

13 congreso confederal

CCOO

nuevos  
retos

# Retos nuevos Retos nuevos Retos nuevos

misma  
lucha

2025

19/20/21 junio

Ponencia



# ponencia

13 congreso confederal



## Índice

<b>introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>EJE 1 // el <b>sindicato</b> ante un <b>mundo</b> en cambio y una <b>sociedad</b> polarizada</b> .....	<b>8</b>
<b>EJE 2 // gobernando las transiciones digital, ecológica y demográfica</b> .....	<b>19</b>
<b>EJE 3 // nuestro <b>compromiso</b> inquebrantable en la lucha por la <b>igualdad</b></b> .....	<b>32</b>
<b>EJE 4 // por un <b>reparto justo</b> de la riqueza y el tiempo; por una mayor <b>seguridad</b> y <b>protección</b></b> .....	<b>46</b>
<b>EJE 5 // una <b>organización</b> que responde a los <b>desafíos actuales</b></b> .....	<b>70</b>



## INTRODUCCIÓN

El 13º Congreso Confederal de CCOO se desarrolla en un **contexto global de cambios profundos**. Nos encontramos en una época acelerada, donde los acontecimientos de gran repercusión se suceden con tal rapidez que resulta difícil interpretarlos de manera integral y precisa. Vivimos un momento marcado por el **desgaste de los paradigmas neoliberales**, que en otros tiempos proporcionaron sentido y explicación a los fenómenos sociales, y dibujaban un horizonte al cual aspirar. Conceptos como globalización y mercado, pilares del imaginario neoliberal que se asociaban a la idea de progreso, hoy generan suspicacia e inquietud entre amplias capas sociales y se encuentran en proceso de reconfiguración. En resumen, nos enfrentamos a un mundo que parece haber perdido el rumbo y carece de una dirección clara.

En los últimos años, **una serie de acontecimientos han sacudido intensamente nuestra sociedad**. Aún sin habernos recuperado de las heridas provocadas por la crisis financiera de 2008 y la gestión política que se implementó para enfrentarla, fuimos golpeados por la pandemia de la COVID-19, que tuvo un impacto dramático en la salud y vida de muchas personas; además, tuvo un grave impacto sobre la economía, pero gracias a la orientación de las políticas concertadas entre el Gobierno y los agentes sociales se pudo sostener en buena parte el empleo. Esta pandemia evidenció las debilidades y limitaciones del modelo de globalización que se venía construyendo durante décadas, y que ahora está en plena reconfiguración. Sin pausa alguna, hemos experimentado una inflación en los precios de bienes y servicios básicos, algo que no se veía desde hace décadas, lo que ha generado un profundo malestar en amplias capas sociales. Al mismo tiempo, la geopolítica y los conflictos bélicos han vuelto a mostrarse con crudeza.

**La vivienda**, como paradigma del conflicto entre la intervención pública en interés general y la actuación del libre mercado sin regulación, **se ha convertido en uno de los principales conflictos generadores de desigualdad** en nuestro país. El conflicto está además marcado por una profunda brecha de desigualdad intergeneracional, territorial (rural-urbano) y de procedencia (de clase), que de no cerrarse desde unas políticas estructurales y sostenidas en el tiempo, que pongan el acceso a la vivienda como necesidad básica para todas las personas, puede suponer un motivo de división y conflicto social, incluso dentro de la clase trabajadora, entre propietarios e inquilinos, que se reproduzca en el tiempo y perpetúe situaciones de desigualdad. Ello hace que las políticas de CCOO deben integrar el reto de garantizar el acceso a la vivienda, en un marco coherente con nuestros objetivos como sindicato

**La crisis climática se erige como uno de los mayores desafíos de nuestro tiempo**, amenazando con transformar radicalmente las condiciones de vida en todo el planeta. El aumento de las temperaturas y la frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos están ya teniendo efectos devastadores en comunidades de todo el mundo, afectando gravemente a los ecosistemas, la biodiversidad y los medios de subsistencia. La urgencia de mitigar el cambio climático y adaptar nuestras sociedades a sus consecuencias exige una reorientación integral de nuestros sistemas de producción y consumo. Esta transformación no es solo una cuestión técnica o tecnológica, sino también un reto profundamente social y político que exige un nuevo pacto

social y económico a escala global, capaz de garantizar una transición justa, para que los sectores más vulnerables no sean los que paguen el precio de la adaptación al nuevo contexto ambiental.

Al mismo tiempo, **la disrupción digital sigue avanzando a un ritmo vertiginoso**, transformando en gran parte nuestras vidas. El despliegue de las tecnologías digitales está reconfigurando no solo el mercado laboral, sino también las relaciones sociales y los modos de producción. Estas tecnologías han abierto enormes oportunidades, pero también están generando nuevas desigualdades y desafíos éticos. Además, la omnipresencia de las plataformas digitales y la economía de los datos plantean serios interrogantes sobre el poder de las grandes empresas tecnológicas, el control de la información y los derechos de privacidad de los ciudadanos y ciudadanas.

**El riesgo de debilitamiento de los marcos democráticos** en los países occidentales se ha acentuado con la irrupción de corrientes políticas reaccionarias. Especialmente preocupante es la respuesta que las élites capitalistas, económicas y políticas están dando a los cambios y retos que supone el final del modelo neoliberal, el cual no solo moldeó la economía sino también la institucionalidad política. Las fuerzas políticas identitarias, nacionalistas y autoritarias crecen como reacción a la incertidumbre y la inseguridad, al descontento social y al miedo al futuro. El tiempo que viene estará marcado por la disputa ideológica sobre el contenido y alcance real de la democracia.

En la valoración de estos años atrás, **no podemos ignorar el papel que hemos jugado como sindicato en los avances logrados** en la mejora de las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora en nuestro país. Los incrementos del salario mínimo interprofesional, la mejora de la calidad del empleo gracias a la reforma del marco de relaciones laborales, el refuerzo del sistema de protección social y los avances en igualdad en el marco de lucha del movimiento feminista, entre otras conquistas, son fruto de nuestro concurso. Aunque el contexto ha sido muy complicado, y a veces no hemos avanzado lo suficiente, estos logros constituyen una base firme para seguir impulsando mejoras. El protagonismo del diálogo social en este ámbito ha sido indiscutible, y probablemente irreplicable en su dimensión y profundidad en el futuro cercano. Explicar estos avances y reivindicar nuestro papel en ellos es una tarea en la que debe involucrarse el conjunto del sindicato. De ello dependerá la percepción de estos logros por parte de las trabajadoras y los trabajadores, la correcta valoración que hagan de los mismos y su disposición hacia la organización sindical.

**El mundo del trabajo organizado no puede mantenerse al margen de los grandes desafíos y transformaciones** que enfrenta la sociedad. De hecho, debe asumir un papel central como sujeto de incidencia sociopolítica, con la capacidad de intervenir en la realidad y de moldear el futuro. Ante la fragmentación y el debilitamiento del tejido social, el mundo del trabajo debe recuperar su función como espacio de socialización democrática, en el que se formen ciudadanos y ciudadanas críticas y comprometidas, con conciencia de clase y un sentido colectivo de solidaridad. En un contexto caracterizado por la incertidumbre y desorientación, el sindicato debe ofrecer certezas, estabilidad y un proyecto común que devuelva a las personas trabajadoras el sentido de pertenencia a su clase, seguridad y esperanza.

El trabajo organizado debe convertirse en un **eje vertebrador de un nuevo contrato social para el siglo XXI**, capaz de hacer frente a los desafíos que la realidad nos plantea, pero también capaz de confrontar con el modelo de sociedad privatizada, mercantilizada y despiadada que promueven

las élites y ciertos sectores de poder. El sindicalismo, de clase en general y CCOO en particular, desde el mayor grado de unidad -interna y externa- posible, tiene que ser el motor de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria, donde el bienestar de la mayoría social trabajadora sea la prioridad.

Este protagonismo del mundo del trabajo organizado también tiene una **dimensión ideológica crucial**. Ante el auge de fuerzas políticas reaccionarias y autoritarias, que promueven un retroceso en los derechos sociales y democráticos, el sindicato debe ser un baluarte en la defensa de los valores democráticos, la igualdad y la libertad. El trabajo organizado tiene que posicionarse como una fuerza capaz de hacer frente a las embestidas reaccionarias.

Como siempre, el sindicalismo debe asumir el reto de ser un actor central en la construcción de una sociedad más justa, al mismo tiempo que garantiza que la clase trabajadora no solo sobreviva en este contexto de transformación, sino que **lidere el cambio** y prospere. El papel del trabajo organizado no es únicamente defensivo ante las políticas regresivas de las élites, sino también debe salir a la ofensiva en la creación de alternativas que ofrezcan un futuro más humano, solidario y democrático para todos y todas.

# EJE 1

**el sindicato**  
ante un **mundo**  
**en cambio**  
y una **sociedad**  
**polarizada**

El presente documento, aprobado en el 13º Congreso Confederal de CCOO, plantea una propuesta sindical de carácter laboral y sociopolítico abierta al debate colectivo que, necesariamente, debe estar estrechamente vinculada a la vertebración y agregación de la clase trabajadora en toda su diversidad, tanto objetiva como subjetiva. De nada sirve tener la mejor propuesta sindical sin el poder sindical para llevarla adelante. **Nuestro poder reside en la capacidad para unir y organizar al conjunto de la clase trabajadora**, convirtiendo esa fuerza colectiva en capacidad de intervención en las empresas y sociedad. Por tanto, la propuesta sindical no puede separarse del debate sobre cómo nos organizamos de manera más eficaz para mejorar una correlación de fuerzas que posibilite hacer avanzar nuestras posiciones en el incierto futuro que se avecina.

El 13º Congreso Confederal aspira a situar a **CCOO como un actor clave en la construcción de un futuro más justo, igualitario y sostenible**. Como siempre, la defensa de la democracia, la igualdad en su más amplia concepción, la libertad, la justicia social y la sostenibilidad serán los ejes vertebradores de nuestra acción en la próxima etapa. La tarea es inmensa, pero la historia nos ha demostrado que, cuando actuamos con convicción y unidad, la clase trabajadora es una fuerza poderosa capaz de provocar los avances más importantes.

## **1. UNA ESFERA INTERNACIONAL IMPREVISIBLE Y QUE VUELVE A SER DETERMINANTE**

Vivimos **tiempos convulsos**. A la reiteración de crisis que desde 2008 estremece el mundo –crisis financiera, pandemia–, se suma la escalada bélica global con una guerra en el este de Europa, que es una manifestación del conflicto entre Rusia y la OTAN, las tensiones y el riesgo de más inestabilidad y conflicto en Medio Oriente y África, el terrible genocidio que está perpetrando el Gobierno de Israel contra el pueblo palestino en Gaza y Cisjordania o los atroces ataques contra el Líbano, en un conflicto que se prolonga desde 1948.

