

En este contexto, el Gobierno cuenta con poco margen para empeñarse en una ambiciosa agenda legislativa, fundamentalmente por inviable. Por el contrario, hubiera sido deseable una mayor “politización de la ejecución” de las cantidades de recursos públicos que están contribuyendo a una cierta modificación de la estructura económica de España. Cuando se

habla de la politización de la ejecución no nos referimos a su uso partidario, sino a vincularla a una determinada manera de configurar España, su reindustrialización, la sostenibilidad social y medioambiental del modelo económico, la imperiosa necesidad de contar con flujos migratorios para el propio impulso económico del país y poder hacerlo garantizando los derechos humanos, civiles y laborales. Una batalla ideológica, cultural, y moral, que se percibe como imprescindible para evitar el mayor riesgo reaccionario que han vivido las sociedades occidentales en muchas décadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estructura del informe

ESTRUCTURA DEL INFORME

En el mes de octubre del pasado 2021, CCOO salía de su XII Congreso con una serie de prioridades de trabajo tasadas, que se concretaban en unos objetivos a desarrollar durante el mandato posterior. Salíamos también con un lema congresual que sintetizaba la percepción del “espíritu” de aquel momento con una doble acepción “Actuar para avanzar”, y “Pase lo que pase. CCOO”.

Había que avanzar puesto que, aunque parezca lejano en el tiempo, aquel congreso se celebraba aún bajo el impacto del COVID. Había decaído ya el estado de alarma, pero el verano de 2021 se veía afectado por una de las olas de la pandemia que afectaba a la población más joven (aún menos vacunada y relacionada con la relajación de las medidas de protección) en la llamada quinta ola, y una sexta relacionada con la propagación de la nueva variante del virus, la ómicron, que se anunciaba podría ser más contagiosa y transmisible pese a la tranquilidad que nos proporcionaba la vacunación masiva de la población española.

El congreso se celebraba con mascarillas, restricciones, y distancias de seguridad. Y también se celebraba sin haber resuelto la negociación de la reforma laboral con una fuerte polémica al respecto dentro del Gobierno; con una subida del SMI hasta los 965 euros que no se había concretado hasta el mes de septiembre, rodeada de generalizadas advertencias sobre sus efectos sobre el empleo; habiendo concretado solo una parte de las reformas de la Seguridad Social necesarias para consolidar la derogación de la legislación que había estado vigente con el Gobierno Rajoy y que hubiera supuesto un notable impacto sobre la calidad de las pensiones; con la reciente renovación a primeros de octubre de las nuevas condiciones para los ERTES que se mantendrían vigentes hasta marzo de 2022, si bien con una afectación ya ínfima respecto a las más de 3 millones y medio de personas que habían estado afectadas 17 meses antes.

En definitiva, había que avanzar porque las reformas pendientes eran muchas, de mucho calado, y en un contexto de incertidumbre vinculado sobre todo a la traumática experiencia pandémica y a sus aún imprevisibles efectos sobre la economía.

A esa incertidumbre hacía referencia la otra formulación del lema congresual. “Pase lo que pase CCOO”. Sin embargo, lo acontecido en estos casi cuatro años nos iban a añadir nuevos escenarios que reforzaban esa percepción de incerteza generalizada. Los problemas en las cadenas de suministro tras la recuperación del comercio global tras la pandemia y sus efectos sobre los precios, los movimientos geoestratégicos globales, la invasión de Ucrania, la inflación ligada a los precios energéticos y las materias primas, la llegada de formas de

populismo de extrema derecha a espacios de poder clave, el proceso de desglobalización en medio de una pugna indisimulada por la hegemonía mundial entre EEUU y China, o el radical cuestionamiento de todos los espacios de mediación democrática y mediática, dibujan un mundo que reclama espacios de seguridad y cobijo para las mayorías sociales.

La disputa por configurar esos espacios, o bien desde apelaciones reaccionarias a las viejas jerarquías, o bien mediante la construcción de estructuras sociales y preceptos ideológicos y morales igualitarias, es en buena parte la disputa de época que enfrentamos. Ahí se enmarca en XIII Congreso de la C. S. de CCOO que pretenden reforzar un espacio de solidez organizativa, de presencia cercana, de solvencia en la actuación sindical, y de generación de identidad, bajo el lema Respuestas.

Pero esto es un informe de gestión, y pretende relacionar la actividad del sindicato en estos últimos cuatro años con las prioridades de trabajo que nos marcábamos en octubre de 2021.

No va a ser un informe que consista en un agregado de la actividad de cada una de las secretarías (aunque ese balance de gestión se aportará de forma anexa), sino una vinculación entre los objetivos marcados y la actividad ejecutada, expresada de forma transversal.

No es un informe que pretenda ceñirse en exclusiva a la actividad de la Ejecutiva Confederal. Por una doble razón. Porque por un lado no es posible explicar un balance riguroso sin apelar constantemente al conjunto de actuaciones de las organizaciones confederadas (por ejemplo, en la evolución salarial no se puede desligar la acción confederal de lo realizado en la negociación colectiva a todos los niveles). Por otro lado, porque lo logrado y lo no conseguido en la actuación sindical de la Ejecutiva Confederal no deja de ser una expresión de la correlación de fuerzas en las que se maneja la organización.

El balance de actuación está jalonado de objetivos logrados, y otros no logrados o no en toda su plenitud. Pero más allá de esa obviedad, debe servir para hacer una lectura de las fortalezas, las insuficiencias, y a la vez una lectura ideológica sobre el funcionamiento del mercado laboral, la economía y la sociedad. Nos equivocáramos si hiciéramos una lectura contable, en clave de debe y haber, de lo ejecutado y conseguido. Porque parte de la convulsa realidad política y mediática que vive España (esta es una de las tesis ideológicas que contendrá el informe) no tiene tanto que ver con los déficits de la acción sindical, de la situación económica, o de la perspectiva de país, como precisamente por su éxito potencial. Se tratará de explicar esta afirmación.

Las prioridades del mandato se fijaban en nuestra anterior ponencia confederal en tres direcciones:

- Intervenir en la dialéctica que confronta modelos de organización social para propiciar la reconstrucción de un contrato social para la clase trabajadora y las mayorías sociales del Siglo XXI
- La recuperación, fortalecimiento y extensión de derechos, con el objetivo de impulsar una sociedad más igualitaria y con especial atención a los estratos de la clase trabajadora en mayor situación de vulnerabilidad y precariedad
- La extensión y el fortalecimiento de la organización de la diversa clase trabajadora actual a través de las CCOO, con una adecuación de nuestras estructuras a los cambios que se vienen produciendo en el sistema productivo y en el mercado de trabajo

En este informe se modificará en el orden del balance dejando la primera prioridad señalada para el último lugar del texto.

1ª Prioridad

**recuperar, fortalecer
y extender derechos**

PRIMERA PRIORIDAD

Recuperar, fortalecer y extender derechos

Centrarse en recuperar, fortalecer y extender derechos, partiendo de nuestro objetivo de impulsar una sociedad más igualitaria, en su más amplia consideración, y, por tanto, de lucha contra las brechas existentes en nuestra sociedad (entre hombres y mujeres, socioeconómicas, de origen, etc.), haciendo especial hincapié en aquellos colectivos de trabajadoras y trabajadores con relaciones laborales precarizadas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

Un planteamiento de esta ambición requería actuar en el plano regulatorio de una forma decidida. Para eso la herramienta del Diálogo Social era capital. Necesitábamos modificar un marco normativo que aún adolecía en el año 2021 de la ambición necesaria para corregir la lógica de la devaluación interna que se utilizó para enfrentar la anterior crisis.

Pero harían falta más cosas. Junto con la consolidación fiscal que conllevó un deterioro palpable de la calidad de los servicios públicos, la devaluación salarial era el aspecto central de la devaluación interna citada. Por tanto, la negociación colectiva era el principal espacio en el que se iba a dirimir que fueran política más o menos igualitarias las que hicieran frente a la salida de la COVID.

Contábamos con elementos favorables y otros menos. En principio había una buena disposición del Ejecutivo a afrontar, al menos parcialmente, las reformas necesarias. Teníamos un marco de concertación social impulsado por el inmenso caudal de legitimidad en muchos años, tras la exitosa experiencia de los ERTES. Esta legitimidad hacía difícil que las organizaciones empresariales se “borrarán” de un día para otro de las mesas de negociación, pero que a la vez tuvieran un incentivo a reforzar los espacios bipartitos para reclamar un espacio propio respecto a un Gobierno que percibían como hostil en los marcos regulatorios, pese a la histórica movilización de recursos públicos que se habían canalizado al tejido productivo. Era una experiencia inédita la gestión de los recursos mancomunados europeos, Next Generation, vinculados a las transformaciones digitales y ecológico/energéticas, abría una oportunidad con pocos precedentes de recuperar políticas de planificación sectorial e industriales, donde habría que reubicar un marco de diálogo social que fuera más allá de la información superficial de lo decidido e implementado.

En el terreno político se contaba con una mayoría de investidura inestable pero formalmente progresista. La nueva legislatura, tras los resultados del 23 de julio, reiteró una mayoría de

iniciativa para Pedro Sánchez y posibilitó una reedición del Gobierno de coalición, pero no puede calificarse de progresista en términos socio-económicos, por lo que las reformas en estos terrenos tienen serio riesgo de bloqueo.

En todo caso, el balance es de suma importancia. Por lo logrado y por los resultados de lo logrado en términos de ruptura de los viejos mantras neoliberales sobre la afectación a la economía de las políticas laborales, y la potencialidad que le da a España la transformación, lenta y parcial si se quiere, pero transformación de su tejido productivo y, sobre todo, de los principales factores de concurrencia de nuestra economía al calor de las nuevas composiciones del mix energético.

1. DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO

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

a. La reforma laboral

El acuerdo más relevante de este periodo ha sido el logrado a finales de diciembre de 2021 sobre Reforma Laboral, regulado mediante el RDL 32/2021. Acuerdo que introdujo cambios significativos en el modelo de contratación en España para favorecer la estabilidad en el empleo, recuperar los equilibrios necesarios para fortalecer y consolidar la negociación colectiva y las relaciones laborales y fortalecer la creación de empleo.

La reforma fue producto de un pacto tripartito, lo que conllevó una limitación en el perímetro de la misma al no poder abordar ninguna modificación en el régimen de despido en España. Sin embargo, la lógica que nos llevó a apostar por este modelo de negociación y acuerdo era razonable y, el tiempo está demostrando, acertada. Nuestro modelo laboral desde los años 80 había apostado por la temporalidad como la forma de afrontar el especial peso de las actividades estacionales, y las insoportables tasas de desempleo juvenil. Sin embargo, el paso de los años había consolidado la temporalidad como la forma ordinaria de gestión de las empresas de su política de contratación y de adaptación a los ciclos económicos, mediante el recurso al despido, prácticamente libre, de los stocks de temporales. Había que priorizar romper este modelo, favorecer la estabilidad en la contratación, apostar por la consolidación de plantillas, pues solo así se puede generar el cambio inercial que efectivamente limite el recurso sistemático al despido.

La apuesta era ambiciosa, pues nuestro país había cronificado el uso del contrato de obra o servicios, incumpliendo sistemáticamente la norma laboral, y acostumbrándose al pago de indemnizaciones raquíticas para las antigüedades cortas, cuestión esta que no se arreglaba con un encarecimiento de estas (deseable pero que no hubiera tenido efectos cualitativos), sino cambiando las tendencias.

CONVIENE RECUPERAR EL CONTENIDO PRINCIPAL DE LO ACORDADO

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

En definitiva, la reforma prioriza la estabilidad en el empleo, reduce la temporalidad, apuesta por el empleo de calidad, fortalece el poder sindical en la negociación colectiva y mejora los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Sus resultados han tenido una incidencia relevante en materia de igualdad. Se ha multiplicado por 4 el carácter indefinido de las nuevas contrataciones. Antes de la Reforma Laboral, la tendencia era que la gran mayoría de los contratos que se firmaban eran temporales; la contratación indefinida no llegaba al 10%. Nunca el porcentaje de contratación indefinida de mujeres había llegado al 40%. Ahora no baja. La temporalidad ha bajado a mínimos históricos (16%), aunque todavía la de las mujeres está por encima que la de los hombres (H 13,7%, M 18,4%) debido a la elevada temporalidad de las administraciones públicas. Con todo, la temporalidad nunca ha sido el elemento contractual con mayor brecha de género, sino la feminización del tiempo parcial, cuestión esta no corregida suficientemente. En estos años, de los 1,4 millones de contratos a tiempo completo creados, el 48% han sido para mujeres, en un contexto en el que la creación de empleo femenino ha sido más positivo que el de los hombres con casi un

millón de ocupadas más desde octubre de 2021 (921,2 mil).

Es inevitable recordar la forma en la que se aprobó la reforma laboral. A pesar de sus contenidos, y de la importancia que conlleva un acuerdo tripartito en esta materia para favorecer su implantación efectiva en los centros de trabajo, la mayoría de los grupos políticos que no formaban parte del Gobierno, incluidos los que sí eran parte del acuerdo de investidura, votaron en contra de las medidas. Fue el voto erróneo de un parlamentario del PP el que posibilitó su convalidación y entrada en vigor. De no haber sido así, hubiera permanecido intacta la reforma laboral del PP de 2012.

Esto reveló la imagen más gráfica de la política de corto vuelo de una parte de la dirigencia política del nuestro país, pero además puso en cuestión el escaso compromiso con los marcos de Diálogo Social y de legitimación de los agentes sociales de buena parte de las fuerzas políticas. La pretensión de contraponer la legitimidad de las instituciones legislativas con el marco de Diálogo Social es un error de gran magnitud ante el que debemos seguir haciendo pedagogía. Más preocupante cuando son partidos de izquierda quienes cuestionan el valor democrático y la legitimidad de las organizaciones representativas de la clase trabajadora, la cualidad democrática que le otorga a un país la concurrencia de legitimidades democráticas múltiples y complementarias, por el mero hecho de que les pueda restar maniobrabilidad política. Es importante recoger este hecho que en ningún caso podemos calificarlo como anecdótico.

Los efectos de esta reforma son conocidos. La temporalidad ha descendido por debajo de la mitad en el sector privado. Mientras antes de la reforma el porcentaje de contratos indefinidos que se suscribían cada mes apenas llegaba al 10%, tras la entrada en vigor de las medida pactadas el porcentaje suele superar el 40%, lo que de forma acelerada ha provocado la drástica caída de la temporalidad ya citada.

La negociación colectiva se ha estabilizado y el convenio ha ganado poder vinculante. Esta realidad, relacionada con la limitación de la prevalencia salarial del convenio de empresa que era una permanente invitación al dumping empresarial, pero también con la recuperación de la ultraactividad en el convenio, ha sido muy relevante en un periodo de altísima inflación, donde la negociación del AENC se tuvo que demorar más de lo deseable.

b) Incremento del salario mínimo interprofesional (SMI)

Durante este mandato los acuerdos alcanzados para determinar la subida del SMI han supuesto un incremento del 18,4%. En 2022 se alcanzó la barrera simbólica de los 1000€ en 14 pagas y se ha ido incrementando hasta los 1184€, lo que lo sitúa en el 60% del salario medio neto, tal y como recomienda el Comité Ejecutivo de la Carta Social Europea. Pero hemos de resaltar que, en el transcurso de los años de gobierno de coalición progresista y fruto del diálogo

social, se ha conseguido incrementar este salario en 7 años en un 61% pasando de 736€ a los 1.184€ actuales en 14 pagas. Estas subidas salariales han tenido un efecto positivo sobre la renta disponible de las personas con salarios bajos y han contribuido a mejorar su calidad de vida, con repercusión en el consumo, la actividad económica y el empleo. Queda margen para seguir trabajando en la subida de este salario para contribuir a la reducción de las desigualdades salariales y erradicar la pobreza laboral.

La mejora del SMI ha tenido un impacto de género evidente. De las más de 2 millones de personas beneficiadas, el 57% son mujeres. El “beneficiario tipo” de la subida del salario mínimo es mujer, joven, con un contrato temporal, y que trabaja en el sector agrario, comercio y hostelería.

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

En definitiva, ninguna de las profecías apocalípticas sobre las consecuencias del incremento del SMI se ha cumplido. Recordemos que se consideraba desde la concepción económica mainstream, que una subida salarial de ese calibre en los puestos que consideraban poco productivos y de baja cualificación, supondrían una desaparición de estos, ya que no justificarían tal coste salarial con el valor que le generarían a la empresa que, por tanto, eliminaría esos puestos de trabajo. La realidad es que más allá de las teorías sobre el punto de equilibrio salarial, las relaciones laborales se dirimen en términos de correlación de fuerzas. No es que hubiera una maldición que impedía pagar salarios mínimos más altos sin mejorar antes la productividad de estos puestos de trabajo. Es que se pagaban más bajos salarios porque había un marco regulatorio que lo permitía. No era cientifismo económico. Era pura ideología.

c) Reformas en materia de Seguridad Social

En los meses finales del mandato correspondiente al XI Congreso Confederado, se produjeron importantes avances en materia de concertación social, tanto en el ámbito de la Seguridad Social, en materia de estructura de financiación de la Seguridad Social y garantía de pensiones. Los acuerdos cerrados y firmados en esos meses previos al XII Congreso, han tenido plasmación legal, concreción y desarrollo en los años siguientes, teniendo además continuidad con nuevos acuerdos, en materia de ingresos por cotizaciones de Seguridad Social, protección por

desempleo, cotización por ingresos reales, compatibilidad entre pensiones y empleo, entre otros, ya en el periodo correspondiente al mandato que ahora llega a su término y sobre el que presentamos este informe al Congreso.

Garantizamos y reforzamos las pensiones públicas de la Seguridad Social

En la parte final del mandato anterior, correspondiente al XII Congreso Confederal, alcanzamos el primero de una serie de acuerdos en materia de Seguridad Social. Aquel resultado del marco de concertación social se ha mantenido y ha tenido continuidad a lo largo de estos últimos años, hasta completar un paquete de reformas de la Seguridad Social que ha conformado un bloque alternativo completo a la derogada reforma de la Seguridad Social de 2013 que debilitaba nuestro sistema hasta situarlo por debajo de niveles de suficiencia, como reconocía el propio informe de la comisión de expertos que inspiró aquella reforma.

El primer paso fue la reforma de 2021, mencionada, que permitió derogar los principales elementos de la reforma de pensiones de 2013, es decir, el Índice de Revalorización de Pensiones, de un lado, y el Factor de Sostenibilidad de otro. Ambos combinaban un formidable efecto de reducción de pensiones mediante la combinación de una pérdida inmediata de poder adquisitivo de las pensiones actuales, a lo que se unía una reducción creciente progresivamente de las pensiones futuras con mayor impacto cuantos más años pasasen, impactando, por tanto, la combinación de ambas medidas sobre las pensiones actuales y futuras, más intensamente sobre estas últimas que penalizaban a la población más joven de manera especialmente intensa.

El efecto buscado era claro, pagar las pensiones de las personas pensionistas de 2025, en torno a 15,5 millones, con un esfuerzo similar al que se dedica hoy para pagar las pensiones de en torno a 10 millones de pensionistas, alrededor del 12 % del PIB.

Pues bien, a aquel relevante acuerdo, suscrito en las vísperas de nuestro XII Congreso, han sucedido distintos acuerdos, muy relevantes también que completan la sustitución completa de la reforma de 2013, por una nueva reforma, de impacto presupuestario similar, en torno a 3,5 puntos porcentuales del PIB, pero basada en criterios bien distintos a aquella. La apuesta ahora es fortalecer la estructura de ingresos, tanto procedentes de cotizaciones a la Seguridad Social como por el incremento ya mencionado de transferencias presupuestarias en el marco de esa tercera generación de la separación de fuentes de financiación.

Junto a ello, se actúa también sobre el crecimiento del gasto, reforzando una vez más la contributividad del Sistema y apostando de forma decidida por fomentar, sin obligación jurídica, el retraso voluntario de la edad efectiva de acceso a la jubilación, manteniendo la apuesta diferenciada de lo que ha hecho el resto de Europa retrasando la edad legal de jubilación de forma generalizada. Para ello, se ha configurado en España la adaptación del acceso a la jubilación

a la situación individual de cada persona mediante un amplio sistema de jubilaciones anticipadas, demoradas, o de compatibilidad entre el trabajo y la pensión, con una mejora generalizada de los incentivos y desincentivos para el acceso a unas modalidades u otras que están dando importantes resultados, de hecho, la edad media efectiva de acceso a la jubilación, en el momento en que celebramos nuestro XIII Congreso, se sitúa en 65,2 años, un año más que hace una década y dos años más que hace dos décadas.