Encontrar un hilo conductor capaz de dar sentido a toda esta consecución de fenómenos y de hacernos entender el contexto internacional actual es imprescindible para situar los retos que la humanidad afronta. Este hilo nos conduce directamente a una crisis de **hegemonía no solo del neoliberalismo**, sino también del autoproclamado orden internacional basado en reglas. Un orden que ha venido estructurando el proyecto civilizatorio impulsado por el bloque occidental y que se ha articulado a través de una globalización desplegada a partir de los años ochenta del siglo pasado.

El mundo contemporáneo está inmerso en una **reconfiguración geopolítica** con tensiones manifiestas en los planos económico, social y político. El auge de países emergentes, como China, India, Brasil o Sudáfrica han redefinido las dinámicas tradicionales de poder, desplazando el dominio absoluto de potencias históricas como Estados Unidos y sus aliados del norte global. En particular, se están moldeando **nuevas alianzas, bloques y estrategias geopolíticas**, como por ejemplo los conocidos como BRICS, que abarcan a una gran mayoría de la población mundial y representan un porcentaje muy significativo de la economía mundial.

El mundo avanza hacia un **orden global multipolar** en el que las grandes potencias y los bloques entran en competencia. Una competencia que abarca todas las esferas: por supuesto, la económica, tecnológica y militar, pero también otra de principios y valores que ya no se da únicamente entre bloques, sino que fragmenta internamente nuestras propias sociedades. La globalización se reconfigura y la institucionalidad internacional que aspiraba a gobernar la mundialización, y que durante un tiempo fue útil, se halla en apuros, incapaz de dar respuestas a problemas y conflictos de orden global.

Las sacudidas en las **cadenas de valor globales**, la ralentización y estancamiento en el comercio mundial, las guerras comerciales y el renacimiento de la política industrial en los países occidentales junto a la revitalización de la política de aranceles son efectos de esa reconfiguración. Tras una política orientada a la apertura de mercados para hacer valer unas ventajas comparativas aplastantes, los países del bloque occidental alegan amenazas a su "seguridad nacional" para frenar la competencia de la producción y los avances tecnológicos de los nuevos centros industriales del Sur Global.

Un mundo más convulso -con los múltiples conflictos bélicos existentes, los impactos de la crisis climática, más profundos en las zonas del mundo y colectivos más pobres, y una creciente desigualdad entre países ricos y pobres- provoca **una mayor frecuencia de crisis humanitarias**, que tienen como consecuencia una creciente emigración de personas que buscan una oportunidad para ellas y sus familias o que buscan refugio o asilo en su huida para salvar la vida. La **cuestión migratoria** en gran parte de las sociedades, así como a nivel global, se perfila como un eje definitorio de la agenda política. No podemos obviar en nuestro análisis de este fenómeno los efectos que la emigración produce en los países de salida, principalmente en aquellos más pobres del Sur Global. Pero tampoco las exigencias que supone en los países de destino en todos los terrenos, principalmente en materia de integración social, económica y cultural, aunque el debate y las políticas a día de hoy tengan casi exclusivamente un enfoque securitario y policial por influjo del discurso de las fuerzas políticas identitarias, nacionalistas y autoritarias, tal y como ha sucedido con la aprobación del Pacto Europeo de Migración y Asilo. En este sentido, desde CCOO hemos reiterado la necesidad de que tenga un enfoque basado en derechos humanos y en la dignidad de las personas migrantes y las solicitantes de protección internacional.

Pero también este es un mundo en el que igual que ayer las **empresas transnacionales** continúan vulnerando los derechos humanos y medioambientales en sus cadenas de producción, sin mostrar ningún tipo de responsabilidad. A pesar de los limitados avances en el contexto europeo, la **diligencia debida** es aún una utopía. Asimismo, la concentración de riqueza a escala global y el aumento de las brechas entre países ricos y países pobres vuelven a situar la desigualdad como elemento caracterizador de la sociedad global.

Una vez más en la historia reciente, la **Unión Europea** (UE) se encuentra ante retos que reclaman de toda su audacia, que exigen articular nuevas respuestas ante las actuales preguntas que el contexto global actual nos arroja. Retos que reclaman también más integración y más federalismo en un momento en el que las fuerzas de extrema derecha ganan posiciones debido a que son capaces de articular un creciente malestar y ansiedad en amplias capas de la población, a veces difuso y otras veces provocado por factores muy concretos (por ejemplo, la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras). Una profunda sensación de inseguridad e

incertidumbre atemoriza a nuestras sociedades. Al mismo tiempo, estas fuerzas políticas articulan la reacción frente a los avances que en muchos ámbitos se vienen dando.

Una vez más en la historia reciente, la Unión Europea (UE) se encuentra ante **retos que reclaman de toda su audacia, que exigen articular nuevas respuestas** ante las actuales preguntas que el contexto global actual nos arroja. La UE debe contribuir a asegurar la paz en un contexto de amenaza. Pero política de seguridad coordinada no significa más dinero para comprar armas sino más diplomacia, prevención de conflictos, desarme y control de armas, más democracia y progreso social. En ningún caso el mayor gasto en seguridad puede ser a costa de reducir gasto en políticas sociales. Retos que reclaman también más integración y más federalismo en un momento en el que las fuerzas de extrema derecha ganan posiciones debido a que son capaces de articular un creciente malestar y ansiedad en amplias capas de la población, a veces difuso y otras veces provocado por factores muy concretos (por ejemplo, la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras). Una profunda sensación de inseguridad e incertidumbre atemoriza a nuestras sociedades. Al mismo tiempo, estas fuerzas políticas articulan la reacción frente a los avances que en muchos ámbitos se vienen dando.

El mayor peso de las **extremas derechas** no es una dinámica actual, viene de lejos, aunque seguramente se ha acelerado desde la crisis de 2008, hito que supuso, hoy lo podemos decir, el final de una etapa y la entrada en un período que podemos caracterizar de transición. Tampoco es un fenómeno exclusivamente europeo. Los repliegues identitarios, nacionalistas y autoritarios se dan en otras muchas partes del mundo. Uno de los más preocupantes es aquel en el que se encuentra inmerso EEUU. En Europa estas fuerzas políticas, aunque ya no aspiran a una disolución de la institucionalidad europea, sí proponen un cambio de raíz de la UE dando pasos atrás en la integración.

La hoja de ruta de la UE está definida por el intento de avanzar en su **autonomía estratégica** en muy diversos planos: el económico, el industrial, el tecnológico y el energético, pero también el militar. Necesariamente esto exige una mayor voluntad de intervención pública de la UE, también de los países miembros, en un momento en que los desafíos y las necesidades de inversión son muy exigentes. El riesgo actual es quedarse atrás, ya está ocurriendo en muchos ámbitos, respecto a EEUU o China, y mostrar una total subalternidad que impida un desarrollo y posicionamiento propios. La reforma de la gobernanza económica de la UE, que vuelve a poner en el foco la austeridad, si bien es verdad que con mejoras, puede actuar de bloqueo a la hora de avanzar en esta dirección.

Pero conviene no llamarse a engaño. Debemos ser conscientes de que **la población europea se siente muy lejana de la institucionalidad de la UE**. Es a través de esa lejanía del proyecto europeo, a veces ganada a pulso como cuando se causó un profundo dolor social con las políticas de austeridad para afrontar la crisis de 2008, por la que se cuelan las fuerzas reaccionarias.

Las sociedades occidentales han comenzado a percibir el mundo como un escenario convulso, de tensiones y riesgos múltiples, caracterizado por el conflicto y la disputa en todos los planos. Esta realidad condiciona, y condicionará cada vez más, las dinámicas internas de nuestros países. Por supuesto, el sindicalismo de clase y sociopolítico debe ser consciente de ello, tener una interpretación precisa del contexto en el que intervenimos e intentar actuar en consecuencia en todos los ámbitos siempre con el objetivo de avanzar en justicia social.

## 2. AVANZAR EN EL MODELO SOCIAL EUROPEO, DEFENDER LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MUNDO

Los espacios prioritarios de intervención sindical internacional de CCOO deben ser la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)** y la **Confederación Sindical Internacional (CSI)**.

**La CES es un espacio que presenta importantes problemas de cohesión y de proyecto sindical compartido.** Las diferencias cada vez son más evidentes, en la medida en que el mundo se tensiona y entra en conflicto y la geopolítica está más presente, pero también en tanto el modelo social europeo avanza, como por ejemplo con la Directiva de Salarios Mínimos.

Reforzaremos nuestro papel en las **instituciones europeas**, especialmente junto a **europarlamentarios progresistas** -con quienes intensificaremos el trabajo en red y en plataformas diversas de la mano de sindicatos afines- para proponer y contribuir a paquetes legislativos comunitarios que promuevan mejoras para las y los trabajadores europeos. También haremos un esfuerzo por acercar la importancia de las instituciones europeas y nuestro trabajo en ese ámbito a nuestros y nuestras delegadas.

Desarrollaremos y ampliaremos nuestras **relaciones bilaterales** con los sindicatos europeos, con las federaciones sindicales europeas, los comités de empresa europeos y el Comité Económico y Social Europeo (CESE), como órgano consultivo de la UE donde los sindicatos tenemos un espacio privilegiado de participación sobre cuestiones económicas y sociales y la promoción de la integración europeas, fundamental para defender los intereses de la clase trabajadora europea. En este sentido, deberá reforzarse nuestro trabajo y nuestras alianzas en los consejos sindicales interregionales para garantizar los derechos de los y las trabajadoras transfronterizas. Para ello, es necesaria la coordinación sindical de nuestra participación en dichos consejos.

Y, por supuesto, seguiremos trabajando para que la **Carta Social Europea** sea un auténtico instrumento de garantía de derechos sociales para la ciudadanía europea.

La nueva etapa de la **Confederación Sindical Internacional (CSI)**, que tras superar una grave crisis apuesta por ser, por fin, la voz de las personas trabajadoras organizadas del mundo, supone una gran oportunidad que el movimiento sindical internacional no debe desaprovechar.

Debemos orientar nuestros esfuerzos a que la CSI pase de ser una mera coordinadora de sindicatos a convertirse en la contraparte de los poderes económicos transnacionales y fuerza fundamental en la lucha por la defensa y extensión de los derechos sociales, laborales y sindicales globales, especialmente en aquellos países donde aún estos derechos no se garantizan, e incluso, como en el caso de comprometerse con la acción sindical, pueden costar la vida.

El debate suscitado en OIT sobre si el **derecho a la huelga** forma o no parte del Convenio 87 sobre libertad sindical, que se encuentra actualmente en la Corte Internacional de Justicia, CIJ y donde CSI y CCOO se ha implicado intensamente, muestra un evidente cambio de actitud en la

contundencia y convencimiento del derecho sindical fundamental que constituye el derecho al ejercicio de la huelga.

Pero la acción sindical internacional exige también, para ser más efectiva, de unas **instituciones multilaterales** fuertes, reformadas y útiles. Nuestro compromiso con el multilateralismo es indudable, y así lo demuestra nuestra activa participación en el Consejo Asesor Sindical (TUAC) de la OCDE, en Naciones Unidas y especialmente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La **OIT**, como única agencia de Naciones Unidas de carácter tripartito, es nuestro espacio natural y reconocido de representación y defensa de los y las trabajadoras a nivel global. La OIT adolece de problemas por las presiones que gobiernos y empleadores ejercen sobre la organización, tanto a nivel presupuestario como de cuestionamiento político, como la discusión sobre el derecho a la huelga ya mencionado demuestra.

Seguiremos defendiendo la utilidad y el carácter imprescindible de la OIT, también para que contribuya al fin de los conflictos armados y las guerras que principalmente sufre la clase trabajadora y a garantizar el derecho a vivir en paz.

Debemos mantener un discurso proactivo y normalizador del **hecho migratorio**. Para ello, debemos reforzar nuestra acción sindical efectiva y defender una política constructiva y coherente sobre migración que garantice mecanismos de gestión legal, eficaz, segura y ordenada de los flujos migratorios basado en los derechos humanos y que refuerce la garantía a la protección internacional. Es necesario que confrontemos los discursos xenófobos y racistas de la extrema derecha respecto de la migración y los bulos y mentiras que abundan en torno a ella. A nivel europeo, debemos mantener una firme posición de rechazo a las políticas que limitan los derechos de las personas migrantes.

La garantía de respeto empresarial de los derechos humanos y medioambientales a lo largo de las cadenas de producción de las empresas transnacionales -la **diligencia debida**- es un elemento central para garantizar el trabajo decente y con derechos para todos y todas, pero al mismo tiempo una oportunidad de acción sindical internacional coordinada y colaborativa de primer orden. Debemos seguir trabajando para hacer realidad el Tratado Vinculante de Naciones Unidas, el desarrollo de la directiva europea y una ley española que no solo suponga la transposición de la directiva en nuestro país, sino que avance en el reconocimiento de derechos y en la determinación de obligaciones.

La estrategia sindical para la diligencia debida pasa por la formación sobre la materia para personas trabajadoras y delegadas de personal, pero también por el intercambio y el seguimiento de prácticas en debida diligencia en transnacionales, así como en la elaboración de indicadores, de refuerzo de la negociación colectiva en este tema y en espacios de diálogo social y participación efectiva sindical junto a la colaboración con ONG dedicadas a este ámbito. Pero no será posible avanzar en la debida diligencia sin fortalecer redes sindicales de apoyo mutuo con comunicación directa y periódica entre sindicatos de los países donde se ubican las matrices y las cadenas de producción y se elaboren estrategias conjuntas y se intercambie información.

Otro elemento fundamental para la acción sindical internacional es la **cooperación**. Se abren oportunidades para mejorarla en un contexto global de incertidumbre y en el marco de una nueva ley española de cooperación internacional, definiendo y desarrollando una nueva estrategia integral para

fortalecer los sindicatos del mundo como agentes de desarrollo para avanzar hacia sociedades más justas y equitativas, con garantía de los derechos laborales y alineados con la Agenda 2030 y los ODS.

Para lograrlo es fundamental el fortalecimiento de **redes sindicales internacionales**, mediante espacios de intercambio y el establecimiento y desarrollo de convenios para fomentar la transferencia de conocimientos y apoyo mutuo. La línea de trabajo de nuestra red sindical internacional con sindicatos de Europa y América Latina -REDES- la Red Sindical de Migraciones Mediterránea Subsahariana (RSMMS) con sindicatos de Europa, Magreb, Oriente Medio y África Subsahariana es un ejemplo a ampliar y reforzar.

La lucha contra la **extrema derecha** debe librarse también desde el mundo del trabajo. Debemos seguir batallando, tanto desde el grupo de trabajo confederal antiextrema derecha y en alianza con otros movimientos sociales como a nivel internacional, a través del espacio de trabajo en la CES y de nuestras redes sindicales, especialmente la Red Sindical Internacional Antifascista y REDES. Es necesario impulsar la formación y la educación, así como elaborar estrategias para desmontar los mensajes de la extrema derecha en los centros de trabajo.

Asimismo, fomentaremos las **iniciativas de desarrollo sostenible** que vinculen actividad sindical y ODS y la creación de un fondo específico con el 0,7% que destinan todas las estructuras de CCOO para cooperación internacional, para proyectos de mejora de las condiciones laborales y fortalecer las estructuras sindicales locales. Asimismo, es necesario promover la coordinación multilateral, tanto de alianzas estratégicas con organizaciones internacionales como la OIT; como con la sociedad civil, para movilizar el apoyo global y la presión política imprescindible para la mejora de las condiciones de trabajo en determinadas regiones.

No podemos cerrar este punto sin reiterar nuestro apoyo y solidaridad con el pueblo saharauí y la reclamación de la celebración del referéndum de autodeterminación tantas veces pospuesto. Exigimos, por otro lado, que Estados Unidos ponga fin al inhumano bloqueo sobre Cuba y que sea eliminada de la "lista internacional de países que apoyan al terrorismo".

### 3. EL SINDICATO ANTE LA FRAGMENTACIÓN POLÍTICA Y LA POLARIZACIÓN SOCIAL

El escenario político al que nos enfrentamos en España se caracteriza por una evidente **fragmentación política**, con espacios ideológicos en los que opciones cada vez más numerosas se disputan el apoyo del electorado a ambos lados del espectro ideológico. La consecuencia es una mayor complejidad para formar mayorías parlamentarias que den luz verde a gobiernos con apoyos estables.

La emergencia de **pulsiones reaccionarias** en la sociedad española se ha manifestado en el incremento del voto hacia opciones políticas de extrema derecha y en la adopción de medidas

y discursos políticos propios de este espacio ideológico por parte del resto de grupos políticos y fuerzas parlamentarias en el espectro ideológico de la derecha. Esta circunstancia no solo se produce en España, sino también en Europa y en otras partes del mundo, como ya se ha comentado, y bajo ella subyacen razones y motivaciones que deben ser escrutadas con detenimiento para diagnosticar el problema y ofrecer soluciones.

La salida neoliberal a la crisis iniciada en 2008, con austeridad y recortes como ingredientes principales del desmantelamiento del estado de bienestar, cuyos efectos y medidas persisten, generó un caldo de cultivo propicio para el surgimiento de populismos que, en los últimos años, han sido capitalizados por organizaciones reaccionarias con un discurso xenófobo y racista frente a la migración, negacionista del cambio climático, contrario a los avances en los derechos de las mujeres y del colectivo LGTBI+, y profundamente opuesto a los valores solidarios del europeísmo.

La gestión de la crisis derivó en un paulatino **malestar social**, en un alejamiento de lo público y en una desconfianza generalizada en las instituciones. Más recientemente, sobre esa percepción han influido de manera determinante cuestiones como los insostenibles precios del alquiler o compra de una vivienda, la carestía de los alimentos y la energía o la precariedad en el empleo. La **deslegitimación de las instituciones y la polarización social** espoleada desde la extrema derecha han supuesto una importante crisis de intermediación que pone en cuestión la representatividad de las organizaciones políticas, sociales y sindicales, socavando la propia democracia. A esa deslegitimación ha contribuido también el papel adoptado por una parte del Poder Judicial cuyas polémicas actuaciones en contra de otros poderes del Estado y de organizaciones políticas y sindicales de izquierdas –con penas de cárcel incluidas– han supuesto un añadido a esa ofensiva.

Una de las características más llamativas de las facciones dominantes en la extrema derecha, es que esgrimen una suerte de rebeldía frente al Estado y las élites, con el que recubren sus posiciones ultraliberales. Paradójicamente, lo único que cuestionan del estado son sus elementos de acción social y asistencial, pretendiendo reducirlo a su esencia violenta y de clase. Para estas facciones, el Estado debe reducirse a su expresión fundamental: ejército, sistema judicial-penitenciario y subvención a la actividad económica, es decir, reducirlo al servicio exclusivo de las élites capitalistas.

Ante ese escenario es primordial **salir a la ofensiva** para frenar esta tendencia. El sindicalismo debe promover una respuesta valiente y decidida que frene el avance de posiciones reaccionarias y la deslegitimación de las instituciones. Y esta respuesta tiene que partir de un proyecto para un nuevo modelo social en el que los intereses y problemas de la mayoría social ocupen el centro de la política. Es imprescindible que desde el sindicalismo, como expresión de la clase trabajadora organizada, pongamos los cimientos y las propuestas que vertebran ese nuevo modelo social que dé el protagonismo a nuestras necesidades. Desde el binomio diálogo-reivindicación, y ante los desafíos futuros es imprescindible mantener como organización social el pulso a la reivindicación social en las calles, promoviendo el sindicato como una herramienta combativa de mejora de derechos para la clase trabajadora.

Somos un sindicato de clase por eso nuestro papel va más allá de la legítima defensa de los intereses en la empresa. Nuestro carácter sociopolítico, representatividad y capilaridad nos

convierten en **referencia vertebradora de una sociedad** con modelos de organización cada vez más difusos, para lo que debemos reforzar y extender la formación teórica e ideológica entre nuestra afiliación, para asegurar la comprensión de nuestra acción sociopolítica en la intervención y construcción social.

#### 4. LA DEFENSA DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y EL PRINCIPIO DE REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

La defensa del derecho a la **participación institucional y el principio de representatividad sindical** son elementos cruciales para el sindicato. Se trata de un derecho fundamental de las organizaciones sindicales derivado del papel que nos otorga la Constitución española. Tenemos la responsabilidad constitucional de vertebrar la participación de la sociedad junto a los partidos políticos.

El **deterioro institucional**, la creciente **desconfianza** de la ciudadanía en las instituciones políticas y sociales, fomentado por los discursos populistas, ponen en riesgo el papel que legítimamente representan las organizaciones del mundo del trabajo y, en concreto, las organizaciones sindicales. Nuestro papel institucional y nuestra legitimidad, se ven cuestionadas por las fuerzas de extrema derecha.

Debe ser objetivo de CCOO **reforzar el marco de participación institucional** de las organizaciones sindicales. A nivel estatal a través de la elaboración de una **Ley de Participación Institucional** que defina y regule correctamente la participación de las organizaciones sindicales en las diversas instituciones, con el objetivo garantizar y preservar el mandato que nos confiere la Constitución frente a quienes niegan nuestra legitimidad o ante quienes intentan diluir la participación de las organizaciones del mundo del trabajo. En el ámbito autonómico y en el municipal es necesario consolidar los marcos jurídicos de participación vigentes, recuperar los que se hayan suprimido e impulsar su creación donde no existen. Es imprescindible defender los espacios de participación institucional especialmente amenazados por la presencia de la extrema derecha (igualdad entre hombres y mujeres, migrantes, colectivos LGTBI+).

Debemos dotar de **coherencia y eficacia a la intervención del sindicato en los ámbitos institucionalizados del diálogo social**. Tenemos que avanzar en la mejora de la coordinación de los cuadros que participan en los Consejos Económicos y Sociales, tanto de España como los autonómicos, en los consejos de diálogo social autonómicos, en los consejos sociales de las universidades y en otros organismos del Estado en sus diferentes niveles –central, autonómico y municipal-. Al mismo tiempo, es necesario coordinar y cohesionar nuestra participación en el diálogo social territorial, que tiene características y perímetros muy diversos, en torno a objetivos concretos.