Finalmente, se ha actuado de forma relevante sobre una idea que CCOO lleva lanzando desde hace muchos años y que, a partir de la reforma de pensiones de 2013, hoy felizmente derogada, ha sido piedra angular de las propuestas que hemos puesto encima de la mesa de negociación y hemos lanzado a la sociedad. Se trata de la cotización por ingresos reales, es decir, que los más de 4,5 millones de personas, sobre los actuales 21,7 millones de cotizantes a la Seguridad Social, que no cotizaban por sus ingresos reales, lo hagan. Todo ello con un amplio período transitorio, como todas las reformas de la Seguridad Social que venimos acordando en los últimos 30 años, para permitir la adaptación individual de cada persona a la nueva regulación, sin que se vean afectadas de forma sorpresiva y sin capacidad de reacción por cambios profundos de implantación inmediata que pudieran generar inseguridad jurídica o lagunas de protección. Así, se ha establecido un sistema por el que los entre 3 y 4 millones de personas afiliadas al Régimen de Autónomos, van adecuando su cotización a sus ingresos reales, que culminará en 2032 y que significa que la mayoría de estas personas aumentarán sus cotizaciones, también sus pensiones futuras, y que una parte de ellas verán disminuir sus cotizaciones, manteniendo sus pensiones al ser en gran parte, usuarios de pensiones con complementos a mínimos.

Igualmente se ha producido una actuación sobre las bases máximas de cotización, mejorando de forma significativa estas bases máximas y en coherencia con ello, la pensión máxima, si bien en menor medida y plazos más dilatados, incrementando así tanto la contributividad como la solidaridad del sistema. A ello se suma el establecimiento de la cotización de solidaridad por los ingresos que superen la base máxima en cada momento, lo que garantiza recursos adicionales en el Sistema. Este diseño, puede ser objeto de atención nuevamente en el futuro, existiendo margen para que el incremento de bases máximas de cotización ocupe un mayor espacio, disminuyendo el de la cotización de solidaridad.

Por último, en 2024 se ha cerrado el último acuerdo que desarrolla las distintas modalidades de compatibilidad entre pensión y empleo, en lo que constituye una medida de alcance parcial pero relevante, al incorporar este elemento de compatibilidad a la concepción original de la Seguridad Social como un sistema de rentas de sustitución. Es esta una iniciativa, con distintas modalidades de anticipo o retraso de la jubilación (parcial, demorada, activa, flexible,...) que permite adaptarse a la evolución social y demográfica de España, y supone una alternativa más que actúa sobre la edad efectiva media de acceso a la jubilación, completando hasta hoy

un paquete de medidas que aborda las exigencias crecientes de nuestro sistema de pensiones asociadas al reto estructural de la longevidad y al más coyuntural de llegada a la edad de jubilación de generaciones más numerosas.

Adicionalmente, se ha reforzado el procedimiento de seguimiento y evaluación en torno al pacto de Toledo. Este mantiene su sistema de evaluación periódica quinquenal, emisión de recomendaciones y concreción de estas en el marco del diálogo y la concertación social entre Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales, que culmina con la aprobación de nuevas normas en esta materia.

En su seno, se ha previsto también un sistema de evaluación y proyección trienal que haga un seguimiento específico de las proyecciones de ingresos y gastos del sistema hasta 2050, de forma que de producirse alguna desviación significativa pueda abordarse en el momento de ser detectada a partir de informes de la Comisión Europea, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, para el diagnóstico, y la concertación social y política para las soluciones en su caso.

Acabamos de pasar la primera evaluación trienal del modelo, constatándose que la evolución del sistema de Seguridad Social se ajusta a los parámetros que hemos utilizado en el proceso de reforma, lo que respalda el conjunto de medidas acordadas que, tras esta primera revisión no precisa de medidas adicionales.

Previsión Social Complementaria. Tras la parálisis, novedades y desarrollo aún asimétrico.

Después de dos décadas de paralización del desarrollo de los sistemas de previsión social complementaria, que se mantenían dando cobertura desde la negociación colectiva en 2021 a unos 2,5 millones de trabajadoras y trabajadores, el mandato que ahora finaliza ha presentado novedades relevantes con resultados significativos, si bien aún inciertos en su evolución futura.

La novedad inicial más relevante ha sido de carácter legislativo. Por un lado la diferenciación fiscal entre los instrumentos de ahorro individual, que reducen hasta 1.500 € su límite de aportación anual y con ello los incentivos fiscales, y los de los sistemas de empleo generados en la negociación colectiva de manera fundamental, que mantienen límites superiores, incrementando incluso los previos y dando entrada a los planes de pensiones de empleo al trabajo autónomo que, en su mayoría, estaban al margen del segundo pilar de protección social y se integraban mayoritariamente en el tercero, el del ahorro individual.

Junto a esas medidas, coherentes, de diferenciación entre el segundo pilar, herramienta para una mayor participación del factor trabajo en la distribución de la renta entre capital y trabajo,

y el tercero, dirigido al ahorro individual, se ha aprobado la Ley 12/2022 y su desarrollo reglamentario, con el objetivo declarado de potenciar la previsión social complementaria sobre tres colectivos prioritarios: negociación colectiva sectorial, empleo público y trabajo autónomo.

El balance a la fecha de celebración de este 13º Congreso es desigual, y presenta algunas incoherencias poco comprensibles

Por un lado, se ha producido la promoción más importante de un plan de pensiones de empleo en las últimas dos décadas, el plan de pensiones del sector de la construcción que ya integra más de 600.000 personas en pocos meses de vida y que está llamado a ser, en unos años, uno de los planes de pensiones de empleo más importantes en nuestro país. Sin duda una buena noticia, que desarrolla para un sector que da empleo por cuenta ajena o propia a más de un millón de personas, un instrumento que mejora la participación de trabajadoras y trabajadores en la distribución de la renta generada en esa actividad económica.

Se han abierto también conversaciones en otros convenios sectoriales cuyo desarrollo veremos en próximos años para valorar si las medidas aprobadas tienen continuidad para desarrollar la protección social complementaria.

En segundo lugar y con un pronóstico mucho menos positivo, puede apreciarse la contradicción que existe con el sector público. Se afirma que es un objetivo extender la previsión social complementaria en el mismo y, al mismo tiempo, se mantiene la prohibición de hacer aportaciones a las entidades y empresas públicas. Es esta una contradicción incomprensible entre el propósito de la legislación aprobada y la práctica del Gobierno, al no desarrollar en la Ley de Presupuestos Generales de 2023 la necesaria habilitación para acabar con uno de los últimos recortes que permanecen de la política de austeridad extrema impuesta en la doble crisis financiera e inmobiliaria de 2008-2012.

La contradicción entre la voluntad manifestada por los ministerios de Seguridad Social, Economía y Función Pública, de un lado y la práctica presupuestaria pilotada por el Ministerio de Hacienda, de otro, es palmaria. La consecuencia, que más de un millón de personas que trabajan en el empleo público y tienen planes de pensiones de empleo, siguen sin recibir contribuciones de sus empleadoras, y ya van 13 años, y más de dos millones que aún no lo tienen, tampoco pueden acceder.

Es una injustificable discriminación del empleo público que debe corregirse.

d) Mejoramos la protección por desempleo

En esta materia, el período posterior al XII Congreso Confederal ha permitido también avances sustanciales que se concretan en acceso y mejora de la protección por desempleo de distintos colectivos.

En primer lugar, el acuerdo de Seguridad Social de 2022, incorporó, para el trabajo autónomo, junto con la ya mencionada mejora del sistema de cotizaciones para transitar hacia la cotización por ingresos reales, una mejora de la prestación por cese de actividad de las personas que trabajan por cuenta propia, que debe permitir aumentar la cobertura a todo el colectivo y facilitar el acceso a la prestación cuando se necesita, lo que no ocurría con la regulación precedente que había dado lugar a una prestación de Seguridad Social fallida.

Al mismo tiempo se ha acordado la constitución de un Observatorio específico para hacer el seguimiento de la puesta en marcha de estas mejoras en la prestación por cese de actividad y del nuevo sistema de cotización del trabajo autónomo. Este ya se ha constituido, si bien estamos impulsando que refuerce su actividad y cuente con información periódica y completa para poder desarrollar su labor.

En segundo lugar, es preciso destacar que, tras la experiencia de la prestación provisional creada en pandemia, esta legislatura ha visto por fin como se producía la reivindicada de forma constante por CCOO, equiparación en materia de protección por desempleo de las personas que trabajan en el empleo en el hogar, con abrumadora mayoría de mujeres en esta actividad.

Con ello, se ha cerrado, en principio, el cumplimiento, muchos años después de lo que era necesario, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España en 2022. Es pronto para hacer una evaluación. Las características del colectivo diferencian de forma clara la situación de las personas a jornada completa, en muchos casos internas, de la realidad de multiempleador que caracteriza la prestación laboral de muchas de estas trabajadoras, con la singularidad que eso incorpora a la hora de acceder a desempleo por pérdida de alguna de las relaciones laborales y su sustitución o no por otra. Es una materia que, para hacer lo más accesible el nuevo modelo de protección por desempleo para empleo en el hogar, hubiéramos querido fuera negociado. Por tanto, saludando haber conseguido una reivindicación histórica y constante de CCOO, debemos evaluar que se implementa con todo su potencial de cobertura prestacional.

Finalmente, en la primavera de 2024 hemos alcanzado un Acuerdo en materia de protección asistencial por desempleo que, junto con la derogación parcial de la reforma de la protección contributiva por desempleo que en 2013 redujo las prestaciones contributivas, nos ha permitido ampliar de forma relevante los colectivos protegidos y las cuantías de las prestaciones en los primeros 12 meses.

Cientos de miles de trabajadoras y trabajadores podrán acceder a esta cobertura asistencial en mejores condiciones y en situaciones que antes no tenían esa cobertura. Jóvenes con períodos de trabajo de 3 meses que, sin cargas familiares, antes estaban fuera de esta protección, personas menores de 45 años, trabajadoras y trabajadores eventuales del campo, trabajadoras transfronterizas, entre otros colectivos, se beneficiarán de este importante acuerdo en materia de protección por desempleo que les permite acceder a prestaciones asistenciales.

e) Herramienta de valoración de los puestos de trabajo y Guía de auditoría retributiva

En el anterior mandato y a través del RDL 6/2019 se regularon los planes de igualdad con el posterior desarrollo normativo de los RD 901 y 902.

Un balance que, a pesar de cuantas luces y sombras conlleve un proceso de este calibre, complejo, largo, necesariamente incompleto por el volumen de empresas a abarcar y que requiere de cualificación específica de quienes participan negociando, ha resultado positivo para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y para la propia organización.

Ahora cuentan con plan de igualdad más de la mitad de las empresas obligadas, pese a las reiteradas dificultades y reticencias de la parte empresarial, porcentaje que es mucho mayor en el caso de empresas con RLT que en empresas sin RLT.

De las cerca de 33 mil empresas obligadas, se han negociado más de 20 mil planes y tenemos 18.338 planes en vigor. Para esta ingente tarea se constituyó un grupo de coordinación confederal para la acción sindical y la negociación colectiva de planes, que elaboró un Protocolo de actuación y coordinación entre federaciones para la acción sindical, la negociación colectiva y los planes de igualdad.

Establecimos un equipo de extensión y desarrollo organizativo dirigido a empresas sin RLT. Y se está elaborando en el Instituto de las Mujeres, junto con la CEOE, Dirección General de Trabajo y UGT, una Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva.

El diagnóstico de la situación retributiva en las empresas requiere de una valoración de puestos de trabajo, con un análisis de todos los factores que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Con el objetivo de facilitar el desarrollo de esta valoración, en el ámbito tripartito, a finales de 2022 se alcanzó un acuerdo, regulado a través de la Orden Ministerial 1047/2022, para dotarnos de una herramienta que facilite la realización de este trabajo y permita cumplir el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

f) Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa

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

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

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

g) Medidas planificadas LGTBI+

El 8 de octubre de 2024, se firmaba un acuerdo tripartito regulado en el RD 1026/2024, para garantizar la planificación de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas

LGTBI+ en las empresas, a través de los convenios colectivos,

Este acuerdo deriva de la obligación del desarrollo reglamentario establecido en la Ley 4/2023 “para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”, y obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto de medidas y recursos para garantizar la igualdad en los centros de trabajo de este colectivo. Un acuerdo que nos implica directamente como organización para llevarlo a cabo que no solo deriva del compromiso adquirido, sino del convencimiento de que es un tema de justicia social y de compromiso con una sociedad más justa e igualitaria, y de que acuerdos de esta naturaleza contribuyen a frenar a las fuerzas extremistas cuyo objetivo es eliminar derechos y privarnos de libertades.

h) Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

Tras 18 meses de negociación, el Consejo de ministros aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 el 14 de marzo de 2023. Se trata de un acuerdo de primer nivel que marca la hoja de ruta de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales hasta 2027 y que supone el marco para el compromiso y la colaboración entre las administraciones públicas y los interlocutores sociales, poniendo el foco en la salud en el trabajo.

Es una Estrategia ambiciosa que aborda las diferentes realidades y el impacto del trabajo en la salud de las personas trabajadoras. Ordenada en 6 objetivos estratégicos, 38 líneas de actuación y 170 acciones, plantea actuar sobre los riesgos tradicionales que siguen provocando daños importantes a la salud de la población trabajadora, pero también para problemas detectados, pero no abordados de forma adecuada como la prevención del cáncer de origen laboral que tiene un espacio muy relevante en la estrategia, y siendo especialmente importante la incorporación de una Agenda para la prevención del cáncer de origen profesional el cáncer laboral o la perspectiva de género. Se aborda igualmente de forma decidida la gestión de los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático poniendo el énfasis en la necesidad de gestionar el incremento de la exposición a los riesgos ergonómicos y, sobre todo, psicosociales. Las actuaciones concretas para llevar a la práctica esta Estrategia se han negociado y acordado en dos planes de acción (2023-2024 y 2025-2027).

i) Reducción del tiempo de trabajo

Una de las más persistentes reivindicaciones del sindicato a lo largo de los tiempos es la reducción de la jornada laboral, que pone de relieve la importancia que tienen el tiempo de trabajo y su distribución en las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras.

No en vano es uno de los ejes centrales en los procesos de negociación colectiva en todos los ámbitos. La apertura de la mesa de negociación a inicios de 2024 para abordar la reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales generó un amplio debate público donde se entrelazan temas como la productividad, la flexibilidad, la conciliación, la corresponsabilidad, la política de cuidados, la idoneidad del momento, o si esta medida supone una intromisión en la autonomía de las partes en la negociación colectiva. Estos temas han estado presentes en la mesa de negociación y por tanto hemos asistido a una negociación compleja que se cerró con un acuerdo entre Gobierno y Sindicatos, que no fue suscrito por las organizaciones empresariales.

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

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

La admisión a trámite del proyecto de ley tras solventar la enmienda a la totalidad con la que amenazó Junts, requiere ahora una compleja tramitación parlamentaria. Las organizaciones sindicales tendremos que estar vigilantes y movilizadas para evitar la desnaturalización del acuerdo alcanzado, así como que su transacción a través de enmiendas se utilice para modificar regresivamente el marco laboral de nuestro país.

2. DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO

a) El V Acuerdo por el empleo y la negociación colectiva

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

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

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

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

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

En dicho acuerdo de carácter obligacional, se marcan los objetivos salariales para ese período y se recupera la cláusula de garantía salarial referenciada al IPC, con incremento del 4%, 3% y

3% respectivamente. A la espera de conocer los datos de cierre de 2025, el marco salarial del V AENC ha permitido mejorar el poder adquisitivo de los salarios, iniciando así la senda de recuperación de mismos. Además, el acuerdo recordaba las materias derivadas de la nueva norma en materia de contratación que debía desarrollar la negociación colectiva e incluía importantes compromisos en otras materias como igualdad, derechos LGTBI, conciliación corresponsable, digitalización, medidas para afrontar las transiciones ecológica y demográfica, desconexión digital o medidas de prevención de la salud laboral en el trabajo.

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

Se pueden hacer lecturas distintas y ver la botella medio llena o medio vacía. Los resultados nominales de la negociación colectiva arrojan unos resultados razonablemente positivos, en términos de subida salarial pactada. El AENC es valorado por nuestras organizaciones federales como muy positivo, especialmente en aquellos sectores con más debilidad negocial. Sin embargo, hay que ser conscientes que dos picos de inflación intensos se han comido esos incrementos salariales medios.

Por otro lado, la inflación refleja la evolución de los precios, pero no recoge algunos costes relativos al precio de la vivienda. Además, una parte de los consumos básicos, incluidos los alimentarios, suponen un porcentaje mayor en la cesta de la compra de los hogares con ingresos más modestos. Y estos precios han subido más que la media ponderada. Por tanto, es compatible un análisis que ponga en valor nuestro trabajo en materia de negociación colectiva, con la constatación de la pérdida de valor de los salarios reales para millones de personas trabajadoras.

Además, debemos tomar en consideración la necesidad de reforzar las cláusulas de revisión salarial. La actual situación geoestratégica global y las políticas proteccionistas o la guerra arancelaria pueden tener efectos sostenidos sobre incrementos de precios. No en la medida que hemos sufrido estos últimos años, pero tampoco en la vieja dinámica instalada en la economía española desde nuestra incorporación al euro, caracterizada por evoluciones muy moderadas de la inflación.

A modo de balance concluir también con una referencia a la retribución media de personas asalariadas en España. En 2024 el incremento supera el 4%, por encima de la inflación de forma nítida. No todo es debido a la evolución de los salarios pactados, sino al efecto composición del empleo en España.

Hay que tener en cuenta que esta mejora de la retribución de los salarios, con el récord de personas trabajando y cotizando a la seguridad social, se da a la vez que el incremento de la

productividad por hora trabajada, así como la situación de superávit de la balanza exterior de la economía española. Más allá del estruendo político y mediático, la economía de nuestro país mejora en términos estructurales, la perspectiva de seguir haciéndolo hasta llegar al pleno empleo está ahí, y el papel del empleo como tractor de esta dinámica al calor de las transiciones productivas en marcha, avalan buena parte de los planteamientos históricos de CCOO. Y esta lectura no debemos dejar de hacerla, pese a la persistencia de los males endémicos de la estructura económica de España y sus consecuencias en términos de desempleo comparativo, malos puestos de trabajo, y exceso de bajos salarios.

b) Movilizaciones

Desde el ámbito confederal, se han impulsado tres grandes movilizaciones sindicales durante el periodo, como parte de una estrategia coordinada de presión social y reivindicación laboral, con un fuerte impacto político y mediático. Estas acciones han sido organizadas conjuntamente con UGT y han tenido como eje la campaña “Salario o conflicto”, dirigida a desbloquear la negociación colectiva y defender los derechos laborales en un contexto de inflación y estancamiento salarial.

La primera gran movilización tuvo lugar el 9 de junio de 2022 en Madrid, con la participación de 1.500 sindicalistas procedentes de las mesas negociadoras de convenios bloqueados o en conflicto. Bajo el lema “Salario o conflicto”, el acto en la plaza Juan Goytisolo sirvió para visibilizar las demandas del movimiento sindical en el marco de las negociaciones del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), exigiendo subidas salariales del 4% para 2023 y del 3% para 2024 y 2025.

Ante la falta de avances y la resistencia patronal, el 3 de noviembre de 2022 se celebró una segunda movilización de gran escala, con más de 50.000 personas reunidas en la Plaza Mayor de Madrid. Tres columnas de trabajadores y trabajadoras convocadas por CCOO y UGT confluyeron en un acto multitudinario que reforzó la presión sobre las patronales. Esta movilización resultó decisiva para forzar un giro en las negociaciones y alcanzar un acuerdo salarial en los términos planteados inicialmente por los sindicatos.

La tercera movilización se realizó el 4 de marzo de 2025 en Barcelona, organizada junto a la Confederació Obrera Nacional de Catalunya (CONC), y reunió a más de 10.000 sindicalistas. Esta acción tuvo como objetivo reclamar al Gobierno central la legislación efectiva de la jornada laboral de 37,5 horas semanales, tras el principio de acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social. La marcha se desarrolló desde el Portal de la Pau hasta las emblemáticas Tres Chimeneas de la antigua fábrica eléctrica de La Canadiense, símbolo histórico de la lucha obrera por la jornada de 40 horas en 1919. La elección del lugar no fue casual: se trató de un gesto simbólico que conectó las luchas del pasado con las demandas actuales por la mejora del tiempo de trabajo y la conciliación.

Estas movilizaciones han consolidado el papel de CCOO como actor clave en la defensa de los intereses de la clase trabajadora, articulando una acción sindical eficaz, capaz de traducirse en avances concretos en materia de salarios, derechos laborales y tiempo de trabajo.

SEGUIMIENTO NEGOCIACIÓN COLECTIVA

c) Balances de negociación colectiva

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

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

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

b) Observatorio de negociación colectiva

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

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

e) Plan de modernización de la aplicación SINC

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

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

3. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

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

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

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

a) Ley de incentivos a la contratación laboral

b) Ley de Empleo

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

El desarrollo y aprobación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados en la ley es clave para el despliegue de la Ley de Empleo y para el correcto funcionamiento de los SPE y del conjunto de las PAE.

c) Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (CODC)

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

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

Desde CCOO insistimos en que el CODC debe mantenerse como un instrumento riguroso, transparente y basado en indicadores objetivos. La contratación en origen debe no debe ser una vía para eludir la mejora de las condiciones laborales ni la inversión en formación y cualificación de la población trabajadora residente.

4. TRANSICIONES Y COHESIÓN TERRITORIAL

Las emisiones de gases de efecto invernadero continúan agravándose en los últimos años. En febrero de 2024, el Servicio de Cambio Climático de Copernicus informó de que la temperatura media mundial de los 12 meses anteriores había superado el umbral de 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales, vinculándolo inequívocamente con la actividad humana, concretamente con las emisiones de gases de efecto invernadero. Estas temperaturas ponen en cuestión el cumplimiento del principal objetivo del Acuerdo de París: mantener el aumento de la temperatura media global a 2030 por debajo de los 2°C, y tratar de limitarlo a 1,5°C respecto al período preindustrial.

El último informe del Observatorio de la transición energética y la acción climática (OTEA) del 2024 señala que en ese año se vuelve a registrar una notable aceleración –las emisiones aumentaron un 0,9% con respecto a 2023-. El principal responsable fue el sector del transporte cuyas emisiones en 2024 aumentaron cerca del 5% con respecto a 2023, situándolo por encima de las de 2019, así como los demás sectores difusos. Cabe destacar aquí, que en el sector eléctrico las emisiones se redujeron en un 18% como consecuencia del cierre de centrales térmicas y una mayor aportación de las energías renovables.

Lo que es una evidencia científica empírica, la crisis climática ha desaparecido de la primera plana del debate, aunque en nuestro país las consecuencias del cambio climático son evidentes tanto en los fenómenos extremos, DANA, incendios forestales, temperatura media, sequías e inundaciones más frecuentes con importantísimos daños, humanos, materiales y medioambientales.

En la actualidad la amplia representación de partidos de ultraderecha ya está condicionando las políticas medioambientales europeas. El caso es que la actual Comisión Europea ya está implementando un amplio paquete legislativo desregulado de muchas de las obligaciones adquiridas a raíz del Pacto Verde Europeo, por ejemplo, las contenidas en el reciente aprobado Paquete Omnibus.

Malos tiempos para la lírica cantaban Golpes Bajos. Una lírica “anti medioambiental” que puede ser épica social en poco tiempo.

En el 12 Congreso Confederado de CCOO se estableció como principio básico en el área de sostenibilidad medio ambiental que las acciones sindicales a desarrollar debían continuar impulsando una transición ecológica que avance hacia un modelo bajo en carbono. Basado en transición energética renovable, el ahorro energético, la gestión sostenible de materias primas y recursos materiales, la protección de la biodiversidad y los recursos naturales como el agua, la eco innovación, las energías renovables, la industria limpia y la economía circular.

En este contexto, CCOO debe ser un agente de cambio del modelo, pero a la vez debe velar que la transición ecológica y energética no se haga a costa de la pérdida de condiciones sociales y laborales, si no exigiendo políticas públicas adecuadas y compromisos empresariales.

Por lo que la forma de proceder a lo largo del mandato congresual siempre ha tenido en cuenta este doble objetivo, y precisamente el criterio más utilizado ha sido fundamentar el concepto de “transición justa” en todos los sectores y territorios implicados. Un concepto que se está instrumentalizando desde muchas esferas para abrigar cada uno sus intereses. El nuestro consiste en la adopción de medidas de protección para las personas afectadas, políticas estructurales para orientar el cambio de modelo de desarrollo, seguridad jurídica para las inversiones y control de los proyectos (orientación actividad y ayudas económicas).

Hemos hecho seguimiento de la implantación de la Estratégica de Transición Justa y del desarrollo de los Convenios de Transición Justa impulsados en las zonas afectadas. Pero también iniciado este debate en otros sectores afectados y que próximamente deben ser objetivos de mitigación y adaptación (turismo, transportes, construcción agroalimentación) en los órganos de coordinación sindical y desarrollado jornadas, seminarios, cursos... en coordinación con las federaciones y territorios que conforman el sindicato.

a) Fondos estructurales

Pero hoy la transición digital y particularmente la ecológico-energética no se pueden contemplar desde la perspectiva de la amenaza, sino también desde la de la oportunidad. En este sentido, la canalización de los fondos para favorecer la transformación digital y energética de la economía española han sido la gran apuesta diferencial en la forma de afrontar la crisis post-pandémica en Europa, respecto a la anterior experiencia austerificada después de la crisis financiera de 2008 y la posterior crisis de deuda tras 2010.

Los fondos Next Generation supusieron, en primer lugar, mancomunar 750 mil millones de euros sufragados con deuda común. Un paso sin precedente en la Unión Europea por la persistente resistencia de los países centrales de Europa, en la que nuestro Gobierno fue un actor relevante, y que iba en la línea que CCOO venía expresando en los foros sindicales europeos.

Además, suponía una palanca de primer orden para recuperar una suerte de políticas públicas de impulso sectorial, políticas industriales y movilización de recursos públicos que debían servir para movilizar a su vez recursos de inversión privados.

Esta línea de actuación, no exenta de insuficiencias y críticas, y desde luego sin contar con un marco de diálogo social verdaderamente asentado y que fuera más allá de la información más

o menos puntual de las líneas de financiación elegidas- está siendo relevante para entender en parte lo que está sucediendo en España. Por un lado, la mera movilización de recursos públicos ya tiene una incidencia en la dinamización económica y los datos de crecimiento macro. Sin embargo, hubiera sido un error mayúsculo concebir estos recursos como un incentivo de corte keynesiano para recuperar la actividad tras el brutal parón pandémico.

Su gran valor debe ser cualitativo. España está en la mejor disposición de su historia en aprovechar un factor productivo de primer orden, como es el precio de la energía, para buscar un elemento de competitividad virtuoso que atraiga inversión productiva e industrial. Si en la vieja división internacional del trabajo que conllevó los incipientes procesos de industrialización de los años 60 y los posteriores a las reconversiones de los 80 y aún los 90, los bajos salarios eran el elemento comparativo para atraer inversión industrial de medio o bajo valor añadido, el precio de la energía puede ser ahora el elemento central de una nueva apuesta de reindustrialización y pleno empleo para nuestro país.

El pacto por la industria tiene que ser el germen de un modelo de concertación vinculado a esta forma de afrontar el futuro inmediato. Aunque corresponda más que al balance, al próximo plan de acción para el siguiente mandato, incluimos aquí estas reflexiones por la importancia estratégica que tienen, además de porque CCOO ha sido el principal actor social que ha defendido esta oportunidad histórica en medio del ruido exterior y el permanente intento de situar el caos como hábitat cotidiano de la conversación pública.

Digámoslo, por tanto, una vez más. España cuenta con abundantes recursos de viento, sol y costa, así como una capacidad de gestión de grandes espacios notablemente superior a otros países de Europa. Contamos con una importante capacidad de generación de electricidad con fuentes renovables, que hay que acompañar de las inversiones que sean necesarias para garantizar una red eléctrica robusta, eficiente y fiable, que integre estas fuentes para facilitar la electrificación de la movilidad, pero también para usos finales en el sector industrial.

De forma paralela ocupamos una buena posición comparada en infraestructuras digitales, con alta capacidad y velocidad y una extensión casi total del 5G y la fibra. Una sólida base de conectividad que debe estar en la base de un incremento de la productividad, porque no hablamos solo de una reindustrialización en sentido estricto, sino de un desarrollo productivo donde los servicios de alto valor jueguen un papel determinante.

Hay que garantizar una estabilidad de precios energéticos basados en la generación renovable, para atraer actividad e industrias para las cuales el coste de la energía sea un factor determinante. Sectores como el químico, el papel, la automoción, la metalurgia, el vidrio, la cerámica, la investigación de medicamentos, los centros de datos para el despliegue de la IA (con un consumo exagerado de agua, hay que señalar), el cemento, y otros, pueden operar en nuestro país de forma rentable y, lo que es igual de importante para la clase trabajadora, obte-

niendo esa rentabilidad por vías distintas a los bajos salarios y las malas condiciones laborales.

Es fundamental que ese potencial desarrollo industrial de nuestro país equilibre territorialmente España. Hay que evitar que algunas regiones de nuestro país sean productores energéticos y no reciban nada a cambio en forma de inversión, empleo y riqueza. El despliegue renovable debe dialogar con la comunidad y ser compatible con un sector primario que debe garantizar también la producción de alimentos y el mantenimiento de entornos y ecosistemas.

El marco regulatorio laboral debe salirse de los viejos incentivos de la economía low-cost para promover una distribución de la riqueza que potencialmente se genere hacia los salarios y hacia la comunidad mediante una fiscalidad inteligente que además de sostener el modelo social favorezca la inversión productiva. La dimensión y tamaño medio de la empresa debe aumentar, para que nuestro tejido productivo deje de competir por abajo, y primando “al peor”. Finalmente hay que modificar las reglas que retribuyen la economía especulativa, rentista y parasitaria, especializada en la alteración de los precios, para favorecer la economía que transforma bienes y servicios especializada en la agregación de valor. Es la gran oportunidad, aunque no se quiera ver, o no dejen verla.

Los tiempos han complicado este panorama, como se indicaba antes. La disputa geoestratégica ha balanceado las prioridades europeas hacia las políticas de inversión militar y de defensa, en una aproximación miope a los retos que se plantean en la formulación de la autonomía estratégica. La horda reaccionaria amenaza con sumir a la UE en un abismo neo-nacionalista que nos llevaría en poco tiempo a la más estricta irrelevancia, así como a un cuestionamiento de la transformación del modelo energético en una defensa suicida de modelos en los que somos altamente dependientes y deficitarios de los agentes económicos mundiales que se rigen por dictaduras, o por sistemas que caminan hacia la autocracia. La disputa, es de época.

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

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

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

b) Transición energética

En base a estos fundamentos debemos situar el grado de expansión de las energías renovables en España y si se está cumpliendo, o por qué no, los objetivos del PNIEC y cuáles son los principales problemas para su expansión. Porque replantearse y cuestionarse esos objetivos será la pérdida de una oportunidad histórica para el futuro del país.

El despliegue de tecnologías de generación renovable está reconocido como una de las claves para mitigar el cambio climático, reducir nuestra dependencia energética del exterior y democratizar el sector energético mediante una mayor participación ciudadana. Sin embargo, si bien existe una visión compartida de un futuro renovable, el cómo, dónde y escala de estas tecnologías es un debate abierto, y su instalación está generando malestares y conflictos sociales en algunos lugares del territorio.

Más allá de ello, España cerró 2024 con una generación renovable de 148.999 GWh (un 10,3% más que en el año anterior), que suponen el 56,8% del total del mix. Estos datos anuales, que son los mejores registrados por Red Eléctrica hasta la fecha, exhiben el alto grado de avance de la transición energética en nuestro país. El impulso de la potencia instalada de generación renovable, así como unas condiciones meteorológicas favorables durante 2024, permitieron que la hidráulica aumentase su producción un 35,5% respecto a 2023 y que la solar fotovoltaica creciera un 18,9%, hasta sobrepasar su récord por sexto año consecutivo.

En este periodo congresual hemos sido activos en profundizar en aspectos relacionados con la energía con colaboración con Federaciones y Territorios, así como mediante la participación con otras organizaciones de la sociedad civil (Alianza por el Autoconsumo, Plataforma por un Nuevo Modelo Energético...). Se han elaborado documentos, intervenciones, reuniones institucionales, alegaciones normativas, etc., para impulsar el fomento de las energías renovables, la generación distribuida y el autoconsumo así como el ahorro y la eficiencia energética en todos los sectores y empresas. Con especial atención al impulso de medidas para paliar la pobreza energética.

Hemos tenido relación con el Instituto de Transición Justa (y en general con la Secretaría de Estado de Energía del MITERD, aunque exigimos mayor grado de participación) en los diversos campos relacionados con la energía como son: seguimiento de la Estrategia de Transición Justa y de los Convenios de TJ acordados; análisis y acciones de sensibilización sobre los impactos medioambientales de las actividades e instalaciones energéticas y propuestas de alternativas a los mismos; y en la idea de planificar y realizar evaluaciones ambientales con rigor.

c) Acción en el marco de la empresa

No puede haber transición ecológica si desde las empresas no se incorpora de manera cotidiana y habitual una gestión ambiental sostenible encaminada a favorecer un conocimiento más preciso de los impactos medioambiental de las distintas actividades y se establecen medidas para eliminar o reducir sus consecuencias. Una mejor gestión y control de la energía, del agua, de los residuos, de las materias primas redundara casi inmediatamente en la economía de la empresa.

Se ha continuado impulsando la acción sindical en las administraciones públicas y empresas con este objetivo. Siendo este un aspecto que requiere una engrasada coordinación con federaciones y territorios para poder alcanzar las cotas de desarrollo que merece.

La figura de los delegados de medio ambiente, aunque se ha mejorado en cuanto a su implantación en grandes comités de empresa, sigue necesitando de un mayor reconocimiento explícito en la legislación laboral, como hemos trasladado a los ministerios implicados.

d) Agua

La intervención proactiva del sindicato a través de los derechos de información, propuesta y participación en materia medioambiental reconocidos debe incentivar, agilizar y reforzar los compromisos de ahorro y eficiencia en el uso del agua en los centros de trabajo. Esta actividad es esencial para promover un modelo productivo y social con una gestión sostenible del agua y al mismo tiempo garantizar una transición justa que contribuya a paliar o mitigar los impactos negativos dando alternativas a aquellas personas, territorios y sectores económicos afectados por esta transformación.

Varios son los ámbitos en los que se participa en relación con la gestión del agua: el Consejo Nacional del Agua, las Confederaciones Hidrográficas, la Mesa del Ciclo Urbano del Agua, la Nueva Cultura del Agua y la Red de Agua Pública.

En cuanto a las actividades impulsadas desde el sindicato destacan iniciativas como el “Seminario sobre la política sindical y la adaptación al cambio climático de la gestión y el uso de los recursos hídricos en el Estado español”. El seminario tuvo como objetivos analizar el impacto del cambio climático en la gestión y uso de los recursos hídricos en el Estado español, y examinar las políticas sindicales actuales y su adecuación a estos desafíos. Se propusieron estrategias y medidas sindicales para mejorar la gestión sostenible del agua y mitigar los efectos del cambio climático.

Por último, observar que en los últimos meses hemos venido trabajando con las organizaciones en la elaboración de un documento denominado “La Transición Justa de la Gestión del

Agua” pendiente de la aprobación en los órganos oportunos para fundamentar la posición del sindicato ante la gestión de este recurso natural tan importante.

e) Reto demográfico

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

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

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

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

5. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. UNA FUNCIÓN REPRESENTATIVA Y CONSTITUCIONAL

Estos últimos cuatro años han puesto de manifiesto la importancia esencial para nuestra organización de afianzar y potenciar nuestra participación institucional y la acción sociopolítica y laboral del sindicato. En este sentido, el trabajo confederal se ha centrado, principalmente, en reforzar nuestra participación en las instituciones parlamentarias y consultivas a nivel estatal y territorial, en poner en valor y colaborar con el desarrollo del diálogo social territorial y en intensificar las relaciones con los diferentes agentes políticos y sociales. La cooperación con estos agentes, en su conjunto, ha resultado positiva y fructífera para la organización.

a) Participación institucional y diálogo social territorial

El nuevo contrato social del siglo XXI exigirá también que entre sus cláusulas se preste una especial atención a la participación institucional de las organizaciones sindicales en los órganos del Estado, además de en los distintos foros y mesas de diálogo social en las que su naturaleza hace obligada su presencia. En ese marco de cesiones que la ciudadanía otorga al Estado, en virtud de los modelos contractualistas, una de las competencias que debe mantener la sociedad -y más concretamente la clase trabajadora- tiene que ver con su facultad para intervenir en las labores de información y consulta en la elaboración de las leyes para garantizar un ordenamiento jurídico que no solo no lesione sus intereses, sino que los favorezca en tanto que mayoritaria.

En el ámbito de la participación institucional, es fundamental redoblar esfuerzos en esa labor didáctica para explicar qué significa y por qué es relevante que los sindicatos tengan un papel activo en las instituciones.

Las sociedades democráticas se caracterizan y distinguen, entre otras cuestiones, por el diálogo social permanente entre los Gobiernos, las Administraciones Públicas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas como mecanismo de participación y de construcción de políticas comunes a favor de la mejora global de la sociedad.

Para CCOO resulta imprescindible definir a nivel estatal un marco legal que articule y potencie los mecanismos de concertación social, reconociendo la relevancia institucional de los agentes sociales. Con tal fin hemos trabajado en una propuesta de nuestra organización para el Proyecto de Ley de Participación Institucional, que inició su andadura en 2023 pero que en estos momentos se encuentra paralizada.

Ante la necesidad de disponer de una visión de conjunto del marco normativo autonómico en relación con la participación institucional y de una herramienta de trabajo y referencia para aquellos territorios que, por no contar con dicha regulación normativa o por afrontar la renovación y actualización de la que pueda estar en vigor, hemos realizado “Estudio y análisis de la legislación existente en el ámbito de la participación institucional y el diálogo social territorial en los diferentes niveles de la administración”. En coherencia con este objetivo, hemos colaborado con aquellos territorios en los que se ha planteado la modificación del marco regulador de la participación institucional (como han sido los casos de Asturias, Cantabria y País Vasco en el marco autonómico y el de la ciudad de Zaragoza en el plano local) o del diálogo social territorial (Baleares). De forma complementaria, y con el objeto poder disponer de una visión global de la forma en que la financiación de la participación institucional, bajo diferentes formatos legales, hemos realizado un estudio sobre la financiación vinculada a la Participación y el Diálogo Social institucional en el marco normativo autonómico.

Este esfuerzo en definir y reforzar la participación institucional en sus diferentes ámbitos requiere de un desarrollo paralelo en el reforzamiento del diálogo social territorial, objetivo en el que hemos centrado buena parte de nuestra acción sindical durante el presente período y siempre en colaboración con las organizaciones territoriales y en base a las demandas y necesidades planteadas. Con el objeto de facilitar y compartir una visión global de la forma en que el diálogo social territorial se ha concretado en el ámbito de acuerdos marco en relación a las diferentes materias y realidades, hemos elaborado numerosos materiales.

b) Relaciones institucionales

Se ha elaborado el Protocolo de actuación en relación con la producción legislativa parlamentaria. Este protocolo pretende ser un marco en el que se desarrolle la actividad del sindicato en relación con la producción legislativa y otras iniciativas con origen en el Congreso de los Diputados y en el Senado. El propósito es el de mantener una coordinación y cooperación adecuada entre las estructuras del sindicato para dotar de coherencia al trabajo que ya venimos desempeñando en todos los ámbitos.

Además, hemos mantenido un diálogo fluido con las organizaciones políticas y sus grupos parlamentarios con el objetivo de ser cada vez más influyentes en la elaboración de las leyes, con el fin de defender los derechos de la clase trabajadora también en el origen y desarrollo de la actividad legislativa.

c) Mapa de representación institucional

A lo largo de este mandato se ha procedido a revisión completa con el nombramiento de nuevos y nuevas representantes institucionales, lo que ha supuesto la completa actualización de los representantes institucionales de nuestra organización en los diferentes órganos en los que estamos representados.