Ser el primer sindicato del país, tanto en afiliación como en el número de delegados y delegadas, nos otorga **la responsabilidad de trasladar la voz de los trabajadores y las trabajadoras a las**

**instituciones.** Debemos hacer frente a los ataques a nuestra representatividad en los espacios de participación institucional, porque son ataques al conjunto de trabajadores y trabajadoras, a sus intereses y lo que representan. Tenemos que generar una estrategia coordinada con el conjunto de la organización dirigida a la defensa de nuestro derecho a la participación institucional.

## 5. LA DEFENSA DE LAS LIBERTADES Y LA DEMOCRACIA

El sindicato debe adoptar una estrategia que le permita llevar la iniciativa, no solo en la **defensa del Estado de derecho, la memoria histórica, los derechos civiles y las instituciones del Estado, sino también en defensa de los valores y principios que legitiman la propia acción sindical**, teniendo en cuenta la centralidad del trabajo y de lo colectivo especialmente, y que explican su razón de ser en defensa de la democracia. Asimismo, debemos continuar exigiendo la derogación de todas aquellas leyes que criminalizan la legítima protesta y la contestación social, consustancial a la actividad sindical, «como la denominada 'ley mordaza', tal y como hicimos con la derogación del artículo 315.3 del Código Penal, gracias al apoyo del movimiento obrero internacional y la movilización sindical encabezada por CCOO. También la defensa de los derechos políticos de la población de origen extranjero que vive y trabaja en el Estado Español, con el fin indispensable de favorecer y fortalecer su participación política y sindical.

La defensa integral del Estado de derecho requiere una estrategia que contemple inversiones en empresas públicas o de carácter híbrido, orientadas a sectores de alto valor añadido y al desarrollo de la investigación, el desarrollo y la innovación. Esto no solo contribuiría al fortalecimiento del Estado de derecho, sino que también favorecería un modelo de desarrollo colectivo y personal fundamentado en el ámbito público, consolidando las bases para una sociedad más equitativa y sostenible.

Esta **ofensiva ideológica** no puede obviar que el **individualismo y el desarraigo social** han dado a paso a unas determinadas formas de pensar condicionadas, a su vez, por nuevas formas de consumo de información y de entretenimiento al amparo de los avances tecnológicos. A ello hay que sumarle las dificultades para acceder a una información veraz en un ambiente comunicativo mediado por agentes que han hecho de la desinformación su modelo de negocio.

La transparencia respecto a las Administraciones públicas y los medios de comunicación es fundamental a la hora de combatir esa **desinformación**, un fenómeno que actúa contra la democracia y sobre el que es necesario actuar con una regulación que arroje luz sobre la financiación pública de los medios a través de la publicidad institucional, entre otras medidas encaminadas a desbrozar el acceso a una información veraz.

## 6. TEJIENDO ALIANZAS CON OTROS ACTORES SOCIALES

CCOO debe **reforzar las alianzas tejidas a lo largo del tiempo** con la sociedad civil organizada, persistiendo en la mejor tradición del movimiento obrero. Principalmente, debemos dar continuidad y reforzar nuestra presencia en aquellos movimientos fruto de la expresión de conflictos sociales ligados a servicios públicos como la sanidad, la educación, la dependencia, la vivienda, los transportes, la cultura o la memoria histórica, entre otros. **CCOO reforzará de igual forma sus alianzas con el movimiento migrante y antirracista organizado**, participando de los movimientos sociales surgidos y potenciando nuevos espacios de interrelación, coordinación y lucha compartida.

También debemos ser capaces de construir alianzas por la defensa de nuestro sistema democrático y de colaborar con colectivos que, a pesar de tener reivindicaciones laborales, formativas o sociales concretas, se han organizado fuera de las estructuras sindicales. Es necesario que establezcamos vínculos con movimientos surgidos al calor de conflictos concretos y de duración determinada, cuya composición es heterogénea, ligados mayoritariamente a capas sociales más jóvenes y con una importante presencia en entornos digitales. Es esencial entendernos y colaborar con las nuevas realidades y modelos organizativos en aras de construir posicionamientos comunes en favor de la justicia social.

# EJE 2

**gobernando**  
las **transiciones**  
**digital, ecológica**  
**y demográfica**

## 1. ANTICIPANDO LOS CAMBIOS

Las tres grandes transiciones en curso digital, ecológica y demográfica, que han registrado una notable aceleración en los últimos años, están provocando **impactos muy relevantes** sobre diferentes dimensiones de la vida económica y social. Es importante resaltar que, si bien estas transiciones tienen un carácter global y presentan rasgos comunes, la naturaleza e intensidad de sus efectos no están predeterminados de forma unívoca, ni son homogéneos en las distintas zonas geográficas. La razón es que el desarrollo de estos procesos está condicionado tanto por factores estructurales específicos de cada país económicos, institucionales, sociales, geográficos, culturales... como por las capacidades, estrategias y poder de los diferentes actores involucrados, desde las Administraciones públicas a las empresas y las organizaciones sindicales.

A lo largo de los años, se ha implementado una denominada transición energética que, en la práctica, ha resultado en la eliminación de miles de puestos de trabajo y en el desmantelamiento productivo de amplias regiones del país. Este proceso se ha llevado a cabo sin ofrecer alternativas equivalentes que compensen el impacto económico y social generado por los cierres ordenados en dichas zonas. Si bien es cierto que actualmente se está impulsando las transiciones digital y verde (denominadas convencionalmente como “transiciones gemelas”). Particularmente, las medidas para el fortalecimiento de ambas transiciones constituyen el núcleo central de los planes nacionales de recuperación y resiliencia, financiados con el programa *Next Generation EU* adoptado de forma extraordinaria en julio de 2020. La participación sindical en el diseño, seguimiento y evaluación de los planes y programas de inversión está siendo muy limitada, tanto en el ámbito estatal como territorial. Una situación que se reproduce en la mayoría de los Estados de la UE, como ha denunciado la Confederación Europea de Sindicatos.

Aunque todavía no es posible calibrar en todo su alcance el impacto de los planes nacionales, la información disponible permite apuntar que en España su despliegue está contribuyendo a impulsar una **reorientación de las bases tradicionales del modelo productivo**, como pone de manifiesto el dinamismo registrado tanto en términos de producción como de empleo por las actividades de mayor valor añadido, contenido tecnológico y productividad –como las actividades profesionales, científicas y técnicas y las de información y comunicaciones–. Aunque su peso dentro del volumen agregado es todavía reducido, la expansión de los servicios avanzados es sin duda un elemento positivo para lograr una economía más diversificada.

La finalización prevista del programa en 2026, unida a la vuelta a un marco de mayor austeridad provocado por la nueva gobernanza económica y el cambio de reglas fiscales aprobado por el Parlamento, ponen en riesgo los avances registrados y la consolidación de las transiciones digital y ecológica. Es imprescindible la prórroga de estos fondos europeos o el diseño de nuevos instrumentos financieros, tanto europeos como nacionales, para seguir avanzando por la senda de transformación productiva iniciada por el programa *Next Generation EU*. Senda que debemos transitar también con la ayuda del despliegue de una nueva **política industrial** diseñada sobre el actual paradigma hegemónico que sitúa en el centro la intervención pública condicionada y sobre las bases de la transición digital y ecológica.

Esta nueva política industrial debe expresarse a través de un **Pacto de Estado por la Industria** que, además de manifestar el compromiso político del Gobierno de España y las fuerzas políticas del arco parlamentario, junto a los agentes sociales, con el desarrollo económico e industrial del país, debe concretar la hoja de ruta para su materialización efectiva. El sindicato está obligado a coordinarse internamente entre territorios y federaciones a la hora de elaborar propuestas y evaluar el desarrollo de esta nueva política industrial.

El conocimiento científico permite el avance de las tecnologías, la mejora de las condiciones de vida, y la resolución de los grandes desafíos globales que enfrentamos, desde el cambio climático hasta la salud pública. En este sentido, el trabajo científico y la inversión en investigación son esenciales no solo para impulsar la competitividad de nuestra economía, sino también para construir una sociedad más justa y equitativa. La actual situación en el ámbito de la ciencia en España, con problemas como la precariedad laboral en la investigación, la falta de financiación adecuada y la fuga de talento, hace urgente que CCOO reconozca este sector como una prioridad.

Además, en un contexto en el que la ciencia es cada vez más transversal, es esencial que el sindicato articule una estrategia de coordinación entre las federaciones con interés y competencia en el sector (como las federaciones de Enseñanza, Sanidad, Servicios a la Ciudadanía e Industria) para trabajar de forma conjunta en la defensa de los derechos laborales del personal de investigación, la mejora de sus condiciones y el impulso de políticas que garanticen la sostenibilidad del sistema de investigación.

La transición **demográfica**, a pesar de recibir una menor atención, plantea una serie de retos tales como el envejecimiento, la organización de los cuidados, el fenómeno migratorio y la desigual distribución de la población en el territorio de singular importancia para la sostenibilidad y el bienestar de nuestras sociedades, así como para la consolidación de los avances en materia de igualdad de género.

Estas tres transiciones **no plantean únicamente oportunidades y beneficios, sino también riesgos** e impactos importantes en la población y las zonas afectadas. Sabemos que su desarrollo no se está produciendo de forma equilibrada, ni sus impactos afectan ni benefician por igual al conjunto de la población. La consecuencia es la existencia de brechas diversas: de tipo social y económico, por razones de género, edad, niveles de renta, formación, diversidad funcional y nacionalidad; productivas, entre los diferentes sectores y tipos de empresa; y territoriales (entre territorios y dentro de los mismos). Unas brechas cuya persistencia puede contribuir al aumento de las desigualdades y el riesgo de segmentación y exclusión en los próximos años, contribuyendo en paralelo al incremento del malestar social.

Todo esto justifica la importancia de que el despliegue de las actuaciones orientadas a encauzar e impulsar estas transiciones incluya como un pilar central la apuesta por un **nuevo modelo de contrato social**. Un modelo que tiene que contraponerse radicalmente al contrato social neoliberal dominante desde finales del pasado siglo, basado en la individualización de los riesgos y la capacidad de endeudamiento de las familias y los Estados, y que estalló con la Gran Recesión de 2008. Pero, asimismo, un contrato social renovado para afrontar un contexto con bases sociales, económicas, institucionales y ecológicas muy diferentes a las que sustentaron el estado de bienestar keynesiano tras la segunda guerra mundial.

La propuesta de un **nuevo contrato social** debe partir de la puesta en valor de los avances alcanzados en los últimos años para la consolidación de derechos en muy diversos ámbitos. Pero más allá de esta constatación, es necesario articular propuestas de políticas e inversiones que – desde el ámbito de lo público- permitan afrontar tanto las viejas como las nuevas desigualdades y riesgos que se plantean en la presente década. En definitiva, tal como se recoge en el informe del director general presentado a la 112ª Reunión de la Organización Internacional del Trabajo (3-14 junio de 2024), un modelo de contrato social que debe “ampliar su alcance para tener en cuenta las transformaciones resultantes de los avances tecnológicos, el cambio climático y los cambios demográficos”.