Este trabajo nos ha permitido sistematizar el seguimiento de las personas designadas y los órganos al tiempo que se ha visibilizado el esfuerzo y el trabajo que nuestros y nuestras representantes institucionales hacen en los cientos de organismos en los que participamos y que son nombrados por la Comisión Ejecutiva Confederal. En definitiva, se trata de reforzar tanto la transparencia de nuestras acciones institucionales como la actividad sindical que dicha participación requiere a la organización.

d) Consejo Económico y Social de España (CES)

- Durante este mandato se ha producido una revitalización de la actividad del CES, que ha impulsado la elaboración de hasta siete informes a iniciativa propia en los que CCOO ha colaborado y participado activamente. Entre ellos destacan los dedicados a la Formación Dual en España; el informe relacionado con mujeres, trabajos y cuidados; sobre la situación del Sistema Nacional de Salud; o el relativo a los derechos, calidad de vida y atención a la infancia, entre otros.
- Asimismo, se ha trabajado para difundir y dar a conocer tanto los informes como los dictámenes emitidos sobre las iniciativas legislativas del Gobierno de España, así como la memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España que el CES elabora anualmente.
- Coordinación con las personas consejeras en representación de CCOO en los CES territoriales.

Con el fin de mejorar la coordinación de nuestra presencia en estos órganos, hemos celebrado encuentros en Madrid (2022), Barcelona (2023) y Cáceres (2024) que han resultado muy productivos para el trabajo de nuestros consejeros/as. Además, hemos asesorado a los territorios que nos han solicitado ayuda en torno a algunas cuestiones relacionadas con el diálogo social, vivienda, la ausencia de órganos de representación, mayores, etc.

e) Otros espacios de participación

- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)

Participamos en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), tanto en su pleno como en la comisión permanente. La CCNCC es un órgano tripartito que cuenta entre sus funciones las de Observatorio de la negociación colectiva, las decisorias sobre discrepancias habidas en los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos, y las consultivas sobre el ámbito funcional de los mismos.

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

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

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

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

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

En el final del mandato se ha participado de manera activa en el debate sobre la evaluación del Plan Estratégico 2021-2023 y en los criterios del nuevo Plan 2025-2027.

f) Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ha sido un mandato de intenso trabajo en el seno de la CNSST, especialmente en los grupos de trabajo, teniendo en todos ellos CCOO un liderazgo incuestionable. Cada grupo de trabajo ha desarrollado una amplia actividad con resultados desiguales, muchas veces derivadas de una posición muy inmovilista de la patronal a desarrollar nuevos marcos de actuación, si bien

se han producido documentos y realizado campañas sectoriales de gran interés técnico y de difusión de contenidos.

g) Fundación Española de Prevención de Riesgos Laborales (FEPR)

El fin de esta fundación es la promoción de actividades de mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, principalmente en las PYMES. Se pasó de una fundación eminentemente privada al actual modelo de fundación del sector público estatal, lo que ha permitido adaptar tanto los estatutos de funcionamiento como el modelo de reparto económico entre territorios y sectores.

h) Otros

Se ha participado de forma activa en otros organismos tales como:

- Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fundamentalmente en la elaboración de los planes estratégicos de la ITSS.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social, Se ha desarrollado un trabajo continuo en referencia con la incapacidad temporal, así como el estudio y análisis de varias propuestas del Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones sobre gestión de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, y sobre coeficientes reductores y jubilaciones.

Recientemente, y tras muchas peticiones por nuestra parte, se ha reactivado el grupo técnico de enfermedades profesionales que aborda la actualización del cuadro de enfermedades profesionales en cuanto a nuevas patologías a incorporar y la feminización del listado de actividades capaces de producirlas.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: análisis del Plan Estratégico 2022-2026, y hacer propuestas de actividades.

6. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL

Estamos atravesando un momento histórico de revisión de las normas en las que el mundo se había conducido en las últimas décadas. Por un lado, la oleada reaccionaria que amenaza las democracias representativas del mundo en realidades tan diversas como puedan ser países europeos, los EEUU, u otros de América del Sur, sitúa un marco de referencia inquietante. No

es nada improbable que todas las grandes potencias económicas del mundo estén regidas por regímenes crecientemente autocráticos, con una escasa división de poderes. Por otro lado, la irrupción de Trump en la Casa Blanca por segunda vez ha cambiado los términos de la disputa por la hegemonía económica mundial que se viene librando entre la primera potencia militar del mundo, y China. En esta mutación de tal pugna asistimos a un proceso de desglobalización, ruptura de cualquier marco multilateral, el riesgo de una guerra comercial que podría conllevar riesgos recesivos y nuevos episodios de inflación, cuestionamiento de la vigencia de la UE desde poderes externos e internos, el impúdico recurso a la guerra como herramienta política... Un panorama complejo que apela al movimiento sindical internacional, que a grandes rasgos no está siendo capaz de comparecer con una voz protagonista o coherente, con la presencia que sería deseable. No hacemos este análisis desde fuera, sino como parte interpelada en una coyuntura de vital importancia para los derechos de las clases trabajadoras y populares en España, Europa y el mundo.

Tras el 12 Congreso nos marcamos una serie de prioridades en materia internacional que, obviamente, no podían prever la trascendencia de algunos de los movimientos, casi tectónicos, a los que se hacía referencia en el párrafo anterior. A pesar de ello, se han cumplido los principales compromisos y objetivos que nos fijamos.

a) Incidencia en la definición de las políticas públicas internacionales y europeas

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

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

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

Respecto de los convenios ratificados por España hemos hecho el seguimiento y participado en seminarios de difusión sobre los mismos, concretamente el 188 sobre trabajo en la pesca, 189 sobre trabajo doméstico, 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y 191 sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, así como sobre el protocolo de trabajo forzoso y del Plan Nacional de Trabajo Forzoso.

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

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

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

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

presarial, trabajamos para reforzar su capacidad.

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

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

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

Con motivo de las elecciones al Parlamento Europeo celebradas en junio de 2024, desde CCOO trabajamos en una campaña de carácter transversal para promover el voto, el voto progresista y para trasladar la idea de la relevancia que tienen la Unión Europea y sus instituciones y sus decisiones en la vida diaria de la ciudadanía.

b) CCOO en los ámbitos de decisión de las estrategias globales de la CSI

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

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

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

Desde CCOO fuimos muy críticos con la CSI de Sharan Burrow (1ª anterior secretaria general) por la falta de transparencia, democracia y participación en su gestión, de hecho fuimos parte activa de la campaña por la candidata alternativa Susanna Camusso en el congreso de 2019. Luc Triangle al frente de la CSI, está dándole un carácter más político, superando así el perfil de ONG y, especialmente, mejorando la comunicación y participación de las afiliadas. La elección de la nueva persona que presida el Grupo de los y las Trabajadoras y de la que dirija ACTRAV, ambas en OIT, definirá si la democracia se impone en la CSI.

c) Una CES potente para una Europa de los y las trabajadoras

El tercero de nuestros objetivos se centraba en nuestra área de trabajo internacional en la CES como el instrumento útil para la defensa de los intereses de la clase trabajadora europea.

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

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

Somos claros defensores de que el movimiento sindical europeo debe tener una posición pública firme ante la realidad externa a Europa y exigir una política exterior europea coherente con los derechos humanos. Desde CCOO fuimos muy críticos con la decisión de Lynch de eliminar el Comité de Trabajo de Política Internacional y de diluirlo en el Comité de Comercio Internacional. Las diferencias ideológicas y de prioridades entre los miembros de la CES y las

dificultades para lograr consensos han derivado en algunos silencios injustificables ante por ejemplo ante el genocidio perpetrado en Gaza por parte del Estado de Israel, los ataques israelíes en el Líbano, la promoción del reconocimiento internacional del Estado de Palestina, la prohibición del comercio de la UE con Israel por los asentamientos ilegales en los territorios palestinos ocupados.

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

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

Otras iniciativas europeas en las que hemos tenido una posición propositiva han sido el proyecto Wage-Up y la vigilancia activa sobre la transposición de la directiva de salarios mínimos adecuados. Esta Directiva ha tenido una especial relevancia, en primer lugar, porque en su negociación en el seno de la CES la mayor parte de los sindicatos nórdicos se opusieron radicalmente a la existencia de una directiva que situara estándares salariales en Europa que evitaran el dumping salarial y redujeran las desigualdades en la UE.

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

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

A pesar de nuestro empeño, persisten las dificultades en el seno de la CES. Las diferencias entre los sindicatos aumentan. Se está produciendo una peligrosa deriva hacia posiciones conservadoras por parte de determinadas organizaciones.

Debe resaltarse que entre junio de 2022 y junio de 2024, el comité de jóvenes de la CES ha estado presidido por una representante de CCOO. Su trabajo ha sido ampliamente reconocido y ha logrado situar a las personas jóvenes trabajadoras europeas en un lugar relevante en la

CES, promoviendo múltiples iniciativas, como por ejemplo formación sobre extrema derecha para jóvenes o la directiva de personas becarias.

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

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

Anualmente hemos participado en las reuniones del L20, el grupo de los y las trabajadoras del G20. A pesar de que España no es miembro, es invitada permanente, por lo que el sindicalismo español también está presente en la delegación organizada por la CSI.

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

- Comité negociación colectiva

Es uno de los comités de la CES que más actividad genera, en el que intercambiamos opiniones en torno al desarrollo de la negociación colectiva en los distintos Estados, con una atención especial a la cobertura de la negociación colectiva.

El Comité Europeo de Diálogo Social, del que forma parte CCOO, es el único órgano tripartito en el que se reúnen periódicamente los interlocutores sociales con la Comisión Europea para debatir, analizar y realizar propuestas sobre temas de interés para la política social, el empleo y las relaciones laborales.

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

- Comité de participación de los trabajadores

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

d) Mayor presencia regional

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

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

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

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

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

América Latina continúa siendo una región prioritaria para CCOO. Hemos cumplido el objetivo de reforzar nuestra presencia en la región y nuestras relaciones con los sindicatos latinoamericanos y con la CSA (Confederación Sindical de las Américas), con la que hemos consolidado una alianza estratégica para la construcción de una agenda sindical común frente a los desafíos globales que enfrentamos.

Se ha mantenido una constante y fluida relación con las principales centrales sindicales del Cono Sur, especialmente la CTA-T de Argentina, la CUT Brasil, el PIT-CNT de Uruguay y la CUT de Chile.

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

Cuba merece una especial mención. Hemos contribuido a mantener espacios de cooperación internacional con actores sociales y académicos cubanos y hemos mantenido un nivel de interlocución con la Embajada de Cuba en Madrid de alto nivel así como una relación política y de cooperación con el sindicato cubano.

Respecto del Acuerdo comercial UE-Centroamérica, CCOO presidimos el Grupo Consultivo interno (GCI) de la UE y en alianza con otros sindicatos promovemos derechos laborales y sostenibilidad a través de la exigencia del cumplimiento de los convenios de la OIT y los acuerdos ambientales tal y como determina el propio Acuerdo.

7. MIGRACIONES: UN ENFOQUE INTEGRAL DESDE LOS DERECHOS HUMANOS

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

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

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

Este ha sido un período muy activo con la reforma del reglamento de la ley de extranjería, donde desde CCOO hemos tenido un papel relevante para frenar algunas propuestas gubernamentales restrictivas de los derechos de las personas extranjeras y para proponer medidas que ampliaran esos derechos, especialmente en materia de regularización ordinaria mediante la ampliación y la flexibilización de los supuestos para obtener el arraigo.

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

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

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

El compromiso de elaborar un mapa de los recursos de CCOO para atender de forma especializada a personas trabajadoras extranjeras no ha podido realizarse plenamente por las dificul-

tades de acceder a una información exacta. La necesidad sigue existiendo y la organización es consciente del déficit que padecen algunas de nuestras estructuras, pero la falta de recursos así como la pérdida de subvenciones públicas dificultan disponer de este tipo de recursos que pueden ser CITE u otro tipo de servicio similar.

Existe una demanda importante para que se abra un proceso de regularización extraordinaria de personas extranjeras, a pesar de que CCOO no hemos participado directamente en el proceso de recogida de apoyos que ha llevado a poder presentar una ILP en el Congreso, como ha ocurrido en las anteriores regularizaciones producidas en España, CCOO apoya cualquier iniciativa que suponga el reconocimiento de derechos y proteja contra la vulnerabilidad de las personas en situación administrativa irregular. Pero, coherentes con nuestra condición sociopolítica, abogamos porque todas las personas que trabajan en España regularicen su situación por procedimientos ordinarios. Para ello es fundamental contar con los recursos administrativos y de personal en las administraciones competentes. En reclamación de estos recursos se han convocado movilizaciones y huelgas.

El fenómeno migratorio es consustancial a las sociedades humanas. Vivimos en uno de los grandes puntos de desigualdad del planeta. El Mediterráneo separa, de forma dramática, el escalón de renta más acusado del mundo. Pero es que además los flujos migratorios hacia España y Europa son necesarios ante la evolución demográfica de nuestros países y el gap entre las tasas de natalidad y las de reposición poblacional que se vienen sucediendo desde finales de los años ochenta. En este contexto el debate no se va a situar en migración sí o migración no, sino en migración cómo. Y garantizar que estos procesos de movimientos de personas se produzcan con el cumplimiento de los derechos humanos, y en condiciones de igualdad laboral, social y civil, evitando el uso perverso por parte del capital para deteriorar los derechos de todos y todas, es una de las prioridades políticas de cualquier y país, y desde luego del movimiento sindical.

8. SALUD LABORAL

La acción sindical sobre la seguridad y salud en el trabajo apela a una de las consecuencias más dramáticas que pueden sufrir las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones. El deterioro o pérdida de la salud, y en los casos más extremos los accidentes y las muertes de origen profesional. Pero además supone un cuestionamiento de base sobre las condiciones de trabajo y la regulación de estas. Es una cuestión por tanto de enorme potencial sindical.

Aún perviven restos de las decisiones tomadas por la crisis de la pasada década, recogidas en normas que tienen que ver con la gestión de los riesgos laborales. Por ejemplo, en la “flexibilización” y promoción del libre mercado en las normas sobre regulación de los servicios de prevención de riesgos ajenos y de la prevención de riesgos laborales, en general.

Son necesarios cambios legislativos y decisión política para actualizar, modernizar y corregir una normativa asentada en una Ley de Prevención de Riesgos Laborales que tras 30 años de su aprobación tiene claros signos de fatiga. Aspectos como asegurar recursos preventivos en todas las empresas, mejorar las evaluaciones y planes de prevención de baja calidad, evaluar riesgos que no se evalúan, como los psicosociales o la incorrecta manipulación de productos químicos peligrosos, que está demostrado generan enfermedades profesionales, así como incorporar la perspectiva de género que distinga las particularidades de los mismos. Poner de manifiesto en las continuas reuniones de diálogo social esta situación, ha sido parte importante de nuestro trabajo.

Todos nuestros esfuerzos institucionales van orientados a conseguir un acuerdo en el marco del Diálogo Social sobre los contenidos a recoger en esta necesaria modernización del marco legal de la prevención de riesgos laborales. Pero especialmente es en las empresas donde nuestro papel resulta esencial, como se refleja en los datos de las encuestas elaboradas por Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral: los índices de incidencia de los accidentes en las empresas con representación sindical son menores.

Tampoco debemos renunciar a la acción sindical, a plasmar en la calle el drama de los accidentes y las enfermedades profesionales. La denuncia social ante un problema, el de la siniestralidad laboral cada vez más soslayado comunicativamente y metabolizado socialmente.

Resaltamos algunas de las principales áreas objeto de nuestro trabajo.

a) Riesgos psicosociales y salud mental

b) Perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo

Durante estos años las secretarías concernidas han concretado en diversas actuaciones como: participación en numerosas jornadas federales y territoriales, cursos y jornadas formativas, informes, notas de prensa, asistencia a varios plenarios de federaciones estatales para compartir e impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo y su integración en los planes de igualdad. La necesidad de transversalizar la perspectiva de género representa una de nuestras principales reivindicaciones en la mesa del Diálogo Social que pretende modernizar y adaptar la LPRL a las realidades del trabajo del Siglo XXI.

c) Cáncer en el trabajo

Dado que el cáncer de origen laboral se constituye como la primera causa de muerte en el trabajo, se ha consolidado como una de nuestras prioridades y donde se ha desplegado una importante actividad.

Durante el mandato hemos participado en la trasposición de dos modificaciones de la Directiva de Agentes Cancerígenos y Mutágenos que han modificado el RD 664/1997 de trabajos con agentes cancerígenos, que han supuesto la ampliación del ámbito de aplicación del RD a las sustancias tóxicas para la reproducción, la mejora de la protección frente a las exposiciones a medicamentos peligrosos y la introducción de nuevos valores límite ambientales para ocho agentes cancerígenos.

En 2023 se aprobó una modificación de Directiva de trabajos con amianto, que supone una profunda actualización de la legislación europea en esta materia. Actualmente esta Directiva está en proceso de trasposición, y hemos participado, dentro de la CNSST, en la elaboración de un documento de consenso para orientar al Ministerio de Trabajo y Economía Social en dicho proceso. Debemos señalar que el consenso es parcial porque no pudimos unificar con las organizaciones patronales y algunas CCAA en torno a un punto concreto: la necesidad de autorización previa administrativa de los planes de trabajo con amianto.

Durante todo el mandato se ha proporcionado asesoramiento técnico y sindical a diferentes secciones sindicales y organizaciones territoriales y federales en casos de exposición al amianto.

Se ha continuado con el trabajo institucional para lograr poner en marcha el Fondo de Compensación de la Víctimas del Amianto, realizando un trabajo conjunto con la Federación Estatal de Asociaciones de Víctimas del Amianto y UGT. Se han realizado reuniones con grupos parlamentarios, Defensor del Pueblo, concentraciones, etc. Tras la publicación de la Ley, la inacción del gobierno para publicar el reglamento que desarrolla la Ley y que se pueda hacer efectivo el fondo, nos obligó a continuar con acciones de reivindicación y finalmente desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se ha fijado el plazo para su aprobación dentro del primer semestre de 2025.

Se han puesto en marcha diversas iniciativas frente al riesgo de enfermedades producidas por exposición a sílice cristalina respirable (SCR): silicosis, cáncer de pulmón y enfermedades reumáticas autoinmunes sistémicas.

Mantenemos el Grupo de Trabajo Interfederal de Amianto Ferroviario con participación de las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía y de Industria, así como de las principales secciones sindicales de empresas de transporte ferroviario y de construcción y mantenimiento de material ferroviario.

d) Enfermedades Profesionales

El afloramiento de las enfermedades profesionales ha sido una preocupación constante en CCOO, siendo una línea de trabajo continua en la Secretaría. Seguimos manifestando y de-

nunciando la escandalosa infradeclaración de enfermedades profesionales. Por ejemplo, en Alemania el 33% de las enfermedades declaradas son cánceres, en Italia el 7%, en España el 0'23% mayoritariamente ocasionadas por la exposición de Grupo 1 Agentes químicos.

Hay que destacar, que en estos últimos años está siendo especialmente relevante la reemergencia observada de la silicosis. Desde 2000 a 2024 el número de partes de EEPP por silicosis se ha multiplicado por 34. Ninguna otra enfermedad profesional presenta una evolución similar en España. En 2024 se ha marcado el mayor nivel de notificación de casos de silicosis en lo que llevamos de siglo con 517 casos. El motivo fundamental de esta reemergencia es la introducción de los aglomerados de cuarzo en el mercado en los años 90.

e) Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Todos los aspectos referidos a las competencias y facultades de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social siguen requiriendo mucho tiempo y dedicación de información y formación en el interno, pero también de participación institucional referida, por un lado al trabajo de coordinación de todos nuestros representantes institucionales en las Comisiones de Control y Seguimiento y en las Comisiones de Prestaciones Especiales de todas las Mutuas, y por otro de negociación de sus límites de actuación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El modelo de mutuas en España debe modificarse, apostando por una mayor publicación de los órganos de dirección de las mutuas, mayor participación de las personas trabajadoras, mayor control en la calidad del servicio que se presta y una mejora en los procedimientos de reclamación y disconformidad.

Continúa funcionando un grupo confederal de mutuas con participación de federaciones y territorios, y de dos secretarías confederales, con el fin de diseñar estrategias y propuestas de actuación en la participación institucional con las mutuas, y anualmente se organiza una jornada que reúne a todas las personas que el sindicato tiene designadas para la participación en las mutuas, con el objetivo de hacer puestas en común y plantear medidas de actuación conjuntas.

f) Absentismo

Desde hace años es recurrente por la patronal presentar el absentismo como un problema que afecta a la productividad en las empresas y genera costes inasumibles para la sociedad. Desde el sindicato se ha elaborado y puesto en marcha recientemente una campaña para poner en valor el ejercicio de derechos y con ello devolver al relato su significado real. Las ausencias al trabajo tienen distintos motivos que se producen, mayoritariamente por el ejercicio de dere-

chos establecidos en las leyes y convenios colectivos, como por la protección social que determina el sistema en situaciones de pérdida de salud o para proteger situaciones inesperadas y sobrevenidas que requieren de forma inexcusable a la persona trabajadora y para las que se han previsto las respuestas del sistema de protección social.

Ante la recurrente insistencia de vincular el absentismo con derechos, es necesario implicarnos en explicar como la manipulación del relato va orientada a cuestionar tanto la pertinencia del derecho como sembrar la duda sobre los profesionales de los sistemas de control sanitarios y de seguridad social.

2ª Prioridad

**Extender y fortalecer
la organización
de trabajadoras y
trabajadores** para
extender y fortalecer
los **derechos**

SEGUNDA PRIORIDAD

Extender y fortalecer la organización de trabajadoras y trabajadores para extender y fortalecer los derechos. A mayor organización mayores y mejores derechos

1. EXTENSIÓN Y DESARROLLO ORGANIZATIVO: “EXTENDER Y FORTALECER LA ORGANIZACIÓN”

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

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

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

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

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

2. AFILIACIÓN: “PONER EN EL CENTRO A LAS PERSONAS”

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

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

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

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

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

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

Uno de los retos más importantes es la renovación generacional, dado el envejecimiento de la base actual. Se subraya la necesidad de atraer jóvenes, incluyendo acciones como la participación en la feria de empleo AULA, y la promoción de la figura del simpatizante en el ámbito estudiantil.

3. ELECCIONES SINDICALES

Durante el periodo comprendido entre finales de 2022 y mediados de 2023, se celebró el 35% de las actas electorales vigentes, afectadas por el desfase provocado por el confinamiento de 2020. Este proceso supuso un crecimiento destacado del diferencial a favor de CCOO.

Al cierre del mandato, CCOO alcanza 112.750 delegados/as (34,7%) frente a los 105.307 de UGT (32,41%), con un diferencial de 7.375 representantes (2,99%). Aunque CCOO mantiene la mayoría relativa, ha habido una disminución de su ventaja porcentual, reduciéndose desde un 4% a un 2,29%.

Pese al aumento total de 59.213 representantes elegidos, el reparto proporcional ha alterado la tasa de presencia de CCOO. Esta reducción en la ventaja ha sido homogénea entre las distintas organizaciones, con algunas excepciones territoriales.

CCOO gana frente a UGT en:

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

Pierde frente a UGT o ante OTROS en:

- Aragón (mejorando respecto a UGT), Cantabria y La Rioja (empates técnicos), Extremadura, Melilla, Navarra (ligero retroceso), Illes Balears (diferencia ampliada de 12,75 puntos) y Galicia (donde la derrota fue más pronunciada).

En las federaciones, CCOO supera a UGT en todas. UGT reduce la diferencia en 3.172 representantes, mientras CCOO incrementa su número global en 18.359.

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

Se señala la necesidad de estrategias activas para vincular y afiliar a estos delegados, ya que su desconexión dificulta la afiliación de trabajadores en sus respectivos centros laborales. Para ello, es clave obtener datos personales y no solo empresariales para establecer comunicación efectiva.

Se ha potenciado un cuadro de mando que centraliza los datos electorales de forma abierta para todas las organizaciones, con el fin de facilitar análisis y diseño de estrategias.

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

Este planificador se adapta progresivamente a los distintos sistemas de reporte de visitas usados por las organizaciones, con el objetivo de normalizar y profesionalizar los procesos electorales.

4. DESCUENTOS Y SERVICIOS A LA AFILIACIÓN

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

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

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

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

En 2025, se firmaron nuevos acuerdos con FACUA y UATAE, orientados a ofrecer servicios de asesoramiento gratuito en primeras consultas y atención especializada a través de la web confederal. Aunque no se consideran estrictamente “descuentos”, estos acuerdos fortalecen el valor añadido de la afiliación.

5. NORMATIVA INTERNA

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

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

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

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

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

6. INFORMÁTICA Y DIGITALIZACIÓN DEL SINDICATO

El sindicato ha emprendido una transformación estratégica de sus infraestructuras tecnológicas para adaptarse a las nuevas realidades digitales. Era necesario dar un salto cualitativo hacia un ecosistema informático moderno que aportase valor en la gestión de la información, el desarrollo de aplicaciones, la integración de soluciones y la seguridad del entorno.

La medida central fue la migración al entorno cloud (nube) de la organización, concretamente a Oracle Cloud (OCI). Esta migración a la nube aporta flexibilidad bajo demanda en almacenamiento, procesamiento y rendimiento, sin necesidad de invertir en más servidores físicos. En la práctica, se ha migrado la mayoría de los sistemas de las federaciones sectoriales estatales y estructuras territoriales al cloud confederal común, unificando entornos antes separados. Aún quedan algunos servidores físicos en ciertas organizaciones, cuya migración es imprescindible para aprovechar plenamente los recursos digitales y aplicar políticas de seguridad unificadas.

En línea con la estrategia sindical de atención integral a las personas, se han desarrollado o integrado plataformas de asesoramiento técnico-sindical y jurídico. Estas herramientas optimizan la atención, reduciendo tiempos de espera y recopilando parámetros y métricas útiles. Gracias a ellas, se ha mejorado la eficiencia en la asignación y distribución de tareas de asesoramiento, permitiendo atender antes y mejor las consultas de la afiliación.

La transformación digital del sindicato es un proceso continuo que deberá prolongarse en el siguiente mandato. En estos cuatro años se ha dado prioridad a modernizar aplicaciones críticas que estaban en situación de obsolescencia y a cubrir necesidades urgentes de gestión; sin embargo, queda camino por recorrer.

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

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

Todo el proyecto de digitalización y cultura de datos está articulado bajo una misma convicción: la fortaleza de CCOO es su afiliación, y todas las transformaciones deben dirigirse a hacer de ella el centro de nuestras decisiones. Tecnologías como el CRM no sustituyen la acción sindical tradicional, la complementan; no reemplazan el compromiso humano, sino que lo facilitan; no automatizan la relación, sino que la profundizan. Pero el impacto real de estas herramientas dependerá enteramente de nuestra capacidad para convertirlas en catalizadores del cambio cultural que el sindicato necesita. Es decir, el éxito no vendrá dado solo por la tecnología en sí, sino por cómo cambiemos nuestras formas de trabajar, de comunicarnos y de pensar gracias a ella.

En conclusión, este mandato que termina ha sido el de sentar las bases de una gran transformación, y el siguiente debe ser el mandato de consolidarla: una transformación basada en datos, pero siempre orientada por nuestros valores; una transformación digital, pero eminentemente humana; una transformación organizativa, pero profundamente política.

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

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

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

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

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

8. GESTIÓN ECONÓMICA

La organización ha elaborado el nuevo Plan General Contable (PGC) de CCOO 2024, adaptado a la normativa contable vigente, aprobado en el Consejo Confederal en diciembre de 2023 e implantado en todas las organizaciones confederales desde enero de 2024.

Asimismo, se ha implantado un Manual de Procedimientos de Finanzas Confederal que unifica las normas y mecanismos financieros esenciales de las organizaciones confederadas. La estandarización de la gestión financiera mediante este manual establece mecanismos de control interno con tres objetivos: reducir el riesgo de incumplimiento normativo, promover un uso más eficiente de los recursos y aumentar la transparencia hacia la afiliación y terceros. Estos procedimientos sientan una base sólida para que la organización alcance sus metas con eficiencia y eficacia.

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

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

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

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

9. CENTRO CONTABLE CONFEDERAL

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

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

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

10. RECURSOS PÚBLICOS Y PROYECTOS

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

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

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

- Subvenciones institucionales: Destinadas a financiar las actividades sindicales generales de la Confederación y su participación en órganos consultivos oficiales.
- Subvenciones para colectivos específicos: Orientadas a programas dirigidos a grupos particulares (por ejemplo, jóvenes, mujeres, etc.).
- Subvenciones para formación sindical: Enfocadas a la capacitación y formación interna de los cuadros sindicales.
- Subvenciones cofinanciadas por la UE: Proyectos subvencionados con aportación de la Comisión Europea junto con fondos nacionales.

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

- Concurrencia competitiva: Mediante convocatoria pública anual publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE), garantizando difusión y transparencia.
- Concesión directa: Mediante asignación nominativa, generalmente incluida explícitamente en los Presupuestos Generales del Estado, sin necesidad de convocatoria abierta.

En el periodo 2021-2024, la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO ha recibido un promedio anual de 7,43 millones de euros en subvenciones públicas. Desglosados por procedimiento de

concesión, aproximadamente el 87,9% de estos fondos provino de convocatorias en concurrencia competitiva y el 12,1% mediante concesiones directas. Cabe destacar que la totalidad de los fondos recibidos se ha destinado a los fines solicitados, habiéndose justificado debidamente todos los ingresos ante los organismos correspondientes.

En cuanto a las ayudas por concesión directa, éstas se han canalizado fundamentalmente a través de los Reales Decretos que regulan las subvenciones a organizaciones sindicales por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de las entidades gestoras de la Seguridad Social. De hecho, las subvenciones directas recibidas por la Confederación han sido exclusivamente para la participación en dichos órganos consultivos.

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

En términos cuantitativos, los ingresos por proyectos subvencionados crecieron de 6.203.951 € en 2021 a 7.918.032 € en 2024, lo que representa un aumento significativo. Este incremento se explica, por un lado, porque las subvenciones institucionales para actividades sindicales y participación en órganos consultivos recuperaron a partir de 2022 la dotación presupuestaria que había sido reducida al 50% en 2012-2013, volviendo a niveles similares a los de 2008-2011. No debemos olvidar que los desarrollos legislativos de los planes de igualdad han transferido una nueva obligación de intervención a las organizaciones sindicales en aquellas empresas mandatadas a contar con tales planes de igualdad.

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

En suma, durante el período analizado CCOO ha consolidado una gestión eficaz y transparente de los recursos públicos, aplicando con éxito la normativa interna de subvenciones y cumpliendo con los objetivos propuestos y asegurando la debida rendición de cuentas de todos los fondos recibidos.

11. FONDOS CONFEDERALES

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

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

Entre 2021 y 2024 se distribuyeron cerca de 25 millones de euros, y para 2025 se aprobó una financiación adicional de 9,7 millones destinados a diversos objetivos estratégicos:

- Refuerzo de la afiliación y representación sindical, con expansión a nuevos centros de trabajo.
- Consolidación organizativa mediante redes colaborativas y herramientas como el planificador de elecciones.
- Póliza gratuita de accidentes para afiliados con al menos un año de antigüedad, incluyendo cobertura por infarto como accidente.
- Apoyo a la transformación digital, garantizando la seguridad y actualización de plataformas y sistemas en la nube.
- Reducción de costes en la gestión de cuotas sindicales, mediante la financiación de gastos bancarios, mejoras tecnológicas y de comunicación.
- Financiamiento de movilizaciones centralizadas y fondos extraordinarios para organizaciones con dificultades económicas estructurales.

Exención temporal de cuotas para afiliados afectados por la DANA en Valencia, con la financiación de más de 74.000 cuotas, beneficiando a cerca de 25.000 personas y representando un costo superior al millón de euros.

12. SERVICIOS JURÍDICOS: “SINDICALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS”

La evolución que los Servicios Jurídicos de CCOO nos ha permitido tomar medidas para mejorar su eficiencia, financiación, digitalización y profesionalización. El proyecto de sindicalización de los servicios jurídicos busca integrar plenamente estos servicios en la estrategia sindical, garantizando una atención integral a las personas (afiliadas y no afiliadas) y reforzando el carácter colectivo y universal de la asistencia proporcionada por el sindicato. A continuación, se exponen los principales aspectos tratados en el documento original, manteniendo su tono institucional y estructura lógica.

De los Servicios Jurídicos a la atención integral: La consolidación de la financiación de los Servicios Jurídicos en los últimos años ha permitido mejorar su eficiencia y su cohesión con la acción sindical. Se ha avanzado hacia un modelo de atención integral a las personas, estableciendo mecanismos de gestión compartida (cogobernanza) entre todas las estructuras del sindicato. La idea central es concebir el asesoramiento como un derecho universal de la afiliación, vinculando cada caso con la estrategia sindical y situando a la persona trabajadora en el centro de la actividad.

Esta cogobernanza se ha materializado en la creación de Comisiones Territoriales de Asesoramiento, donde las decisiones sobre la evolución del modelo se toman de forma colectiva. Un reglamento de funcionamiento consensuado para estas comisiones ha reforzado la gestión compartida y aclarado el reparto de competencias: cada estructura (federación o territorio) gestiona el servicio que presta, pero las líneas estratégicas se construyen en conjunto. De este modo, se ha retomado la senda de la gobernanza participativa, asegurando una cogobernanza real en la prestación del servicio.

La racionalización de los procesos entre estructuras y territorios ha dado lugar a una Red de Atención confederal más flexible. Hoy, gracias a la eliminación de barreras geográficas y competenciales, es posible asesorar a distancia, fuera del propio sector e incluso apoyar a otros territorios cuando se requiere, sin que la delimitación administrativa sea un impedimento. El asesoramiento telemático y el asesoramiento mancomunado (compartido por varias organizaciones) se han incorporado como prácticas habituales para optimizar recursos y llegar a más personas.

Este cambio de enfoque pone el foco en el acompañamiento continuo a la persona. Desde el primer contacto se han simplificado los procesos: recepción unificada, gestión de la información más eficiente y segura, e interconexión de sistemas informáticos de registro. Todo ello asegura que la persona trabajadora reciba un trato coherente y completo, a la vez que la información recopilada se pone al servicio de la acción sindical. Así, el sistema integral fortalece la

relación de las personas usuarias con la misión de CCOO, contribuyendo a aumentar la afiliación y la representatividad.

Se ha implantado un protocolo unificado de traspaso de expedientes entre asesorías, con un proceso claro y común para derivar casos de un territorio a otro (distinguiendo si la persona es afiliada o no afiliada), lo que facilita la gestión coordinada y evita demoras. Asimismo, la Comisión Permanente de Asesoramiento adaptó la normativa interna (resolución de 2016) sobre el funcionamiento y financiación de los Servicios Jurídicos, fijando la forma de compensar honorarios profesionales en asuntos internos del sindicato y clarificando cómo resolver posibles conflictos de interés.

Digitalización de los Servicios: Servisin y Servijur

- **Nuevo Servisin:** A fines de 2023 se inició el desarrollo de una nueva aplicación para la gestión del asesoramiento técnico-sindical, destinada a reemplazar la herramienta vigente. El nuevo Servisin se ha construido reutilizando la estructura de datos actual, lo que facilita una transición sin pérdidas de información y con una curva de aprendizaje muy reducida.
- **Servijur:** Paralelamente avanza Servijur, la aplicación para la gestión de las asesorías jurídicas. En 2024 se han ultimado módulos clave (gestión de consultas legales, facturación, etc.) y está prevista una prueba piloto en el primer trimestre de 2025. Durante dicha fase se validará su funcionalidad y usabilidad con la colaboración de abogados y personal usuario, aplicando metodologías ágiles para incorporar mejoras sobre la marcha. El objetivo es obtener un sistema robusto y fiable que agilice la gestión diaria de los gabinetes jurídicos y se adapte a las necesidades cambiantes del entorno legal.

Ambas aplicaciones estarán integradas y en comunicación: la información fluirá de forma bidireccional entre el asesoramiento sindical (Servisin) y el jurídico (Servijur). Esto permitirá un seguimiento integral de cada caso, desde la acogida inicial hasta su resolución, evitando duplicidades y mejorando la coordinación entre estructuras.

Finalmente, CCOO explora las posibilidades de la inteligencia artificial (IA) en el asesoramiento. Actualmente se analizan herramientas externas con IA alimentadas por el conocimiento jurídico-sindical del sindicato. Con las debidas precauciones, se prevé que la IA tenga un papel creciente en la atención a la afiliación, por lo que ya se está formando a parte del personal para saber utilizar estas tecnologías de forma responsable en el corto plazo.

El asesoramiento técnico-sindical es la primera línea de atención de CCOO, dirigido tanto a personas afiliadas como no afiliadas. Ofrece orientación sindical inmediata sobre todo tipo

de cuestiones laborales (desde dudas sobre derechos hasta casos de acoso o discriminación) y canaliza cada asunto hacia la instancia más adecuada. El modelo prevé una acogida inicial en la sede del sindicato, seguida de una rápida derivación a la asesoría sindical especializada (por rama de actividad o de forma mancomunada entre territorios) si el tema lo requiere, y una colaboración estrecha con los Servicios Jurídicos si el caso necesita acciones legales. De este modo, todas las fases de la atención se integran en un proceso continuo, resolviendo ágilmente muchas consultas sin necesidad de judicializarlas.

Para garantizar la equidad territorial, a través de las Comisiones Territoriales se evalúan las necesidades y los recursos en cada zona, asegurando que todas las organizaciones de CCOO cuenten con suficiente personal técnico-sindical capacitado. Así, cualquier persona afiliada, independientemente de su lugar de residencia o trabajo, recibe el mismo nivel de atención y tiene asegurado su derecho al asesoramiento sindical de calidad.

La atención técnica-sindical actúa además como filtro inicial antes de involucrar al gabinete jurídico. Numerosas consultas (horarios, permisos, nóminas, conflictos menores, etc.) pueden resolverse en esta etapa temprana con una respuesta sindical rápida. Esto evita sobrecargar a los abogados con asuntos que no requieren litigio y les permite concentrarse en los casos más complejos que sí lo ameritan.

Este esquema optimiza los recursos del sindicato, reduciendo trámites innecesarios y manteniendo el carácter sindical de la solución. Al sentir el acompañamiento directo de la organización desde el primer momento, la persona trabajadora refuerza su confianza y vínculo con CCOO, lo que favorece su fidelización e incluso puede atraer nuevas afiliaciones al percibir el valor de estar respaldado por el sindicato.

Asimismo, el asesoramiento técnico-sindical garantiza un seguimiento continuo de cada caso. La persona atendida permanece conectada a la estructura sindical correspondiente (su federación de rama o territorio), de modo que, si su problema se prolonga o complica, cuenta con un aliado sindical que la acompaña y orienta durante todo el proceso. Este apoyo sostenido resulta crucial en conflictos de larga duración, pues asegura que nadie se queda solo ante la dificultad.

En el aspecto económico, la financiación de los Servicios Jurídicos se ha consolidado para garantizar la sostenibilidad de toda la red de atención. En enero de 2025 culminó la aplicación del acuerdo confederal de financiación (pactado en 2019) alcanzando el aporte de 2 € por persona afiliada, completando así la estabilización financiera del sistema (con un año de retraso sobre lo previsto).

CCOO también pretende ampliar las jurisdicciones en las que ofrece defensa legal directa, más allá de lo laboral estrictamente, para no depender de despachos externos. Se está capacitando

al personal para asumir casos de ámbitos como civil o el penal vinculados al trabajo, lo que mejorará el servicio a la afiliación y generará nuevos ingresos propios al evitar externalizaciones.

Por otra parte, se trabaja en actualizar la normativa confederal de Asesoramiento Sindical (vigente desde 2011) en línea con el nuevo modelo. Esta revisión incluirá nuevas tablas de honorarios profesionales adecuadas a las modalidades de asesoramiento actuales. Asimismo, la Secretaría Confederal de Finanzas y el Departamento de Servicios Jurídicos han consensuado una ficha unificada de imputación de costes para todas las asesorías, estableciendo criterios homogéneos para asignar gastos y evaluar los resultados económicos de cada una. Ello permitirá detectar déficits y, llegado el caso, articular medidas solidarias entre organizaciones para corregir desequilibrios.

La Comisión Permanente Confederal ha aportado fondos extraordinarios para apoyar la implementación de la red integral de asesoramiento. Por ejemplo, financió el primer año de nuevas oficinas piloto de atención integral (como en Parquesol y Gamonal) y respaldó la puesta en marcha del tele-asesoramiento en Galicia y Aragón. Estas inversiones permiten que territorios con menos medios desplieguen un servicio de calidad, unificando procedimientos y extendiendo buenas prácticas ya testadas.

Para acompañar estos cambios, se ha lanzado un Plan Integral de Formación a nivel confederal con una visión estratégica unificada. Este plan sustituye la formación reactiva y puntual del pasado por una planificación conjunta que anticipa necesidades futuras y homogeneiza contenidos en toda la organización.