En este marco general, la prioridad más destacada es elegir bien la mirada a partir de la cual se construye un relato que pretende ser alternativo. Resulta imprescindible afrontar los múltiples retos que plantea el escenario actual desde **una mirada sindical propia** a las transiciones que aspire a anticipar los cambios y gestionar de forma equilibrada y justa sus efectos.

Así, debe ser una mirada **integral**, que aborde las tres transiciones como un solo proceso complejo con dinámicas diferenciadas pero que, a su vez, tienen intersecciones, efectos combinados y restricciones entre las mismas.

También debe ser una mirada con un enfoque **materialista**, que se centre en analizar las causas estructurales de los fenómenos sin recaer en visiones maniqueas y moralistas. Por esta misma razón, es importante **evitar el determinismo**, tratando siempre de resaltar no solo los riesgos sino también las oportunidades y potenciales horizontes para la intervención. Es fundamental analizar la realidad huyendo de las visiones tecnocráticas o del catastrofismo ante la magnitud y aceleración de los cambios en marcha, que en la práctica niegan el papel de los actores sociales, entre ellos el sindicalismo.

Una mirada, asimismo, **sociopolítica**, que sitúe la centralidad de los trabajos en el núcleo de los debates sobre el despliegue de las transiciones y sus impactos. Además, debe ser una mirada **confederal** que nos permita gobernar los diferentes retos que plantean las transiciones, sus costes personales, sociales y territoriales, así como las contradicciones que estos generan desde un enfoque cooperativo y solidario.

Finalmente, es necesario que sea también una mirada **reflexiva**, que permita abordar de forma crítica la necesaria adaptación de los esquemas tradicionales de acción sindical. La razón es que las disrupciones provocadas por el desarrollo combinado de las tres transiciones globales no solo afectan sustancialmente a las bases materiales del mundo de los trabajos, sino que también tienen un impacto significativo sobre las grandes estructuras de mediación social consolidadas en las democracias liberales del siglo XX desde los partidos políticos a los medios de comunicación, que en la última década vienen registrando una profunda crisis de transformación.

Los sindicatos de clase no somos lógicamente inmunes a esta crisis de transformación, en tanto que estructura de mediación en el ámbito de las relaciones de trabajo. Esto implica la necesidad de movilizar toda nuestra **inteligencia colectiva** para fortalecer nuestra misión central como espacio de autoorganización de las personas trabajadoras, es un requisito indispensable para afrontar los múltiples retos que plantea un mundo laboral cada vez más fragmentado, diversificado y

cambiante, así como un entorno institucional y político que en los próximos años registrará notables grados de volatilidad e incertidumbre.

## 2. LA TRANSICIÓN DIGITAL:

### FRENTE A LA DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA, MÁS DERECHOS

La denominada transición digital se refiere al proceso de digitalización de la economía y la sociedad impulsado a través de múltiples iniciativas en áreas como la innovación y desarrollo, las infraestructuras, las políticas industriales, la educación y el empleo, o la regulación normativa. Es un proceso en construcción cuyo **alcance y efectos están todavía por desplegar en toda su amplitud**.

Se está configurando un ecosistema complejo e interdependiente integrado por una variedad de tecnologías digitales, con múltiples interacciones entre sus componentes, y cuyo despliegue registra, además, una notable aceleración que dificulta tanto la comprensión de los cambios y sus efectos como las posibilidades de intervención. Entre las tecnologías más destacadas que forman parte de este ecosistema cabe mencionar: la inteligencia artificial; el internet de las cosas; la nueva generación de redes sin cable 5G; la computación en la nube; las cadenas de bloque; los macrodatos (o “big data”); la robótica avanzada; y los ordenadores de alto rendimiento.

El desarrollo de la transición digital se sustenta en la **recopilación, análisis e interpretación de un volumen creciente de datos**, que se han convertido en una fuente cada vez más relevante de valor. Los datos son información dispuesta de manera adecuada para su tratamiento por una computadora, que acaban teniendo múltiples utilidades y se han convertido en un bien económico de primera magnitud. De tal manera que se han llegado a calificar a los datos como el petróleo del siglo XXI. La gran diferencia es que los datos no son extraídos de la naturaleza, sino que son producidos por los seres humanos y las máquinas.

Estas nuevas tecnologías han posibilitado la emergencia de **nuevos modelos de negocio** de base digitales que han contribuido, asimismo, al desarrollo de nuevas formas de empleo, como el trabajo realizado a través de plataformas digitales laborales que ha registrado un notable dinamismo en España, en actividades como el reparto, el transporte de personas viajeras en vehículos con chofer y, de forma creciente, los cuidados a las personas en situación de dependencia.

La transformación digital va a incorporarse progresivamente a todos los sectores donde van a convivir **efectos positivos con otros negativos**. Las posibilidades de sustituir y optimizar actividades van a afectar desde a los despachos de ingeniería y diseño hasta actividades manufactureras. Existe el riesgo de automatización, desde las tareas rutinarias y de menor contenido social, y que resultan por tanto más fácilmente reemplazables por una máquina, hasta la monitorización exhaustiva del trabajo en una actividad técnica o administrativa. Un riesgo que es posible se incremente con la extensión de las tecnologías de inteligencia artificial, que en una

primera fase están incidiendo especialmente en la automatización de las tareas de apoyo a la gestión administrativa.

**La magnitud e intensidad de los impactos de la digitalización sobre el volumen de empleo es todavía relativamente limitada** en términos agregados. Una razón es que el avance de las transformaciones digitales es asimétrico y se desarrolla a diferentes velocidades entre los sectores, empresas y territorios. Además, la digitalización es una tendencia que discurre en paralelo a otras dinámicas de la economía y la sociedad, que en conjunto generan efectos sobre el nivel de empleo. La realidad es que ya miles de ciudadanos y ciudadanas, así como de personas trabajadoras, utilizan los servicios de plataformas para actividades de distribución y logística o que el impacto de la digitalización en las actividades financieras ha conllevado de facto la desaparición de miles de sucursales y puestos de trabajo.

Los efectos de la digitalización de los procesos productivos son más visibles, en cambio, en los **requerimientos de cualificación** de las personas trabajadoras. Esto se ha traducido en un incremento de la demanda de competencias digitales –desde las básicas a las más especializadas– que se intensificará en los próximos años. La consecuencia es que el conjunto de la población activa precisará disponer de competencias específicas y permanentemente actualizables en este campo, cuyo abordaje requerirá de políticas y servicios públicos adecuados que garanticen el aprendizaje a lo largo de la vida.

El proceso de digitalización está afectando igualmente a las **condiciones de trabajo**, aunque de forma ambivalente. Por un lado, tiene efectos positivos, por ejemplo, en términos de facilitar una mayor autonomía y flexibilidad para las personas trabajadoras, la reducción de tareas tediosas y peligrosas, y la disminución de riesgos físicos para la salud. Por otro lado, se han detectado efectos negativos como son el fortalecimiento del poder empresarial en las relaciones laborales; la intensificación del ritmo de trabajo; una mayor vigilancia y supervisión; menor autonomía; el reforzamiento de sesgos discriminatorios en las decisiones empresariales; y el aumento de los riesgos psicosociales. En todo caso, la naturaleza e intensidad de los impactos sobre las condiciones de trabajo no están solo predeterminadas por la tecnología, sino también por otros factores estructurales (económicos, sociales, institucionales), y por las estrategias de los actores sociales y la correlación de fuerzas entre los mismos.

Las posibilidades técnicas brindadas por los avances de la digitalización han favorecido también el desarrollo de estrategias empresariales con impactos sustanciales en la **organización del trabajo**, como por ejemplo: la fragmentación y atomización de las tareas, que tiene su expresión más significativa en las plataformas digitales laborales; una mayor capacidad para la externalización de los procesos productivos y los riesgos asociados a los mismos; y el trabajo a distancia y teletrabajo, que no son fenómenos novedosos pero que han cobrado un renovado impulso en los últimos años. A esto se suma la incipiente utilización por las empresas de algoritmos basados en la inteligencia artificial para implantar sistemas automatizados de toma de decisiones en diversas áreas (desde la contratación, a la organización del trabajo y el control de las subcontratas y franquicias).

La principal consecuencia de estas estrategias es el **fortalecimiento de la dirección empresarial**, así como una mayor individualización de las relaciones de trabajo. Además, si bien se afirma que la digitalización puede propiciar una economía organizada a partir de relaciones más horizontales,

en realidad está impulsando procesos mucho más jerárquicos de concentración del poder en las grandes empresas –especialmente, las del sector tecnológico-, que derivan en nuevas situaciones de monopolio y capacidad de imposición unilateral del acceso a las formas de empleo y condiciones de trabajo. Todo esto plantea retos relevantes para la capacidad contractual y de organización de los sindicatos en los nuevos entornos digitales de trabajo.

Las disrupciones impulsadas por los cambios tecnológicos se extienden también a **otras esferas de la vida social**, desde los medios de comunicación, el acceso a la vivienda, los procesos de participación política o nuestra relación con los bancos o Administraciones, que obligan a usar estos medios a un importante sector de la población, generalmente de mayor edad que no está preparado para ello. Tiene efectos indudablemente positivos, pero también riesgos que pueden afectar a la calidad de nuestras democracias.

Esto es especialmente evidente con los avances en la **inteligencia artificial**, cuyo desarrollo sin una regulación adecuada puede afectar a los derechos fundamentales: en el plano colectivo, los derechos vinculados a la dimensión política y relacional de las personas -entre otros, la libertad de reunión y asociación- y los derechos dependientes del acceso a los servicios públicos, y en general los derechos sociales. Y también a nivel individual, tales como los derechos a la intimidad y protección de datos, a no sufrir discriminación y el derecho a un juicio justo y a la tutela de los tribunales.

La intensidad del cambio tecnológico y su impacto sociolaboral exigen **la participación e intervención sindical** a través de un diálogo social efectivo, con el objetivo de repartir los beneficios que el despliegue de las tecnologías digitales ha propiciado. En este sentido, se han sucedido avances a todos los niveles que dibujan un camino que deberemos continuar transitando.

En junio de 2020 las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel europeo firmaron el **Acuerdo Marco Europeo de los Interlocutores Sociales sobre Digitalización**, que supone un compromiso compartido de los interlocutores sociales para abordar la transición digital del sistema económico y de las empresas, mediante el consenso en los diferentes niveles nacionales, sectoriales y empresariales. Trataba de **garantizar el acceso sindical** a la información algorítmica de las plataformas digitales, desarrollando mecanismos de transparencia y conocimiento de la información algorítmica para normalizar la negociación colectiva, haciéndose extensible este derecho a todos los niveles sectores y empresas.

La conocida como **“Ley Rider”**, acordada en el marco del diálogo social en 2021, tiene como objetivo **garantizar los derechos laborales** de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Además, las empresas quedan desde entonces obligadas a informar a la representación legal de las personas trabajadoras de los “parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial” con afectación en las condiciones laborales. Esta ley supuso que España se pusiera a la vanguardia en la regulación de la digitalización y ha sido clave para la elaboración y aprobación de la **Directiva Europea de Trabajadores de Plataformas**. Esta norma aspira a regular y garantizar los derechos del conjunto de las personas que trabajan a través de plataformas digitales. Casi al mismo tiempo, el Consejo de la Unión Europea aprobaba el **Reglamento de Inteligencia Artificial** con el objetivo de regular

la utilización de sistemas de IA, garantizar la protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales de las personas. La protección de las personas trabajadoras y la participación sindical en determinados aspectos tienen un papel específico en esta normativa.