El plan fue elaborado por el Departamento Confederal de Servicios Jurídicos en coordinación con la Secretaría de Estudios, definiendo itinerarios formativos consensuados con todas las organizaciones territoriales y federales. Su objetivo es dotar a todo el activo de asesoramiento —abogados, personal técnico-sindical y administrativo— de las competencias jurídicas, técnicas y sindicales necesarias para operar en el nuevo modelo de atención integral.

En el marco de la Cátedra de CCOO para el Asesoramiento Sindical (como espacio de formación continua), se han impulsado varias iniciativas formativas confederales, además, el plan contempla formación especializada para perfiles específicos.

Gracias a este Plan Integral de Formación, que forma parte del Plan de Trabajo confederal, se están creando itinerarios formativos unificados y asegurando que todas las personas implicadas en la atención integral reciban la capacitación necesaria.

La hoja de ruta para consolidar todas estas transformaciones quedó plasmada en el Plan de Trabajo confederal 2023-2025. Este plan fue elaborado de forma participativa en el seno de la

Comisión Permanente de Asesoramiento, definiendo un total de 115 acciones concretas para avanzar en la sindicalización de los servicios jurídicos y del asesoramiento en su conjunto. Las acciones, basadas en el plan anterior (2019-2021), estuvieron orientadas a afianzar la transición desde un modelo centrado en la mera financiación del servicio jurídico hacia un sistema robusto de atención integral a las personas.

Hasta la fecha, cerca del 90% de las iniciativas previstas en el Plan de Trabajo 2023-2025 se han llevado a cabo con éxito, incluyendo la puesta en marcha de la mayoría de las medidas descritas en este resumen (mejoras organizativas, nuevas herramientas digitales, protocolos unificados, formación, etc.). No obstante, el proceso de transformación no ha concluido: aún resta trabajo por hacer para integrar completamente todo el ciclo de atención (desde la primera consulta hasta la resolución del caso) dentro de un modelo sostenible a largo plazo. La Confederación continúa comprometida con este objetivo, promoviendo la colaboración entre todos los niveles del sindicato y ajustando las estrategias según la experiencia acumulada.

En conclusión, la sindicalización de los Servicios Jurídicos de CCOO está logrando fortalecer la atención integral a la afiliación y a quienes acuden al sindicato en busca de ayuda. Gracias a la cogobernanza, la digitalización, la mejora en la financiación, el impulso del asesoramiento técnico-sindical y la formación continua del personal, se ha construido un modelo más eficiente, participativo y orientado a las personas. El tono institucional y colectivo de este proyecto refleja el compromiso de CCOO por modernizar sus servicios sin perder su esencia sindical. Los avances alcanzados sientan una base sólida, y las acciones en marcha aseguran que el sindicato seguirá adaptándose para ofrecer una atención de calidad, universal y sostenible a toda la clase trabajadora.

13. TRANSPARENCIA Y SEGURIDAD

En septiembre de 2023, CCOO creó el Centro para la Transparencia y Seguridad Confederada (CTSC), como parte de su compromiso con la transparencia y el buen gobierno. Este centro está vinculado tanto a la secretaría de Organización como a la de Finanzas, y su función es coordinar áreas clave como el cumplimiento de normas, seguridad jurídica e informática, protección de datos y control financiero.

En julio de 2024 se lanzó el Canal Ético de CCOO, una plataforma segura y anónima para denunciar infracciones. Está gestionada por el CTSC y permite comunicar hechos graves, incluso si solo se sospechan. Ya está en uso por 25 de las 27 organizaciones confederadas y fundaciones del sindicato.

Hasta abril de 2025:

- Se registraron 68 casos, sin que se confirmara ninguna infracción.
- 832 personas usaron el canal, con más de 1.400 visitas.

Además de cumplir con la ley española de protección al informante, el canal también permite reportar conductas contrarias al Código Ético. También se ha preparado un Manual de Cumplimiento, con todos los documentos y políticas necesarios para justificar que se siguen las normas de protección de datos, que será accesible a la Agencia Española de Protección de Datos en caso de revisión.

14. RECURSOS HUMANOS Y ASESORAMIENTO

Durante el periodo 2021-2025, la Unidad Confederal de Recursos Humanos (RRHH) de CCOO mantuvo un firme compromiso con la consolidación del trabajo diario y con el asesoramiento especializado a las organizaciones territoriales y federales, cumpliendo así con los objetivos aprobados en el Consejo Confederal. A lo largo de estos años, el equipo de RRHH se adaptó proactivamente a las necesidades y cambios del panorama laboral y jurídico, garantizando un apoyo eficaz y relevante con la vista puesta en los retos futuros de la organización sindical. La Unidad es consciente de que una gestión eficaz de Recursos Humanos, dotada de los recursos necesarios, es un pilar fundamental para asegurar el óptimo funcionamiento de toda la estructura sindical.

15. FUNDACIONES Y EMPRESAS VINCULADAS

Durante el mandato actual, la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) ha supervisado activamente las fundaciones y empresas vinculadas, priorizando aquellas con buen desempeño y desvinculándose de entidades cuya continuidad resultaba inviable, como el Grupo ATLANTIS y Gestión de Proyectos Sociales (GPS), por pérdida de objeto o situación financiera insostenible.

Grupo ATLANTIS

Desde 1995, CCOO mantuvo una colaboración estratégica con la aseguradora Atlantis, alineada inicialmente con los principios de economía social. Sin embargo, tras la adquisición de Atlantis por parte de Credit Mutuel en 2015, se perdió ese enfoque cooperativo, deteriorándose la calidad del servicio.

La venta de la participación sindical se formalizó en marzo de 2024, culminando en junio del mismo año con la salida total de CCOO de la estructura accionarial y de los consejos de administración de la aseguradora.

Gestión de Proyectos Sociales (GPS)

GPS fue clave en la promoción de vivienda protegida y cooperativas como VITRA. Sin embargo, las dificultades económicas y la falta de apoyo institucional llevaron a la liquidación ordenada de la sociedad.

Entre 2021 y 2022 se entregaron 311 viviendas en varias promociones, cumpliéndose el objetivo de proteger a los cooperativistas. La disolución de GPS se formalizó en 2023, iniciándose un proceso de liquidación que prevé concluir en 2025.

16. ADMINISTRACIÓN INMUEBLES Y PSA

Durante los últimos cuatro años, el Departamento de Administración ha consolidado protocolos y procedimientos internos destinados a una gestión eficaz de las relaciones con otras áreas organizativas y entidades externas. Desde el inicio del 12º Congreso, se ha priorizado la estandarización de procesos, centrándose en el funcionamiento operativo de todas las sedes, incluyendo la central de Fernández de la Hoz y otras vinculadas a la Confederación.

La gestión diaria de estos inmuebles incluye interacción con proveedores, administración contractual, control de suministros y coordinación con otros departamentos. Uno de los ejes centrales ha sido la modernización de las sedes sindicales, destacando la renovación integral y progresiva de Fernández de la Hoz. Entre las mejoras se incluyen nuevas salas, sistemas de videoconferencia y mejoras de aislamiento, con beneficios en eficiencia energética y confort. Se espera culminar las obras en 2025.

También se ha respondido a incidentes graves, como las inundaciones en la sede de Fernández de la Hoz y la Escuela Sindical.

El plan de rehabilitación energética de 42 inmuebles del PSA —donde CCOO está presente en 29—, con un presupuesto de 70 millones de euros, contempla intervenciones en climatización, iluminación, carpintería y aislamiento. El objetivo es mejorar la eficiencia energética en al menos un 30% y elevar la calificación energética. Aunque aún no se ha logrado la titularidad plena de los inmuebles del PSA, se han sentado bases para reconocer el derecho de suelo por parte de cada organización cesionaria.

3ª Prioridad

Intervenir en la **dialéctica** que enfrenta los modelos de **organización social**.

La disputa de la **hegemonía cultural** en la **construcción** de un **nuevo modelo social** y **económico**.

Política de alianzas

TERCERA PRIORIDAD

Intervenir en la dialéctica que enfrenta los modelos de organización social. La disputa de la hegemonía cultural en la construcción de un nuevo modelo social y económico. Política de alianzas.

La pugna por situar ideas dominantes es clave ante el contexto histórico que atravesamos. No hay más que atender a la paradoja de época que hemos atravesado durante este mandato. Pocas veces en las últimas décadas el paradigma, llamémoslo socialdemócrata, debiera haber salido más reforzado que ante las intervenciones públicas que ha habido que acometer desde la pandemia. Recordemos someramente: recursos públicos para los ERTE, el valor de los servicios públicos en la pandemia, la importancia de la regulación con la excepción ibérica, o la renovación de la idea de políticas de intervención sectorial o industrial al calor de la oportunidad de acometer la transición energética.

Solo con estos elementos debiera haberse argamasado la idea dominante de fortalecer un modelo de justicia social, y el papel clave del espacio público. Por el contrario, estamos ante la mayor ofensiva ideológica de un reaccionarismo de nuevo cuño que cuestiona las bases más elementales de la forma de construir civilización y ciudadanía.

Esta aparente paradoja no se explica sin entender la dimensión ideológica, performativa, incluso antropológica, que ha desplegado el neoliberalismo en las últimas décadas, y las secuelas que deja entre amplias capas sociales en el contexto de incertidumbre e inseguridad que atravesamos. El neoliberalismo expira como sistema de ordenación económico, pero sus consecuencias en la determinación de formas de entender y conformación de sentidos comunes, sigue presente, explicando en parte la deriva neo-autoritaria y reaccionaria de las nuevas expresiones de extrema derecha.

En el anterior proceso congresual nos mandamos a constituir CCOO como un polo de pensamiento y elaboración de ideas. Desde nuestra visión sindical, espacios como los comunicativos, los formativos, los distintos gabinetes, o la propia Fundación Primero de Mayo tenían un reto de contribuir, junto al papel de los propios órganos de dirección y las distintas secretarías, a librar esta batalla de ideas que precisa el sindicalismo de clase, pero también la izquierda, los movimientos progresistas, y nos atreveríamos a decir, que los propios sistemas democráticos.

El balance de actividad se concreta en los archivos anexos. Pero aquí si nos interesa destacar que muchas de las ideas fuerza que han ido adquiriendo peso en España, al menos en una parte de la sociedad y las organizaciones sociales de nuestro país, parten de análisis y propuestas

de CCOO. El último ejemplo podría ser el estudio sobre la situación de la universidad en España, apenas dos días antes de que el Gobierno e importantes medios de comunicación pusieran el acento sobre las mismas cuestiones.

Todo lo relativo a la transparencia respecto a los márgenes empresariales y el uso de los datos de evolución para informar la negociación colectiva es otro hito. Recordemos que fue una propuesta de CCOO sobre el Observatorio de Márgenes, de la que se hizo eco el propio presidente del Gobierno y la entonces vicepresidenta Calviño.

También el hecho de haber puesto sobre la mesa las modificaciones sobre la composición en el empleo que eran un indicativo de las transformaciones (parciales e insuficientes si se quiere) que se estaban dando en el tejido productivo, y que se han visto reflejadas en la evolución de los saldos exteriores de nuestra economía, hasta configurar una evolución de variables inéditas: fuerte generación de empleo, con una mejora de la productividad por hora trabajada y, a la vez, mejora de las balanzas exteriores de la economía española.

A través de los informes de coyuntura, los trabajos sobre brecha salarial, o evolución de la contratación, hemos contribuido de forma relevante a contrarrestar el permanente intento de cuestionar las políticas socioeconómicas y laborales pactadas, por parte de otros think tank y medios de comunicación. Subyace una alerta ideológica que se ha instalado en buena parte de la derecha económica y política. Hay que negar la evidencia, aunque esté refrendada por datos, de que las políticas implementadas desde el marco del diálogo y la concertación social (y en numerosas ocasiones con acuerdos tripartitos), arrojan unos resultados más satisfactorios y positivos no solo en clave de justicia social, sino de eficacia económica.

Dos apuntes más. La elaboración de CCOO está entre las más depuradas a la hora de plantear un paquete amplio de políticas en materia de vivienda. Lejos de aportar soluciones simples y unívocas, hemos puesto encima de la mesa toda una batería de actuaciones para el corto, medio, y largo plazo, que dimensionan correctamente el reto.

Igualmente hemos aportado una visión cualificada sobre la importancia y el potencial de la transición energética para España, hoy constituida en la variable más decisiva a la hora de la reconfiguración de nuestro tejido productivo, y del refuerzo de la autonomía estratégica que requerimos como país, en un contexto tan volátil como el geopolítico actual.

1. EL RETO DE COMUNICAR EN UN NUEVO PARADIGMA

En apenas 15 años, el mundo de la comunicación ha cambiado por completo, se ha vuelto infinitamente mucho más complejo, especialmente para quienes no han nacido y crecido en la era digital, y aunque esta brecha cada vez sea menor, sigue comportando dificultades añadidas que hay que sortear. Lo cierto es que hoy convivimos en un ecosistema comunicativo enmarañado, con una gran fragmentación de medios y una saturación de herramientas, que se ha complicado aún más con las diferentes crisis que han sacudido al mundo entero, sin excepción, y con el auge de la polarización política, las incertezas e inseguridades y la individualización de las relaciones humanas. Sabemos que las noticias falsas han existido toda la vida, aunque su presencia e impacto hoy sea más perverso que nunca. O que el algoritmo sólo nos muestra aquello que él considera que cada uno o cada una quiere ver, generando unas burbujas digitales que nos están aislando de quienes piensan diferente.

Por eso, compartir la actividad que desarrollamos, las reflexiones y propuestas que hacemos sobre los diversos temas que aborda el sindicato, así como los valores que impregnan unas y otras, es fundamental para que las personas afiliadas sientan que el sindicato las tiene informadas (uno de los primeros derechos que les asisten) y que las tiene en cuenta; y para que los trabajadores y trabajadoras en general, conozcan al sindicato y puedan valorar la utilidad y la necesidad de la afiliación y la organización sindical.

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

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

a) El departamento de Comunicación

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

de cobertura comunicativa.

Pero además era imprescindible extender estos cambios de la Comunicación confederal al conjunto del sindicato y para ello era necesario tener capacidad de dar soporte a las organizaciones confederadas que lo necesitasen así como mejorar la coordinación con todos los equipos de Comunicación de territorios y federaciones.

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

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

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

b) Transversalización de la Comunicación

Campaña: “El poder de cambiar las cosas”. Es la primera vez que CCOO hace una campaña, en este caso para las elecciones sindicales, desarrollada en CANVA. Hay que recordar que no fue nada fácil el poder ponerla en marcha, pero hoy se ha demostrado que aquel fue un paso fundamental en los objetivos de transformación de la comunicación en CCOO, dando respuesta a las conclusiones del grupo de trabajo creado al efecto. La campaña, a través de este programa de diseño gratuito, era una herramienta en sí misma ‘para la acción sindical’, que había tenido en cuenta la complejidad y la diversidad de una organización que afronta procesos electorales totalmente diferentes unos de otros y que representaba distintas propuestas gráficas con plantillas fácilmente editables para utilizar en situaciones distintas porque no es lo mismo revalidar una mayoría, que presentarse en una empresa sin representación, en un sector estable o en conflicto, con plantillas envejecidas, precarizadas, masculinizadas o feminizadas...

C) Campañas 360: Comunicación + Prensa Integral

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

d) Comunicación directa

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

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

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

e) CRM para la relación con la clase trabajadora

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

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

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

Gracias al CRM, podemos realizar un seguimiento detallado del ciclo de afiliación en todas sus etapas: desde la captación inicial hasta la fidelización, la retención en momentos críticos y la recuperación de ex afiliados. Este sistema permite registrar información clave como anti-

güedad, historial de pagos, interacciones previas y preferencias individuales, facilitando una comunicación adaptada a cada caso concreto.

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

f) Análisis de datos como fuente para la toma de decisiones

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

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

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

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

2. UN NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA EL SIGLO XXI

CCOO aspira a ser un interlocutor necesario para la construcción del marco de derechos laborales y sociales cuya defensa nos son propios. Para eso contamos con las herramientas que materializan nuestra función representativa. En el marco del diálogo y la concertación social, y también en el ámbito de autonomía colectiva ligado a la negociación colectiva. No olvidemos que ese ámbito construye de forma autónoma un cuerpo legal exigible ante los tribunales de

justicia, y desarrolla todo un cuadro de ordenación de relaciones laborales, que son un pilar básico de un estado social de derecho.

Pero además de los ámbitos de intervención citados, nuestra organización ha sido un agente activo a la hora de plantear propuestas en materias básicas para constituir un estado de bienestar adaptado al siglo XXI. Tanto en materias donde existen marcos de diálogo social confederal (en modelos más de consulta y traslación de propuesta que de negociación, como es el caso de la vivienda o la estrategia de cuidados), y en otros donde nuestras federaciones sectoriales comparten una visión política sobre cómo defender los servicios públicos además del ejercicio de la defensa de los derechos de las personas trabajadoras del sector (educación, sanidad, universidad...).

Nos parece importante señalar en este informe una sucinta referencia a las propuestas planteadas, porque son de una consistencia evidente y porque reflejan que CCOO quiere jugar un papel en la disputa de modelos sociales, y en este terreno es clave la articulación de un sistema de protección social.

a) Transformar el modelo de cuidados para una sociedad corresponsable

Este período hemos desplegado un trabajo especial en cuidados y corresponsabilidad. Hemos trabajado confederalmente para avanzar hacia la transformación del modelo de cuidados, conociendo que el rol de cuidadoras que la cultura patriarcal y la división sexual del trabajo adjudica a las mujeres, es el principal factor estructural que obstaculiza la plena participación laboral, con consecuencias de empobrecimiento y empeoramiento en su tiempo, economía, salud, y autonomía.

Con el objetivo de cumplir con el mandato confederal configuramos un Grupo de Trabajo confederal para abordar el cambio en el modelo de cuidados. En mayo de 2023, presentamos públicamente el documento Propuestas de CCOO para un Pacto estatal e integral de los Cuidados, señalando la necesidad, la oportunidad y la urgencia de: revalorizar social, laboral, económica y políticamente los cuidados, redistribuir los cuidados no remunerados en una sociedad corresponsable, y articular una red pública de cuidados como un pilar del Estado del Bienestar.. Basamos nuestras propuestas en tres aspectos básicos: Garantizar el derecho a recibir cuidados profesionalizados cuando los necesitemos, especialmente en las situaciones en que dependemos de ellos para sobrevivir o vivir con dignidad (primera infancia, cuidados larga duración). Garantizar los derechos laborales y sindicales correspondientes para las personas que cuidan profesionalmente Garantizar servicios públicos de calidad, desde las administraciones públicas, como corresponde a un Estado social.

b) Mejoramos la cobertura de los servicios sociales y atención a la dependencia sin absorber aún la creciente demanda. Un esfuerzo que debe tener continuidad

Este trabajo de incidencia política es coherente con el desarrollo del Plan de Choque 2021-2023 que suscribimos la pasada legislatura, para la plena implementación del Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.

Ese ha sido el eje concreto de actuación más relevante de este período, en el que hemos visto la aprobación de la Estrategia Europea de Cuidados, en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales. También en España se ha aprobado en 2024 la Estrategia Estatal “Hacia un nuevo modelo de cuidados en la Comunidad: un proceso de desinstitucionalización”, para el período 2024-2030, que promueve la desinstitucionalización, el refuerzo de los servicios comunitarios y una mayor profesionalización del sector, con especial atención a la equidad territorial, la innovación en los cuidados y la mejora de las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras del sector de los cuidados.

El citado Plan de Choque 2021-2023 para el Sistema de Dependencia, que acordamos con empresarios y Gobierno de España, se anticipó a estos movimientos y constituye, hasta ahora, la manifestación más clara y concreta de desarrollo orientado a completar el sistema y al nuevo modelo basado en reforzar la autonomía personal y los cuidados personalizados y de proximidad, priorizando la atención a domicilio para personas mayores y personas con discapacidad dependientes.

El balance de este último período es positivo en cuanto al incremento de financiación conseguido, la mejora de la cobertura, la reducción de las listas de espera, pero necesita continuidad para poder completar sus objetivos.

La actual situación de prórroga presupuestaria por segundo año consecutivo y la mejorable coordinación y cooperación interadministrativa entre las comunidades autónomas y la administración central, también con las administraciones locales, no son los mejores condimentos para culminar con éxito completo los contenidos acordados y exigen seguir trabajando sobre estas cuestiones en los próximos años.

La atención a la dependencia constituye hoy, desde el primer acuerdo que firmamos en diciembre de 2005, hasta este último con el Plan de Choque, un derecho universal al que acceden todas las personas con los mismos derechos y obligaciones, consolidado de forma significativa, aunque aún incompleta y mejorable. Protege hoy a 1,5 millones de personas con 2 millones de prestaciones, un 60% de ellas con servicios profesionales.

En este período hemos recuperado, aun parcialmente, la financiación estatal, que se redujo a niveles mínimos en 2012 y ha pasado de un 15% de los 11.500 millones dedicados a atención a la dependencia, previos al plan de choque, a una financiación estatal del 28,58 % en 2024. Expresado en cifras, la financiación estatal de 2024 es 4.757 millones € más que en 2020.

Los niveles de copago son elevados, estimándose en más de un 20%, si bien, la opacidad de información sobre esta materia de todas las comunidades autónomas impide conocer el alcance real de esta cuestión tan relevante en términos de inclusión e igualdad de acceso a estas prestaciones.

El incremento de financiación estatal acordado no ha ido acompañado de una mejora suficiente de las intensidades de atención en número de horas y la recuperación de las ratios de personal en los distintos servicios. Estas materias no fueron objeto de acuerdo en la misma mesa de Diálogo Social que había acordado el Plan de Choque 2021-2023, concretándose en niveles inferiores a los necesarios entre el Gobierno Central y las comunidades autónomas, lo que ha supuesto que la ambición inicial haya quedado limitada.

El sector emplea ya 539.000 personas, muy mayoritariamente mujeres, y constituye un yacimiento de empleo muy relevante en los próximos años, en los que la demanda de estos servicios crecerá de forma relevante y el empleo necesario para prestarlos con la calidad necesaria, también.

El balance de este período, siendo positivo, requiere que se mantenga y refuerce en los años sucesivos, incrementando la financiación, manteniendo el esfuerzo para acabar con las listas de espera, que hemos podido reducir, pero no eliminar (394.194 personas más atendidas en el período, pero se mantienen aún 246.212), al no conseguir absorber la totalidad de nuevas demandas de prestaciones en un marco, como se ha dicho de demanda creciente por razones demográficas.

Finalmente, la mejora de cobertura y prestaciones se expresa de forma desigual en las distintas comunidades autónomas, aumentando en ocasiones las prestaciones más baratas y no profesionales, deficiencia que hay que abordar. Los cuidados familiares van a ser siempre necesarios, pero no pueden protagonizar y sustituir los servicios profesionales, tanto para garantizar la calidad necesaria de la atención, como para evitar el impacto para muchas mujeres obligadas a atender a personas dependientes a su cargo, con graves renunciaciones personales y profesionales.

Las prestaciones familiares no profesionales y las prestaciones económicas vinculadas a un servicio deben dejar paso a los servicios profesionales de ayuda a domicilio, de centros de día o residenciales, según las necesidades en cada caso.

c) La sanidad pública, un sistema que debemos cuidar para reforzar su papel, de importancia creciente y evitar que reduzca su capacidad de atención

La actuación de CCOO en este período se ha centrado en la demanda de un incremento de capacidad presupuestaria para la sanidad pública, además de reforzar la cohesión territorial y demandar de forma intensa el refuerzo de la coordinación socio sanitaria.

En el marco de las estrategias de cuidados europea y española, mantenemos una relevante presencia y participación, junto con la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, en el desarrollo de distintos aspectos de las mismas.

Hemos priorizado también el impulso de la Estrategia de Atención Primaria, como eje esencial de prevención y atención a la ciudadanía y de las actuaciones en materia de salud pública.

Finalmente, en este Informe queremos señalar también la actuación desarrollada desde las distintas estructuras de CCOO, para impulsar una Estrategia para hacer efectivo el derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo que, siendo un derecho reconocido en el conjunto del Estado, es sin embargo de difícil acceso a través de la red sanitaria pública en un buen número de comunidades autónomas, derivándose hacia la red sanitaria privada.

d) Más educación pública, más igualdad en la sociedad

En el ámbito de la Educación No Universitaria, de forma coordinada con la Federación de Enseñanza hemos desarrollado en distintos espacios de participación con el objetivo de poner en valor un sistema educativo público como garante de la igualdad de oportunidades, la equidad, la inclusión, y la mejora de la convivencia en la sociedad.

Una educación de calidad, con acceso universal y gratuito, es una herramienta fundamental para luchar contra las desigualdades sociales y económicas, así como su papel para crear una sociedad democrática.

Insistimos también en la reducción de ratios (alumnado por aula) asociado además a la diversidad en los grupos para integrar alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. Es preciso incrementar el número de especialistas, lo que exige reforzar plantillas, y mejorar infraestructuras educativas.

La inversión pública en educación y formación debe seguir aumentando, como señala el informe Draghi 2024, para responder desafíos económicos relacionados con la productividad, la innovación, las brechas de habilidades y la escasez de mano de obra. La igualdad de oportuni-

dades exige más fondos dedicados a becas.

Hemos mantenido la necesidad de poner en valor la universalización de la educación desde los 0 años como factor determinante en la lucha contra la desigualdad, por ello insistimos en articular medidas y presupuestos necesarios para asegurar su gratuidad y para contar con centros y plazas públicas suficientes.

Ante el aumento de la demanda de alumnado para realizar Formación Profesional, más de 260.000 plazas en cinco años, hemos demandado una oferta de plazas públicas adecuada, suficiente y de calidad para no dejar a miles de alumnos/as fuera del sistema público cada año. Estamos enfrentando también un proceso de privatización de la Formación Profesional. En los últimos cinco años las plazas públicas se han incrementado en un 7%, las plazas privadas un 85%, en muchos casos de forma incentivada por las propias administraciones, al proporcionar becas/cheques con el objetivo de “subvencionar” a centros privados.

e) La imprescindible y permanentemente demorada reforma fiscal y la renovación y definición de nuestro sistema de financiación autonómica

Ambas cuestiones son estratégicas y están en el centro de todos los debates. Son los recursos que deben financiar las políticas públicas, junto con las cotizaciones a la Seguridad Social si bien estas, a diferencia de la mayor parte de los ingresos tributarios, son de carácter finalista.

Por tanto, materia central y permanente de atención para nosotros y que son objeto de seguimiento, control, evaluación y propuestas por parte de CCOO, en todos los ámbitos y estructuras de la organización, con planteamientos que son y deben ser coherentes entre sí. Todo ello para garantizar la suficiencia de los recursos públicos disponibles, así como su distribución entre los distintos niveles de competencia administrativa (Estado, comunidades autónomas y administraciones locales), de forma que se garanticen los principios de universalidad, progresividad, equidad, eficacia, solidaridad y cohesión social y territorial en el conjunto de España.

El Gobierno de España está planteando a la Comisión Europea que con las últimas medidas parciales en materia fiscal (aumento del tipo marginal del IRPF a rentas altas, gravámenes transitorios a banca y energéticas, tipo mínimo del 15% en impuesto de sociedades, tributo temporal de solidaridad a fortunas superiores a 3 millones de €,...), ha cumplido con el compromiso del componente 28 del PRTR, intentando compatibilizar las dificultades que tiene para promover e impulsar la necesaria reforma fiscal en el escenario político actual, con el propósito de no perder fondos europeos por incumplimiento de uno de los hitos comprometidos.

Comprensible iniciativa que, sin embargo, no puede ocultar que seguimos teniendo un diferencial de ingresos fiscales negativo con la eurozona y con la UE y que, por ello, nuestras

políticas públicas sufren una limitación de capacidad que debe corregirse cuanto antes y que constituye una condición necesaria también para cumplir con las reglas fiscales y los compromisos de equilibrio presupuestario contraídos, de forma compatible con el cumplimiento del pilar europeo de derechos sociales, así como para mantener y reforzar nuestras necesidades de financiación de políticas públicas.

Ciertamente, en los últimos años se ha estrechado algo ese diferencial, como consecuencia de que estamos disfrutando de una sucesión de récords recaudatorios sucesivos años a año, pero conviene no engañarnos, la diferencia entre medidas y situaciones coyunturales y estructurales es relevante.

Las causas del crecimiento de la recaudación son diversas, afloramiento de economía sumergida tras la red de protección social construida para afrontar la pandemia de la Covid19 y las dificultades para acceder a quienes estaban en la economía informal, los efectos de la inflación, el incremento del pago con medios electrónicos, el incremento de población migrante en un marco de crecimiento económico en España, son algunas de ellas.

Algunas son más estables que otras, pero la necesidad de reforzar de manera estructural el resultado de la contribución fiscal en España no debe limitarse a eso.

Por ello, hemos exigido en este período que se desarrolle una reforma fiscal integral que refuerce las capacidades de financiación de las políticas públicas, en todos los niveles de las administraciones y, unido a ello, que se renueve el sistema de financiación autonómica de forma suficiente, integral y justa para garantizar en el conjunto del Estado, los servicios públicos necesarios y atender las necesidades crecientes.

Todo ello, en un sistema que, además de suficiente, debe ser transparente, riguroso en el gasto y la inversión pública, que homogeneice el tratamiento fiscal de las distintas fuentes de ingresos (capital y trabajo), asegure la contribución justa de la imposición por riqueza y patrimonio y dedique atención permanente a la pedagogía fiscal, campañas de información y sensibilización ciudadanas y lucha contra el fraude y la elusión fiscal.

f) Universidad

Partiendo de defensa de un modelo de universidad pública como garante esencial del derecho al acceso al servicio público de educación superior, que se configura como una condición básica de ciudadanía, hemos trabajado en diferentes ámbitos:

- 1 Con el objeto de poder ofrecer una imagen global de la situación de la financiación de la universidad pública, se ha elaborado el documento “La financiación de la educación universitaria en España”, que ha evidenciado el deterioro de la universidad pública debido, principalmente, a la insuficiente financiación y al auge de las universidades privadas en las dos últimas décadas. El informe nos ha permitido trasladar al conjunto de la sociedad la situación crítica que vive la universidad pública española, debido fundamentalmente a dos factores: por un lado, la insuficiente financiación por parte de las administraciones públicas –especialmente desde las comunidades autónomas– y, por otro, por el extraordinario auge de las universidades privadas en las últimas dos décadas. Al tiempo, ha situado en el centro del debate una necesidad esencial para nuestro sindicato: la obligación de todas las administraciones públicas de garantizar, entre otras cuestiones, el marco de financiación necesario y suficiente para asegurar las condiciones para que las universidades puedan cumplir con su mandato de formar personas libres, críticas y con plenas capacidades, habilidades, conocimientos y experiencias para su desarrollo personal, social y profesional, con independencia de su realidad personal, social y económica.
- 2 Se han mantenido diversas reuniones con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades en relación a cuestiones como:
 - a. La necesidad de concretar un pacto de Estado para blindar una suficiente financiación de la universidad pública, la garantía de acceso a la universidad -con independencia de la situación socioeconómica del alumnado y sus familias-, el crecimiento injustificado de las universidades privadas frente a la paralización de nuevas universidades públicas y la necesidad de disponer de un marco legal homologable al del resto de la Función Pública a través de la creación y reconocimiento de la Mesa Sectorial de Universidades en el ámbito de la Mesa General de Empleados Públicos.
 - b. La necesidad de abordar de manera inmediata y efectiva al problema existente de retrasos excesivos en la resolución de los expedientes de homologación y equivalencia de titulaciones universitarias extracomunitarias, dependientes del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y de los procedimientos de reconocimiento de especialidades, dependientes del Ministerio de Sanidad.
 - c. Coordinación de la representación de CCOO en los Consejos Sociales de las universidades

Con el objeto de poner en valor la relevancia de los Consejos Sociales para la gobernanza de las universidades públicas, analizamos el papel de estos órganos y los desafíos que se plantean para ellos en el escenario de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU).

g) Vivienda asequible, un derecho irrenunciable que precisa una política pública estable y sostenida en el tiempo

Venimos desarrollando una intensa actividad propositiva en materia de Vivienda. Es una materia de importancia central que exige un compromiso constante de implicación de CCOO para garantizar que el acceso a la vivienda no resulte inalcanzable para buena parte de la población.

El consumo de un porcentaje disparatado e inasumible de renta disponible para acceder a viviendas en alquiler o propiedad exige políticas públicas potentes, continuadas en el tiempo para garantizar un parque público y permanente de vivienda social y de vivienda asequible.

Sólo el 3,3% del parque de vivienda es de protección oficial, pese a haber dedicado ingentes fondos públicos a su promoción, para verlo desclasificado y derivado al sector privado, hurtándola de la necesaria política pública en esta materia.

Se requieren actuaciones decididas, continuadas en el tiempo, complementarias, y que deber operar en el corto, medio, y largo plazo. El coste de acceso a la vivienda es hoy un problema social, pero también económico para nuestro país.

Por ello el sindicato ha protagonizado una amplia variedad de reivindicaciones.

Hemos reclamado el aumento de la inversión en vivienda pública asequible, desde el 0,3% actual hasta al menos el 1% del PIB. Destinar suelo público a vivienda pública social o asequible, hasta alcanzar un parque estable y permanente similar a la media de la Unión Europea (en torno a un 10%, creando para ello al menos 50.000 viviendas anuales de estas características).

También el impulso de un Plan de alquiler público asequible a través de sociedades públicas de alquiler para construir, adquirir, rehabilitar e intermediar en la captación de vivienda privada y gestionar viviendas en alquiler.

Intervenir y limitar el precio del alquiler en zonas tensionadas que exijan más de un 30% de la renta media disponible para alquilar una vivienda. En ese marco, demandamos en todo el territorio la aplicación y cumplimiento de la Ley por el derecho a la Vivienda como un paso necesario en esa dirección.

Regular, controlar y limitar las viviendas de uso turístico, así como el alquiler de temporada y habitacional.

Modificar la legislación hipotecaria para facilitar el acceso al crédito hipotecario a la mayoría de las personas trabajadoras, de forma que las cuotas hipotecarias no superen el 30% de la renta media disponible, para ello, el establecimiento de un tipo de interés fijo hipotecario para el acceso a la primera vivienda con precio limitado, vinculado al tipo de interés de la deuda soberana a largo plazo.

Impulso y promoción de fondos públicos y captación de ahorro privado con este fin, a través de la propuesta de creación de un Fondo e Inversión para la vivienda asequible (FIVA).

3. LA FORMACIÓN SINDICAL COMO EJE DE BÓVEDA

La Secretaría de Estudios y Formación Sindical, conformada a partir del 12º Congreso de CCOO, contiene en su seno diversos ámbitos de responsabilidad: la formación sindical (Escuela Juan Muñoz Zapico y la Escuela del Trabajo), la coordinación de los gabinetes (Gabinete Económico, Jurídico y de Estudios Jurídicos) y el Centro de Documentación Confederal. Los ámbitos de formación sindical deben ser estratégicos para el conjunto de las organizaciones confederadas. No es solo una cuestión técnica. No habrá sindicalismo de proximidad, con eficacia real y por tanto apreciada por la clase trabajadora, si el sindicato no es capaz de configurar un proceso formativo y sistematizado que provea de conocimiento sindical al conjunto del activo sindical, tanto el que ocupa responsabilidades en la estructura de CCOO, como el que compone la inmensa red de representantes sindicales en los centros de trabajo.

a) Formación sindical

1. Formación sindical: derecho, deber y apuesta estratégica. La formación como elemento estructural del proyecto sindical que representa Comisiones Obreras.

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

- Fortalecer la acción sindical en los centros de trabajo y la sociedad dotando de mayor rigor a nuestra intervención sindical.
- Afianzar el sentido de pertenencia y la identidad colectiva frente a la fragmentación social, el individualismo y la desafección organizativa.

- Alimentar la reflexión crítica, el análisis estructural y el debate colectivo, indispensables para construir un sindicalismo con visión transformadora.

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

b) Una arquitectura pedagógica confederal: coherencia, niveles y coordinación. Consolidación del Plan de Formación Sindical Confederal

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

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

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

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

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

c) Herramientas al servicio de la calidad formativa

Producción y actualización de materiales

Durante el periodo evaluado, se ha consolidado un sistema riguroso de elaboración y revisión de materiales didácticos, estructurados a través de un repositorio digital (SITE de Materiales) que permite el acceso compartido a recursos básicos y especializados. Este espacio compartido con el plenario del área de Formación Sindical permite el acceso a personas de distintas organizaciones que programan o requieren materiales, tanto básicos como avanzados, para desarrollar las actividades formativas de cada nivel.

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

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

d) Red Confederal de Formadoras y Formadores

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

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

e) Sistemas de seguimiento: FORSIN y el Observatorio de Formación

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

- Hacer seguimiento del itinerario formativo de cada persona.

- Generar datos reales para la evaluación del impacto organizativo.
- Relacionar formación con permanencia, activación y responsabilidades sindicales.
- Permite dotar de transparencia a la actividad de formación sindical que realiza el conjunto del sindicato.

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

f) Evaluación cuantitativa: resultados, perfiles y participación

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

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

g) La Escuela del Trabajo (EdT)

1 El itinerario marco: mirada integral, crítica y colectiva

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

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

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

La EdT ha desplegado también:

- a) Itinerarios específicos.
- b) Cápsulas formativas anuales, concebidas como espacios de actualización estratégica: Estas cápsulas han funcionado también como espacios de reencuentro y profundización, fortaleciendo los lazos entre promociones del itinerario marco y renovando el compromiso político-organizativo de las personas participantes.
- c) Actividades específicas para el Comité Confederal

3 Una EdT para el conjunto de las organizaciones

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

4. GABINETE DE ESTUDIOS JURÍDICOS (GEJUR)

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

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

Además, el GEJUR responde a solicitudes específicas de las estructuras sindicales, tanto confederales como federales y territoriales, prestando apoyo doctrinal en situaciones complejas, negociaciones críticas o procesos judiciales de alcance colectivo. Esta función de dictamen jurídico permite unificar el criterio sindical ante conflictos clave, reforzando la cohesión interna de la organización.

En paralelo, el Gabinete cumple una función de actualización jurídica y formativa, organizando jornadas de estudio y actualización jurídica para cuadros sindicales y personal técnico de los ser-

vicios jurídicos. Estas acciones consolidan una cultura jurídica compartida, fortalecen la capacidad de intervención sindical y actualizan las herramientas para la defensa de los derechos laborales.

Finalmente, se ha iniciado la organización de un espacio web especializado, destinado a facilitar el acceso interno a los estudios y materiales de fondo elaborados por el Gabinete, lo que constituye un paso decisivo para ampliar la difusión de su producción y reforzar su impacto organizativo.

El Gabinete en cifras

- Se han realizado 113 informes de análisis de las novedades en el ámbito jurídico-laboral, fundamentalmente, de los cambios legislativos y del seguimiento de la doctrina judicial que ha venido recayendo en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- 707 informes jurídicos sobre consultas formuladas por las secretarías confederales, las Federaciones estatales, las estructuras territoriales a nivel de confederación o territorios o los Servicios Jurídicos de CCOO.
- 7 jornadas de estudio presenciales.
- 24 sesiones online de análisis y debate jurídico de especial impacto sindical, que se convocan en el ámbito interno de CCOO, para el conjunto de las estructuras sindicales, así como servicios jurídicos, y que, en ocasiones, según el criterio de las respectivas organizaciones, se pueden extender a delegados sindicales u órganos de representación legal, según el tema tratado.
- 3 publicaciones bajo el título ESTUDIOS DE DOCTRINA JUDICIAL y ESTUDIOS DE DERECHO LABORAL, cuyo objetivo principal es difundir en el ámbito de la organización los estudios de proyección que ha elaborado sobre las materias jurídico-laborales, principalmente en las jornadas de estudio.

5. GABINETE JURÍDICO

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

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

interlocutores sociales e instituciones en las que participa la CS de CCOO, en:

- a) La elaboración de informes, dictámenes y propuestas sobre cualquier materia, cuestión, iniciativa, proyecto o reforma normativa que se someta a la consideración del Gabinete o a iniciativa de éste.
- b) El asesoramiento a los representantes del sindicato en el Consejo Económico y Social (España) y participación directa, si se requiere, como asesores en sus grupos de trabajo, siendo, además uno de los miembros del Gabinete, consejera del CES y en los trabajos de elaboración del Capítulo II de la Memoria Socioeconómica del CES.
- c) El asesoramiento a los representantes del sindicato en los demás órganos de representación institucional, así como en su interlocución con otras instituciones del Estado (Fiscalía y CGPJ, por ejemplo, en este período) y participación, en su caso, en las correspondientes reuniones.
- d) El asesoramiento en los procesos de participación del sindicato en la elaboración de normativa internacional.
- e) El asesoramiento en cualesquiera otras cuestiones que nos sean encomendadas, por ejemplo en cuestiones relacionadas con la gestión y el funcionamiento de los edificios en los que la Confederación desarrolla su actividad, incluyendo asimismo el asesoramiento puntual a otras organizaciones confederadas en asuntos específicos – asunto La Suiza, Malinche Ley Mordaza- o representantes sindicales en empresas en materia de Prevision Social Complementaria.