Más allá de estos avances, hay que demandar al Gobierno la creación de un mecanismo público que supervise las tecnologías y herramientas digitales que se incorporan a los sectores para garantizar que respetan las leyes y normas que regulan las relaciones laborales. Podrían ampliarse las funciones de la recién creada **Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial**.

Asimismo, el sindicato debe impulsar un tratamiento oportuno de la digitalización en los distintos niveles de **negociación colectiva** en que participa, para garantizar que la representación legal de las personas trabajadoras llegue hasta la última persona, independientemente de su modalidad de prestación del trabajo, en especial aquellos trabajos a distancia y deslocalizados de un entorno laboral tradicional o gestionados por plataformas digitales, garantizando desde los derechos fundamentales (intimidad, confidencialidad, seguridad, salud, especialmente las condiciones psicológicas...) hasta las condiciones de trabajo y organización adecuadas (transparencia, gestión de tiempos...).

### 3. LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA:

#### AVANZANDO EN SOSTENIBILIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Europa y España se encuentran desde hace años en un **estado de emergencia climática**, situación que se explica por las consecuencias que ya estamos soportando provocadas por el calentamiento global. Un calentamiento directamente relacionado con la dependencia del desarrollo económico del consumo de combustibles fósiles. Todos los indicadores científicos señalan que si no reducimos drásticamente su utilización será imposible revertir las consecuencias y sufriremos un deterioro importante de nuestra salud y condiciones de vida, más en nuestro país que, como indica el grupo de expertos de cambio climático de la ONU, es de los más vulnerables a este fenómeno.

El cambio climático y la degradación del medio ambiente provocan ya **impactos visibles en los ecosistemas naturales** de España con olas de calor más frecuentes, precipitaciones extremas y sequías, invasión de vectores, incendios agresivos... que se acentuarán en los próximos años con el agravamiento de la crisis ecológica. Hasta ahora el actual modelo económico se ha basado en un crecimiento ilimitado de la producción y el consumo que no ha tenido en cuenta los límites biofísicos del planeta. Ahora bien, el desarrollo de las políticas públicas de mitigación y adaptación representa una oportunidad para impulsar la necesaria descarbonización de nuestro modelo productivo, potenciar nuevas actividades y empleos, reducir la dependencia energética del exterior y desarrollar la circularidad de la economía.

La economía española cuenta, para ello, con algunas **fortalezas** significativas: la existencia de abundantes recursos energéticos renovables –eólica, solar e hidráulica-, que le otorga una

ventaja comparativa geográfica; un ecosistema de empresas líderes protagonistas del despliegue internacional de las energías renovables y cadenas de valor consolidadas para esas tecnologías, apoyadas además en la participación de instituciones pioneras en el ámbito de la energía e importantes centros de investigación, desarrollo tecnológico y conocimiento.

Y una **hoja de ruta institucional** para llevar a cabo esta transición -el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima y la Ley de Cambio Climático y Transición Energética-, que cuenta con el respaldo financiero de los fondos *Next Generation* como palanca inversora para el desarrollo de este proceso. La reducción de las emisiones en generación energética ha sido importante y la presencia de las renovables en el mix energético ha conllevado que en año 2023 casi la mitad del consumo energético fue generado por renovables.

La transición energética está favoreciendo la creación de **“empleos verdes”** en España, aunque en un volumen todavía limitado en términos agregados, con un potencial significativo de aumento de la demanda en ocupaciones en campos muy diversos, entre otros: las energías renovables y la transición energética; la transformación medioambiental de las empresas; la construcción sostenible; la agricultura y producción de alimentos; la economía circular y la biodiversidad.

El desarrollo de este proceso está provocando una **reducción del empleo en determinadas ocupaciones** y especialmente en los sectores con mayor nivel de emisiones de carbono y utilización de recursos naturales fósiles. Este impacto debe mitigarse a través de la adaptación de los procesos productivos de las empresas sobre bases de mayor sostenibilidad y eficiencia en el uso y reciclaje de los recursos. Es necesario fortalecer las competencias formativas en técnicas “verdes” del conjunto de las personas trabajadoras a través la cualificación y recualificación, que constituyen una herramienta imprescindible para garantizar una transición justa.

Muchos de los **perfiles** que se van a necesitar para esta transición ecológica ya existen, pero necesitarán **adaptarse a las nuevas necesidades**. La formación reglada y la formación profesional deben ser unas de las bases del futuro del desarrollo económico que queremos. Así, es necesario que se incorporen los contenidos adecuados para abordar esta transición y poner a disposición del mercado laboral profesionales solventes. Demandaremos a las autoridades competentes sensatez y agilidad para responder a esta necesidad estructural, respuesta que tendrá que ser adaptada y pensada para el lugar donde se va a desarrollar. La formación debe estar orientada a cubrir las demandas que surjan del modelo y las actividades previstas a desarrollar en el territorio determinado. Ya hemos dicho que las realidades de cada territorio suelen ser diferentes respecto a la potencial creación de empleo o a las cadenas de valor.

Las repercusiones de la emergencia climática también afectan a las **condiciones de trabajo**. Es especialmente visible, por ejemplo, en las ocupaciones donde las personas trabajadoras tienen una mayor exposición al aumento de las temperaturas o a vectores transmisores de enfermedades infecciosas, como el virus de la fiebre del Nilo.

Los impactos de la crisis climática se proyectan al conjunto de la economía aunque de forma asimétrica. Así, en el corto plazo la mayor intensidad se registra entre los sectores con mayor incidencia de los riesgos provocados por este fenómeno -primario, turismo y construcción-, y aquellos más afectados por el reto de la descarbonización (transporte, energía e industria manufacturera).

**Las políticas de transición tienen también un desigual efecto distributivo**, ya que no afectan por igual al conjunto de la población, registrándose una mayor vulnerabilidad entre los grupos con menores niveles de cualificación y renta. También se empieza a detectar una cierta brecha de género, en la medida en que –si bien las ocupaciones donde se registran un mayor impacto negativo son en general altamente masculinizadas– las mujeres están infrarrepresentadas en los estudios y ocupaciones con mayor nivel técnico, que son las que previsiblemente registrarán una mayor demanda en los próximos años.

Los costes de la transición energética tienen, asimismo, una importante **vertiente territorial**, ya que las zonas que han registrado un fuerte impacto laboral inicial como consecuencia de este proceso, debido al mayor peso relativo de actividades contaminantes o más vulnerables al cambio climático (por ejemplo, la escasez de agua), tienen igualmente mayores dificultades para acceder a las oportunidades de desarrollo vinculadas a la transición digital y ecológica. Debemos estar vigilantes para que se cumplan las estrategias y los compromisos adquiridos con las personas trabajadoras afectadas y sus territorios.

**La brecha provocada entre los ganadores y perdedores de este proceso puede acrecentar un malestar** que ya es visible tanto en términos sociales como políticos. En este sentido, las políticas de adaptación y mitigación no son suficientes por sí mismas para neutralizar los efectos de la desigual distribución de los costes asociados a este proceso, debiendo acompañarse de medidas de reindustrialización y compensación con perspectiva de equidad social y cohesión territorial, que eviten el rechazo a la transición ecológica y energética por parte de los grupos más afectados por sus consecuencias. Los planes de transformación económica que fijen compromisos tangibles para la transición junto con la rigurosidad en las evaluaciones de impacto ambiental serán determinantes para el apoyo de las personas trabajadoras, ciudadanos y territorios afectados.

Las líneas de actuación del sindicato deben dirigirse a conjugar **sostenibilidad y justicia social, es decir, a impulsar un desarrollo sostenible en todos los planos**. Para ello, es necesario aplicar principios de transición justa desde una perspectiva integral en todos los procesos que puedan afectar a trabajadores y trabajadoras en los diversos territorios y sectores. Es esencial diseñar estrategias adecuadamente planificadas para que las transformaciones que se deben afrontar se desarrollen evitando repercusiones negativas sobre los empleos. La experiencia aplicada por el Gobierno al sector energético, la política pública de transición justa, aporta lecciones importantes. Dicha experiencia, desde su perfeccionamiento y mejorando la participación sindical, debe hacerse extensiva a otros sectores. La elaboración de la **nueva estrategia de transición justa**, que se ha de elaborar para el siguiente período de cinco años, será una buena oportunidad.

La puerta de esta transición ecológica es la energética, que es prioritaria porque el impacto de su descarbonización es determinante en la reducción de gases de efecto invernadero. **La eficiencia energética y la generación renovable** han dado un paso importante por los fondos europeos, pero no solo por ellos. Importa, y mucho, la evolución de las tecnologías renovables y su rentabilidad, así como el desarrollo del almacenamiento energético para suplir la intermitencia de algunas renovables y la electrificación de las demandas de energía en ciertos sectores como el transporte, la edificación o la industria. La hoja de ruta de esta transición en España está comprometida con la UE a través del Plan Nacional de Energía y Clima 2021–2030.

**La expansión de las instalaciones de energías renovables está creando tensiones en los territorios** que deben ser contestadas por los promotores mediante diálogo con las autoridades competentes y con los habitantes de las zonas, haciéndoles partícipes desde la planificación y acordando compensaciones. En el ámbito de eólica marina flotante la planificación y el diálogo parecen encauzados, aunque aún queda tiempo para proceder a su instalación.

La expansión de estas instalaciones de energías renovables debe ser planificada para evitar la especulación del territorio, la pérdida de tierras productivas procurando su instalación en aquellas que sean baldías o improductivas, evitar la pérdida de empleo rural. Es indispensable la comunicación y la transparencia con las poblaciones afectadas acordando compensaciones, como un mejor precio en la energía y beneficios para el entorno social en el que se instalan de forma que permitan el desarrollo sostenible de ese entorno y no se convierta en especulación extractiva y rentista.

La demora en el desarrollo del PNIEC puede poner en riesgo los objetivos de emisiones, acrecentando la posibilidad de que los riesgos medioambientales se conviertan en irreversibles; mientras que si este proceso es excesivamente rápido y con poca participación de los sectores afectados puede originar desajustes económicos, laborales y sociales que generen desafección y malestar en la ciudadanía, y que amenacen los avances políticos necesarios para impulsar esta transición.

Debemos ser insistentes en los **foros internacionales** (COP, OIT, CES y CSI) en la defensa del concepto de transición justa tal y como venimos proponiendo, evitando tergiversaciones intencionadas por determinados lobbies. Una transición basada en la creación de trabajo decente y de calidad, de manera que las políticas climáticas a implementar brinden la confianza necesaria a las personas trabajadoras y las comunidades afectadas.

Debemos continuar estableciendo **alianzas estratégicas**, fomentando la cooperación entre los distintos agentes involucrados, instituciones, organizaciones de la sociedad civil y empresas, para impulsar soluciones conjuntas e involucrar a todos los actores relevantes en la toma de decisiones y en la implementación de políticas reales y duraderas.

Es necesario incorporar en las políticas de empresa los elementos relacionados con el cambio climático. El sindicato debe avanzar en la intervención sindical sobre las cuestiones ambientales en los centros de trabajo, llevando a la práctica diaria las competencias que la legislación ya nos proporciona (Estatuto de los Trabajadores), competencias reconocidas a la representación legal de las personas trabajadoras.

Hemos de desarrollar en las empresas **planes de acción medioambiental**, participando sindicalmente en la política de sostenibilidad de las empresas: en los balances de sostenibilidad, en los cálculos de la huella de carbono (que será obligatorio en 2025 para determinadas empresas), exigiendo una correcta política sobre gestión energética y materias primas, gestión del agua, reducción y gestión de residuos, fomentando planes de movilidad al trabajo, disminución de sustancias tóxicas peligrosas o circularidad de los productos. Pero es necesario también llevar la participación sindical en materia medioambiental a las PYMES, desarrollando normativamente la figura del delegado medioambiental.

Hay que incorporar los riesgos debidos al cambio climático en la **actividad preventiva**, como la reducción de efectos y planes de adaptación, adoptando medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos y temperaturas extremas. Para ello, hay que llevar a la práctica la normativa reciente que modifica el RD 486/1997, de 14 de abril, por el Real Decreto Ley 4/2023 que impulsa que se tengan que negociar medidas en los convenios colectivos con el fin de dar respuesta a las garantías de seguridad y salud ante situaciones meteorológicas previsibles, mediante indicadores como los de la Agencia Estatal de Meteorología o sus homólogas en las comunidades autónomas.

Es fundamental incorporar a la **negociación colectiva**, por un lado, la consolidación de los órganos de representación, comités y delegados y delegadas de sostenibilidad y medioambiente (su estructura, funcionamiento, competencias, registro...) y, por otro, las materias que deben ser tratadas en estos ámbitos de negociación colectiva que se referían anteriormente y que quedarán recogidas en el denominado Plan de Actuación Ambiental.

#### 4. LA TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA: HACIA UNA SOCIEDAD MÁS LONGEVA

La transición demográfica significa un **progreso indudable** para nuestra sociedad, en la medida en que implica una mayor longevidad y también una mejor salud en los tramos avanzados de edad, aunque con diferencias. Pero también supone un **reto enorme** que debemos afrontar. El envejecimiento paulatino y el incremento de la esperanza de vida, así como las bajas tasas de natalidad y a su vez los flujos migratorios crecientes, cambian la fisonomía del perfil demográfico en los próximos años, exigiendo el refuerzo de las políticas de protección y cuidados.

En el ámbito laboral, este proceso tiene dos consecuencias visibles: el cambio de la relación de edades en la población trabajadora, con un menor peso de los tramos menores y más de los mayores; y la reducción del peso absoluto y relativo de la población en edad productiva. Una fuerza de trabajo de edad cada vez más madura plantea desafíos importantes en muy diversos ámbitos de actuación que requieren ser abordados en la empresa para no generar discriminaciones por razón de edad a través de, por ejemplo: el aprendizaje a lo largo de toda la vida; la respuesta a los problemas de oferta, relevo generacional y transmisión del conocimiento en sectores estratégicos que van a afrontar numerosas jubilaciones al mismo tiempo. También, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la adaptación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo a un entorno laboral más envejecido representa un importante reto.

Debemos impulsar políticas capaces de solucionar la disyuntiva de determinadas ocupaciones donde prima la destreza manual, la fuerza física y la agilidad que acaba expulsando a las personas trabajadoras de mayor edad que no pueden con los ritmos de trabajo que se les exigen. Se hace necesaria una **"adaptación de puestos"** (realizando las empresas los esfuerzos necesarios) acordada y pactada, para no perjudicar a estas personas que no pueden llegar a los objetivos físicos requeridos con las mismas garantías que una persona de menor edad.

Es importante considerar, no obstante, que los cambios en el volumen de la población potencialmente activa en las próximas décadas en España dependen de una variable determinante como es la **inmigración**. La inmigración tiene un impacto agregado muy positivo sobre las sociedades receptoras, tanto en términos de crecimiento y empleo, como de sostenibilidad del estado de bienestar. No va a frenar el proceso de envejecimiento, pero sí contribuye a suavizar el impacto negativo de la baja natalidad, impulsa el aumento de la población joven, el crecimiento de la población activa y la afiliación a la Seguridad Social.

En todo caso, rechazamos el discurso utilitarista del hecho migratorio y reivindicamos la igualdad total de derechos y la plena integración de las personas migrantes en nuestras sociedades y en nuestra organización.

La transición demográfica conlleva, asimismo, otros retos inaplazables en el ámbito social que afectan a cuestiones como la sostenibilidad del sistema de pensiones y de prestaciones sociales, o el aumento de la demanda de servicios sanitarios y de atención a la dependencia, que constituyen uno de los principales nichos de empleo a futuro.

Al igual que en las otras dos transiciones, la demográfica tiene una **dimensión territorial** causada por la desigual concentración de la población en España, que se manifiesta en mayores densidades en el centro y las regiones costeras y muy bajas en buena parte del resto del territorio (donde además se registra un mayor envejecimiento). Esta realidad plantea el desafío de garantizar la igualdad de derechos en todo el Estado en cuestiones tan importantes como el acceso a los servicios públicos, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, el acceso a la vivienda o el impulso de la actividad económica y el empleo. Los avances en las transiciones digital y ecológica deben servir para establecer políticas de vertebración territorial que permitan luchar contra la despoblación rural.

La extensa red territorial y la capilaridad del sindicato deben ser palanca para la construcción de espacios de convivencia y socialización entre las personas mayores de 65 años. Debemos contribuir a la superación de las brechas generacionales, digitales, económicas, culturales o la erradicación de la soledad, e impulsar sistemas de asesoramiento dirigidos a las personas mayores.

Debemos trabajar para que las personas mayores de 65 años mantengan, recuperen o generen su vínculo con el sindicato, que debe mantener y reforzar la atención y cuidado de las personas trabajadoras cuando pasan a la situación pensionista, generando y reforzando servicios de asesoramiento y atención de proximidad en las cuestiones clave en esa etapa de la vida.

# EJE 3

**nuestro  
compromiso  
inquebrantable  
en la **lucha**  
por la **igualdad****

## 1. IGUALDAD PARA SER LIBRES

**El mayor disolvente de la democracia es la desigualdad.** Como ya se ha analizado en ejes anteriores, en los últimos años nos han sacudido situaciones de crisis e incertidumbre de alcance global, de enorme impacto económico y social (pandemia, guerra de Ucrania, crisis inflacionista, de suministros, alimentaria, climática, energética...) en un contexto de profundas transiciones en marcha (digital, ecológica, demográfica). Europa y nuestro país han afrontado estas situaciones desde políticas económicas, laborales y sociales completamente opuestas a las políticas de devaluación y austeridad que se desplegaron para hacer frente a la crisis financiera iniciada en 2008. La participación del sindicato a través del diálogo social, en el caso de las políticas desplegadas en España, ha sido decisiva para provocar este cambio.

En términos económicos y laborales, los resultados de estas políticas alejadas de aquellas de naturaleza neoliberal han sido más eficaces para amortiguar el impacto de las sacudidas sufridas estos últimos años y para impulsar una recuperación más rápida del crecimiento económico y la creación de empleo. Cualquier parámetro que se quiera analizar corrobora esta afirmación. En términos sociales, las situaciones vividas han causado mucho dolor en la sociedad española y, aunque se ha podido mitigar el impacto, la reducción de la desigualdad económica debe seguir siendo un objetivo prioritario de la acción sindical, como lo ha sido desde los orígenes del sindicalismo de clase.

**España se sitúa en la franja alta de los niveles de desigualdad de ingresos** respecto a los países de la Unión Europea, pero en tendencia decreciente desde que se alcanzara el pico más alto durante la crisis financiera iniciada en 2008. Recordemos que en España cuando se desata una crisis económica que provoca una alta destrucción de empleo y se ejecutan las políticas de corte neoliberal, la desigualdad, en todas sus expresiones, se dispara para luego reducirse en los períodos de crecimiento económico y creación de empleo, aunque nunca se reduce lo suficiente para compensar el aumento, nunca se vuelve al punto de partida. De nuevo las políticas económicas, laborales y sociales desplegadas durante los últimos años para hacer frente a los eventos extraordinarios que hemos sufrido han roto con esta dinámica.

La desigualdad es un **fenómeno complejo que se expresa de muy diversas formas**. La situación más cruda, más dramática, es la de las personas que se hallan en pobreza extrema y en riesgo de pobreza. Hay que poner atención sobre un fenómeno relativamente reciente, y creciente, que es el de las personas trabajadoras pobres, es decir, personas ocupadas, con empleo, que no consiguen salir de la pobreza. Históricamente, el empleo ha sido la palanca para salir de las situaciones de pobreza y vulnerabilidad para las mayorías sociales; hoy para porcentajes no menores de trabajadores y trabajadoras no es así.

Entre los segmentos sociales más afectados por la desigualdad económica es obvio que encontramos **variables como la clase, el sexo y el género, que además interseccionan con otros factores como la formación adquirida, la situación laboral, el origen o la edad**. Es fundamental tener en cuenta que el mayor riesgo de pobreza y exclusión social se concentra en los hogares con menores a su cargo y, en especial, en los monoparentales y que en su gran mayoría son monomarentales. Junto a esta situación de las familias monomarentales, el riesgo de pobreza

y exclusión social se concentra de manera especialmente alta entre la población extranjera y la población desempleada.

**Todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.** Pero esta primera declaración requiere una matización. Si bien nacemos con la libertad de ser, esto no nos garantiza la libertad para ser. Son las condiciones materiales de vida, la garantía de su protección, las que nos permiten ser, las que posibilitan que expresemos nuestra libre voluntad, las que propician que podamos controlar nuestra vida. Y, esto es fundamental, son esas condiciones materiales de vida, su aseguramiento, las que permiten que cualquiera nos podamos equivocar en un determinado momento sin miedo a unas consecuencias dramáticas.

Desde esa perspectiva, **igualdad y libertad deben estar en armonía**, deben conjugarse al unísono, porque son los avances en igualdad de nuestra sociedad los que van a permitir ser libres.

**El principal objetivo de CCOO como sindicato de clase, sociopolítico y feminista es la reducción de las desigualdades** económicas, laborales y sociales, así como de las situaciones de mayor vulnerabilidad que aquejan a la mayoría social trabajadora, desde nuestra intervención en el reparto de la riqueza que generamos. Las mejoras de los salarios (directo, indirecto y diferido) que el sindicato impulsa a través de su acción cotidiana en el conflicto capital-trabajo son, por tanto, la garantía de nuestra dignidad. Pero esta es también una disputa cultural e ideológica, por el sentido que se le da al concepto libertad, en la que el sindicato indudablemente debe concurrir. Este combate ideológico, quizá el más importante de nuestro tiempo, civilizatorio, es la pugna por el modelo de sociedad.