2 PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. Además de lo indicado anteriormente, el Gabinete está presente directamente en representación de la CS de CCOO en los siguientes órganos consultivos:

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

3 Asunción de la **REPRESENTACIÓN PROCESAL Y DEFENSA JURÍDICA** de la Confederación Sindical de CCOO en los asuntos relacionados con los intereses económicos y sociales que representa el sindicato.

4 Actividades en el ámbito de la **FORMACIÓN** con la elaboración de material divulgativo, artículos, guías y materiales didácticos de interés para la organización relacionados con la normativa laboral y de Seguridad Social tanto interna, como supranacional y comunitaria (guía permisos RD Ley 5/2023, acoso sexual, becarios ...)

6. FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO

A lo largo de este mandato congresual ha tenido lugar el proceso de fusión de las distintas fundaciones dependientes, directa o indirectamente, de la Comisión Ejecutiva Confederal. En concreto se realizó la fusión por absorción de la Fundación Cultural 1 de Mayo (F1M), como entidad absorbente, y las fundaciones Instituto Sindical Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) y Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM), como entidades absorbidas.

En términos formales este proceso concluyó en marzo de 2022, dejando a la Fundación Cultural 1 de mayo como única fundación dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal que, junto con algunas organizaciones federales, compone el grueso del Patronato de la Fundación.

El objetivo estratégico en esta etapa ha consistido básicamente en ir dando forma y sentido a las distintas áreas y líneas de trabajo de la Fundación y, por supuesto, consolidar económica y laboralmente su estructura. Las sinergias de este proceso han sido claras, estableciéndose una amplia variedad de líneas de trabajo entre las que destacan las tareas de archivo y memoria histórica, los proyectos en materia de cooperación internacional, salud laboral, condiciones de trabajo, medio ambiente, movilidad sostenible, relaciones laborales, políticas públicas, igualdad de género o la amplia actividad en materia de formación sindical. Así, el último plan de actividad recoge un total de setenta actividades de estudios, investigación o proyectos, unido a una intensa actividad de gestión e impartición en formación sindical u oposiciones, donde, grosso modo, se habrían formado, según la última memoria publicada, unas 8.000 personas, en su mayoría, sindicalistas. Todas estas actividades están desarrolladas en colaboración con las distintas secretarías confederales.

Para todo ello, la Fundación no solo ha conformado un equipo de dirección y establecido un capacitado Consejo Asesor, donde participan personas del ámbito académico y sindical, sino que se ha estabilizado una plantilla técnico-administrativa que, a pesar de su diversa procedencia, ha hecho frente a la intensificación y extensión de la actividad realizada.

En este sentido, cabe destacar la diversificación de fuentes de financiación que se ha ido estableciendo y donde tiene mucha importancia no solo las fuentes de financiación pública del Estado o de la Unión Europea, sino también otras fuentes de financiación privada por parte de instituciones nacionales e internacionales. Por otra parte, se ha ido estableciendo una red de colaboración con distintas entidades tanto nacionales como internacionales. Cabe resaltar que, según la última memoria, la F1M colaboró con un total de 80 instituciones (41 del ámbito internacional y 39 del ámbito nacional), destacando 21 universidades españolas y 8 europeas.

Respecto a las actividades más relevantes que se han ido realizando a lo largo de este período podemos resaltar la realización de tres Congresos: “Empleo, desigualdad y límites al crecimiento”, realizado en Madrid; “Sociedad, derechos y extrema derecha”, realizado en Valencia; “Crisis ecosocial. Causas, Consecuencias y Desafíos”, realizado en Teruel. Para este año 2025, está previsto en Gijón un nuevo Congreso que versará sobre el deterioro democrático y de los valores de paz.

Se han realizado distintos seminarios sobre: Geopolítica en tiempos de guerra, se han realizado dos seminarios sobre la guerra de Ucrania, uno en Barcelona junto con la Fundación Cipriano García y otro en Madrid, junto a la Fundación Sindical Ateneo 1 de mayo; el futuro de la energía con en colaboración con la Fundación Estudios y Cooperación de CCOO de Andalucía; Geopolítica del capitalismo actual, en cooperación con la Fundación Jesús Pereda de CCOO de Castilla-León; el seminario sobre el despido liderado por Antonio Baylos y que contó con una nutrida representación de juristas de distintas universidades españolas; el seminario de política industrial que contó con la participación con la colaboración de la Federación de Industria y de CCOO de Euskadi; el seminario sobre financiación autonómica; el seminario sobre la nueva gobernanza europea y la fiscalidad en España; el seminario sobre el trabajo de cuidados, cómo transformar un modelo desigual.

De la misma forma se ha dado forma al “Centro demoscópico” y el “Observatorio de la afiliación” de la Fundación con una encuesta sobre la negociación colectiva, en colaboración con las Universidades de Córdoba y León; y otra encuesta representativa de la afiliación a CCOO, cuyos resultados se han conocido este mismo año. En este sentido resaltamos la próxima realización próxima de una encuesta sobre condiciones de trabajo.

Por lo que respecta a los estudios realizados por la fundación cabe señalar, entre otros, proyectos realizados sobre olas de calor y estrés térmico, financiación de la universidad española, salud mental, salarios y negociación colectiva, riesgos psicosociales, evolución de los indicadores del buen gobierno de las empresas del IBEX 35, debida diligencia, salud laboral y género, ergonomía, conexión entre los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, mujeres e igualdad, movilidad sostenible, transición energética, información no económica de las empresas y responsabilidad social empresarial, transiciones sectoriales (automóvil, siderurgia, turismo...). En este aspecto resaltamos también el “Observatorio de la negociación colectiva”, el “Observatorio de las personas mayores” o el “Centro 8 de marzo”. Todos estos proyectos se han realizado con la colaboración de distintas secretarías confederales y estructuras federales y territoriales de CCOO.

Del mismo modo, ha habido una actividad importante en lo que respecta al Archivo Historia del Trabajo, con la exposición del Proyecto 1001 en la Biblioteca Nacional, o la realización del proyecto “Cartografía de la memoria obrera de Madrid (1957-2024)” o la campaña de sensibili-

zación sobre la opresión franquista “#CosasQueHaciaFranco”. Señalar que, tras las inundaciones padecidas por la F1M en su sede, se realizaron diversas actividades para trasladar nuestros archivos a Archivo de Movimientos Sociales.

Por último, dentro de la línea de comunicación, la F1M ha editado diversos libros con la editorial Catarata: La metamorfosis del trabajo y de la relación laboral; Mitos y cuentos de la extrema derecha; La amnistía laboral en España durante la transición; La lucha que alumbró la democracia; Aún queda trabajo por hacer. El futuro del trabajo decente en el mundo; Negociación colectiva; o Principio elementales de la propaganda de guerra. En este sentido también se ha consolidado en este período la revista de la Fundación, PorExperiencia, que recoge las líneas de estudio, reflexión y análisis que se llevan a cabo.

7. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE COOPERACIÓN, SOLIDARIDAD INTERNACIONAL Y AGENDA 2030, DEFENSA DE LA DEMOCRACIA Y LOS DERECHOS HUMANOS

CCOO mantiene su apuesta por la cooperación sindical como instrumento para fortalecer a sindicatos, para reforzar la democracia y para defender los derechos humanos. Para lograrlo, seguimos participando activamente en el Consejo de Cooperación. El Consejo nos ha permitido amplificar nuestro impacto en la política de cooperación y trasladar nuestra experiencia sindical y nos ha permitido colaborar más y mejor con otros actores de la cooperación como la Coordinadora de Organizaciones de Desarrollo.

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

Respecto de la Agenda 2030 y los ODS, hemos consolidado el liderazgo de CCOO en la promoción del ODS 8, sobre Trabajo Decente. Tanto a nivel internacional, en colaboración y desarrollando campañas de la CSI, como nacional mediante la elaboración y difusión de material divulgativo sobre la agenda de desarrollo sostenible en alianza por ejemplo con otras organizaciones sociales como Futuro en Común.

La diligencia debida en derechos humanos y medioambientales es una de las prioridades para CCOO en materia de Derechos Humanos. En este sentido, hemos trabajado intensamente en el seno de la CES por una Directiva ambiciosa y a nivel nacional, intentando que la ley española de diligencia debida fuera una realidad, lo que, debido a motivos políticos no ha sido posible. En todo caso, es remarcable el trabajo en red que hemos realizado en España junto a la Plata-

forma por Empresas Responsables (PER) de la que somos miembros como parte de la Plataforma Futuro en Común. Nuestra mayor aportación ha sido integrar la perspectiva sindical para que las políticas empresariales protejan a los y las trabajadoras.

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

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

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

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

Se han organizado actividades de solidaridad con países de América Latina, mucha de ellas organizadas conjuntamente con partidos políticos progresistas y la UGT. Destaca la solidaridad con Argentina ante los ataques que la democracia y el movimiento sindical están sufriendo bajo el gobierno de Milei. También se han cedido espacios sindicales para la votación de los residentes en el extranjero y se han hecho actividades de denuncia internacional por violaciones de derechos de diversa índole.

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

El Sahara Occidental sigue siendo uno de nuestros principales sujetos de solidaridad. Mantenemos la incidencia sobre el gobierno español respecto de los derechos nunca reconocidos a los y las ciudadanas saharauis. Conservamos la relación sindical con la UGTSARIO e institucional con la Delegación Saharaui. Participamos activamente en los EUCOCO, las conferencias europeas de apoyo que se organizan anualmente.

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

El antifascismo y la lucha contra la extrema derecha y su discurso de odio también ha tenido su espacio. Aunque la defensa de la democracia ha sido un elemento intrínseco de CCOO, se ha considerado imprescindible establecer un ámbito de trabajo específico, dada la trascendencia del fenómeno de la ultraderecha y su virulencia.

Fruto del trabajo en red que venimos haciendo junto a CGIL Italia, CUT Chile, CTA-T Argentina y CUT Brasil, con la colaboración de la TUC británica en REDES, la Red Internacional de Estudios Sindicales, estamos desarrollando un proyecto para enfrentar a la Extrema derecha desde los centros de trabajo.

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

8. FEMINISMO SINDICAL

Este ha sido el primer mandato tras asumir en CCOO que en entre nuestros principios rectores está el feminismo. Un sindicato feminista supone transversalizar las políticas para la igualdad laboral y social entre hombres y mujeres, en el conjunto de la acción sindical. Por decirlo gráficamente que la igualdad sea una óptica que lleve a un comportamiento, no a un compartimento.

Algunas de las principales medidas laborales impulsadas en este periodo, sin ser medidas de aplicación estricta para las mujeres, tienen un sesgo en su incidencia entre las trabajadoras. El

ejemplo más evidente es el SMI. Su incremento sistemático en estos años ha incidido directamente en el conjunto de salarios más bajos, pero ha sido clave para la notable reducción de la brecha salarial en nuestro país.

De la misma manera hemos complejizado la aproximación a políticas públicas de máxima prioridad como es la estrategia de cuidados, desde la incidencia cualitativa que tiene sobre las mujeres. Porque una política integral de los servicios de atención a personas dependientes y de cuidados en general es, ante todo, una política social. Pero también es un nicho de empleo, mayormente femenino. Y sobre todo, es el eje de bóveda necesario para permitir las condiciones de igualdad real de las mujeres en el mundo laboral, ya que los cuidados derivados al núcleo familiar sigue siendo una tarea altamente feminizada, y es la que más lastra la igualdad efectiva a la hora de explicar las brechas salariales o los itinerarios profesionales de las mujeres trabajadoras.

Podemos afirmar sin rubor que hemos contribuido, al menos como las que más, a incorporar a la idea del nuevo contrato social todo lo que tiene que ver con los cuidados desde una visión incluso antropológica. Porque pocas cosas definen más el grado de civilización de un grupo humano que definir cómo enseña, cómo cura, y cómo cuida.

Pero más allá de todas estas consideraciones que aparecen ampliamente recogidas en el balance anexo, interesa reforzar en esta parte del informe, la necesidad de no ceder ni un milímetro a la hora de reivindicar el feminismo como una ideología clave a impulsar en este momento histórico.

Hoy las nuevas formas de reaccionarismo sitúan la demonización del feminismo como uno de sus ejes discursivos centrales. La pugna de época que vivimos pasa por disputar la perspectiva desde las que se ofrecen espacios de seguridad y certeza a las mayorías sociales, en estos tiempos de incertidumbre. Y la exaltación, más o menos explícita, de las viejas jerarquías sociales, expresados en modos reaccionarios, alude constantemente a los roles de género.

Por eso se intenta combatir las políticas de igualdad. Para que la igualdad solo sea una formulación formal en los cuerpos legales, pero que sin la implementación de políticas efectivas que ayuden a superar las causas estructurales y atávicas de la desigualdad, en la práctica se quede en papel mojado.

Por eso se intentan diluir conceptos como la violencia machista o de género, y resignificarlos como violencia intrafamiliar. No es una cuestión menor, ni formal. Es un intento de despolitizar las causas por las que se siguen ejerciendo niveles de acoso o violencia contra las mujeres, que en sus expresiones más dramáticas llevan a la violencia y al asesinato. De las mujeres, o en el extremo de máxima crueldad, de sus hijos o hijas en la violencia vicaria.

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

En contra de lo que afirman algunas voces reaccionarias, el incremento de las denuncias no constata el fracaso de las políticas de igualdad, sino que las refuerza. Porque ha cambiado en nivel de lo tolerable, y en eso el movimiento feminista ha hecho una labor impagable, pero también una parte de ese movimiento, las CCOO, hemos sido muy relevantes en ese camino.

Hemos intensificado toda la acción en acabar con estas violencias machistas y sus causas. Para nosotras, ha sido muy positiva la de Garantía Integral de la Libertad Sexual, que reconoce a las víctimas de violencia sexual y equipara en derecho a las de la LO 1/2004 en acceso a los servicios de protección integral y derechos, incluidos los socioeconómicos y laborales. Especial incidencia tiene la consideración de que el acoso sexual es violencia sexual. Tratamos de que el activo sindical de CCOO sea un cordón sanitario para prevenir las violencias, atajar sus causas y asegurar la protección a las mujeres.

En el entorno laboral, y según datos para España de la Encuesta Europea de violencia de género, se estima que del total de mujeres residentes en nuestro país que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida, el 28,4% (4.489.219) ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida, es decir, casi 1 de cada 3.

Desde el sindicato hemos habilitado un nuevo instrumento sindical, con una web específica (www.observatorioacoso.ccoo.es); hemos intensificado la negociación de protocolos de prevención y tratamiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de medidas de mejora de los derechos en la negociación colectiva y en los planes de igualdad, y hemos interpelado e involucrado en la lucha activa contra la violencia a nuestros compañeros sindicalistas.

En este congreso podemos decir con legítimo orgullo que casi la mitad de la afiliación a CCOO la componen mujeres. Que su ritmo de incorporación se ha incrementado notablemente en estos años. Que su tasa de estabilidad en la condición de afiliadas es superior a la media, pese al hecho de que sigue habiendo un sesgo de género en la ocupación de los sectores económicos más precarios, o que sigue perviviendo una importante brecha salarial.

En este XIII Congreso de CCOO, contamos con secretarías generales en Galicia, Castilla y León, Cantabria, Extremadura, Canarias, Murcia, Melilla, Enseñanza. Los cuatro territorios con más afiliación, Andalucía, Madrid, Catalunya, y País Valenciano, son liderados por mujeres sindicalistas. Sin duda mujeres que han llegado a sus responsabilidades por su indiscutible valía, pero también porque el sindicato hace muchos años impulsó políticas internas para favorecer la presencia de mujeres en los órganos de dirección. Conviene recordarlo cuando la reacción, y un denominado feminismo liberal, pretende negar la utilidad de las políticas de igualdad

9. NOS VAN A OÍR

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

En total, se llevaron a cabo 38 asambleas por todo el territorio, en las que se debatió con más de 1.000 jóvenes sobre la calidad del empleo, la igualdad y diversidad, el modelo productivo, la educación, la vivienda, los servicios públicos, o la salud mental entre otros.

Estas asambleas sirvieron para que más gente joven se acercara al sindicato, con estas personas debatimos y ajustamos el diagnóstico de la situación de la juventud trabajadora y también construimos propuestas para resolver la precariedad juvenil. Estas asambleas además supusieron un paso adelante en la visibilización y el empoderamiento de la juventud dentro de CCOO.

La iniciativa nos permitió abrir espacios de encuentro y fomentar la participación interna, consiguiendo así generar un espacio de acción y escucha dentro del sindicato. Sabemos que no ha sido suficiente y que hubo dificultades para desarrollar algunas asambleas, pero también tenemos claro que lo que se puso en marcha fue una base organizativa sobre la que habrá que seguir construyendo.

Una de las principales reflexiones que nos ha dejado esta experiencia es que la organización no aparece sola: si no se convocan espacios de juventud, difícilmente surgirá mayor implicación ni espacios de juventud.

10. MOVIMIENTOS SOCIALES. ALIANZAS Y PLATAFORMAS PARA REFORZAR NUESTRA CAPACIDAD

CCOO, como sindicato de clase y organización sociopolítica, y los movimientos sociales, que son acciones colectivas de participación ciudadana, comparten objetivos comunes como la justicia social y la defensa de los derechos humanos. CCOO ha apoyado movimientos sociales en defensa de los derechos de los pensionistas, la sanidad pública, la vivienda, la justicia social, entre otros, y ha integrado sus reivindicaciones en sus propias demandas.

Esta colaboración ha adoptado diferentes formas en función del marco de participación y la naturaleza de las propias organizaciones, destacando el trabajo desarrollado con movimientos y organizaciones:

- Hemos firmado convenios de colaboración con las siguientes organizaciones:
 - Asociación de Consumidores y Usuarios en Acción-FACUA, con quienes, además, hemos firmado recientemente una ampliación del convenio de colaboración.
 - UATAE - Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores.
- Participación en plataformas:
 - Plataforma por la Banca Pública y contra la exclusión financiera, con quienes mantenemos una relación permanente.
 - Plataforma “¡Homologación Justa Ya!”, junto con los que reclamamos al problema existente de retrasos excesivos en la resolución de los expedientes de homologación y equivalencia de titulaciones universitarias extracomunitarias, dependientes del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y de los procedimientos de reconocimiento de especialidades, dependientes del Ministerio de Sanidad.
 - Plataforma Iniciativa Ley Vivienda. Participamos activamente en la plataforma para impulsar la puesta en marcha de una ley en defensa del derecho a una vivienda digna y adecuada, junto a otros movimientos como la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH) o los sindicatos de inquilinos. En este mismo ámbito, hemos apoyado la participación en las diferentes movilizaciones en defensa del derecho a la vivienda, y hemos mantenido un estrecho contacto con las organizaciones más activas y relevantes. También fue muy activa nuestra participación en el procedimiento legislativo que alumbró posteriormente la actual Ley por el derecho a la vivienda. Asimismo, organizamos

de manera conjunta con la Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social varias jornadas sobre el derecho a una vivienda digna, adecuada y sostenible en diferentes territorios para informar de nuestras propuestas en esta materia. Málaga, Mallorca, Valladolid o Zaragoza fueron algunas de las ciudades que acogieron estas jornadas.

- **Reuniones y encuentros con otros movimientos y organizaciones sindicales**, entre las que destacan Fundación Pluralismo y Democracia, con los que se ha valorado la puesta en marcha de acciones formativas; la Fundación Secretariado Gitano; la Hermandad de Obreros de Acción Católica (HOAC); La Confederación Estatal de Asociaciones Vecinales; la Federación de Padres y Madres; o la Cruz Roja. Igualmente, hemos reforzado nuestra interlocución con estos movimientos haciéndoles llegar documentos, informes y comunicaciones emanadas del sindicato y que consideramos de importancia por los objetivos que compartimos con estas entidades sociales.
- **Encuentros con otras organizaciones sindicales. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.** Hemos mantenido encuentros con varios sindicatos representativos de los funcionarios de los cuerpos policiales (SUP y Sindicato Reformista de Policía) y de la Guardia Civil (AUGC), con los que hemos compartido sus principales reivindicaciones en materia sociolaboral.

nuevos
retos

Res puestas

misma
lucha