## 2. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO, UNA PRIORIDAD PARA CCOO

CCOO como sindicato de clase, de carácter sociopolítico y feminista promueve la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres como uno de sus objetivos prioritarios**. La desigualdad de género se manifiesta a través de las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres sobre la base de la discriminación por razón de sexo-género. En el ámbito laboral estas discriminaciones, a veces, se expresan de forma directa; en otras ocasiones, hay que aplicar una mirada de género en el análisis para hacer las visibles porque permanecen ocultas. Desde las organizaciones sindicales de clase, tenemos la responsabilidad de señalar, además, las condiciones específicas que afectan a las mujeres trabajadoras, por lo que lucharemos por la igualdad efectiva desde un feminismo de clase, fomentando la corresponsabilidad como un objetivo esencial en la consecución de esta igualdad real.

En España **se ha avanzado mucho en materia de igualdad** entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Nunca ha habido tantas mujeres trabajando, ni tantas mujeres con contrato indefinido como de un tiempo a esta parte. La brecha salarial se ha reducido, así como la temporalidad. Este

avance no ha caído del cielo sino que ha sido **empujado por el movimiento feminista del que el sindicato forma parte** con una responsabilidad clave: promover la igualdad efectiva en el mundo del trabajo.

Pese al evidente avance que se ha dado durante los últimos años, **no podemos ser autocomplacientes**. Debemos ser conscientes de que todavía existen unas brechas que sufren las mujeres que son la expresión de desigualdades estructurales vinculadas a la división sexual del trabajo y la adscripción de las mujeres a los cuidados, provocando un desequilibrado reparto de roles en la pareja y la familia. Las mujeres padecen una menor inserción en el mercado de trabajo, un mayor desempleo y de más larga duración, sueldos pegajosos, salarios medios más bajos, tiempo parcial indeseado, segregación ocupacional (vinculada directa o indirectamente a la atención y/o cuidado de personas). Cabe destacar, por la importancia de cara al futuro, la brecha existente en el empleo tecnológico, dada la menor presencia de mujeres en los estudios y profesiones de STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Para continuar avanzando en la igualdad real entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, el sindicato dispone de una herramienta de primer orden: los **planes de igualdad**, obligatorios en empresas de más de 50 personas en plantilla. **Somos el motor imprescindible** para que las empresas cuenten con planes certeros y efectivos, no retóricos, que impliquen mejoras sustanciales y la eliminación de las brechas laborales que sufren las trabajadoras. Hay un amplio universo de empresas todavía sin planes de igualdad, aunque están obligadas a tenerlo. Los planes de igualdad son acción sindical y palanca para la extensión de la organización. El sindicato debe ser más proactivo, saber identificar espacios, planificar, intensificar y coordinar el trabajo en este terreno, haciendo un seguimiento del mismo.

Además de seguir exigiendo los aspectos normativos necesarios para lograr una equiparación legal absoluta de las Administraciones Públicas con el resto de las empresas españolas, tanto en relación con los planos de igualdad como con la brecha salarial de género y la protección ante el acoso sexual y por razón de sexo. Es imprescindible que desde CCOO se impulse la plena inclusión del personal de las AAPP en toda la normativa reguladora de la Igualdad en el Estado Español.

En el contexto actual, como organización sindical de clase y feminista es preciso que intensifiquemos nuestro compromiso, tanto con acción como con nuestro discurso, para hacer frente a la creencia de que la igualdad entre hombres y mujeres ya está alcanzada. **Hemos avanzado notablemente, pero aún queda mucho camino por recorrer**. Hemos de hacer frente a los ataques que el movimiento feminista y que los avances en igualdad sufren por parte de las fuerzas reaccionarias que aspiran a revertir los avances en los derechos de las mujeres y en políticas de igualdad y a hacer retroceder a la mujer al rol tradicional que tenía asignado.

En este sentido, son múltiples las líneas de actuación que debe desplegar el sindicato en la próxima etapa, tanto en los centros de trabajo como a través de nuestra intervención sociopolítica, para seguir reduciendo las brechas de género en el empleo y en la sociedad con el horizonte de su eliminación.

CCOO debe situar entre sus objetivos el ser el espacio de autoorganización de las personas de la periferia del mundo del trabajo, de aquellas personas trabajadoras que se encuentran

en situaciones más precarias, que es donde gran parte de las mujeres trabajadoras realizan su actividad. Esto requiere un gran esfuerzo del conjunto de la organización. En términos organizativos, trabajaremos por abrir espacios internos para compartir y visibilizar las buenas prácticas en igualdad que nuestro sindicato ha desplegado en los centros de trabajo.

Igualmente, el sindicato debe ser capaz de **afianzar la perspectiva de género en el desarrollo de la negociación colectiva, en la prevención de riesgos laborales y la salud laboral**, poniendo atención a la **perspectiva de género en los riesgos psicosociales y las enfermedades profesionales** impulsando la incorporación de patologías femeninas como el cáncer de ovario o de mama y la feminización del listado de actividades productivas del cuadro de enfermedades profesionales. Asimismo, la negociación colectiva y los planos de igualdad, el conjunto de nuestra acción sindical, son los instrumentos fundamentales para continuar reduciendo la brecha salarial de género, corrigiendo los factores que la causan, hasta su eliminación.

Debemos trabajar sindicalmente para negociar y activar protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que son obligatorios en todos los centros de trabajo. También trabajaremos por la tolerancia cero frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo en el mundo del trabajo y en la organización. Impulsaremos la figura de agente de igualdad o persona delegada de igualdad, según establezca la normativa, para el desarrollo de su actividad en el ámbito laboral y sindical.

Sigue siendo una prioridad sindical garantizar **plenos derechos laborales y sindicales a las trabajadoras del hogar**. Debemos seguir reclamando y trabajando en el marco del diálogo social por la plena equiparación del empleo del hogar, en los aspectos que quedan pendientes de desarrollar en base al Convenio 189 la OIT, que tienen que ver con la regulación del derecho a la negociación colectiva para este sector, el papel de la Inspección de Trabajo o la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social con carácter inmediato, que quedó aplazada hasta 2024.

En el plano educativo debemos trabajar por un modelo basado en la coeducación, exigencia histórica de CCOO, de forma que se universalicen la **educación en igualdad y corresponsabilidad, la educación afectivo-sexual**, a la vez que se contrarrestan y superan la orientación y la segregación académica y profesional sexista y estereotipada. Se debe potenciar la cercanía de niñas y jóvenes a las materias STEM, visibilizando las muchas referentes mujeres en estos campos y sus aportaciones.

Complementariamente, hay que fomentar entre el estudiantado masculino el interés por las profesiones altamente feminizadas, favoreciendo una composición más equilibrada en los colectivos profesionales.

Finalmente, **reafirmamos nuestro compromiso con la defensa contundente de los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres**, actualmente amenazados y recortados en muchas zonas del mundo por el auge de los integristas. Garantizar en nuestro país el pleno ejercicio del derecho a la interrupción del embarazo por un centro de la sanidad pública de su provincia, con el método que cada mujer elija. Debemos desarrollar un trabajo permanente de alianzas para garantizar que estos derechos puedan ser ejercidos por todas las mujeres.

Por otra parte, la violencia y explotación reproductiva que están sufriendo las mujeres empobrecidas en distintas partes del mundo bajo contratos que son ilegales en España, ha encontrado una puerta de atrás que permite registrar en España la filiación de los nacidos bajo esta práctica. Con ello se está permitiendo de facto esta práctica lo que supone un atentado contra los derechos reproductivos de las mujeres, independientemente de su nacionalidad. Por ello pedimos que se tomen medidas en el ámbito de la prevención y la persecución, así como los ajustes normativos precisos, de forma que sin perjuicio para el interés superior del menor se acabe con esta práctica que se encuentra en la actualidad todavía mecanismos para hacerse efectiva en España.

### 3. CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO TODO

Todas las manifestaciones de las violencias de género contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, requieren del firme y sostenido **compromiso del sindicato con su erradicación**. La lucha contra todas las formas de violencia, mercantilización, explotación sexual y reproductiva, contra sus causas y sus manifestaciones, es una prioridad del sindicato en todos los ámbitos.

Una de las manifestaciones más patente de la violencia contra las mujeres sigue siendo la **prostitución**. Las causas que obligan y empujan a una mayoría de mujeres a ejercerla tienen como denominador común la situación de pobreza y extrema vulnerabilidad que sufren. Además, se evidencia un sesgo de clase muy claro. **CCOO se declara abolicionista con la prostitución**. Consideramos esta práctica contraria a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.

Por ello, apostamos y exigimos el impulso de políticas públicas y puesta en marcha de los instrumentos normativos, tanto nacionales como transnacionales, encaminados a su desaparición o erradicación. Son necesarias medidas integrales que garanticen la protección, atención, asistencia, reparación y seguridad en su más amplio sentido, así como el resto de derechos de ciudadanía a quienes se ven obligadas a ejercerla. Asimismo, consideramos que es necesaria una normativa que sancione a los consumidores de prostitución. No podemos seguir ocultando esta realidad y el silencio normativo existente en estos momentos que no evita, en la práctica, ni la prostitución ni el proxenetismo.

El sindicato tiene que hacer también un trabajo político y apostar por fórmulas que garanticen en todo momento el respeto a los derechos de las mujeres, junto a la **erradicación de todas las formas de explotación y violencia** hacia ellas, incluidas las que tienen que ver con los nuevos formatos tecnológicos y digitales.

Es preciso que el sindicato intensifique la potencialidad de la acción sindical y la negociación colectiva en la **prevención y atención a mujeres víctimas de acoso sexual**, acoso por razón de sexo y que amplíe mediante la negociación colectiva los derechos laborales de cualquier víctima de violencias de género o sexual.

El sindicato cuenta con una herramienta pionera, el **Observatorio de CCOO de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, que ha demostrado su utilidad como instrumento sindical de sensibilización, de información y de formación al servicio de las delegadas y los delegados. Incluso se ha atendido a mujeres acosadas que se han puesto en contacto con el sindicato por este medio. Debemos desarrollar y ampliar esta iniciativa dirigiéndose a grupos de mujeres más expuestas (migrantes, jóvenes, trabajadoras precarias, etc.).

Ante esta tolerancia cero y como herramienta imprescindible, CCOO promoverá en cada territorio y federación, entre su personal y equipos, la formación en acoso sexual y por razón de sexo, para atender los casos de denuncia en acoso sexual y acoso por razón de sexo.

CCOO como un sindicato de clase y luchador por los derechos de todas las personas trabajadoras\ nhará políticas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

#### 4. LOS CUIDADOS EN EL CENTRO DE LA VIDA SOCIAL

El actual sistema de bienestar, logro indiscutible del contrato social del siglo XX, en lo que afecta a los **cuidados** de las personas se perfila en la actualidad como un **modelo desigual que genera discriminaciones de clase y género**, en la medida en que se eleva sobre las espaldas de las mujeres de clase trabajadora, muchas de ellas de origen extranjero, en situaciones de vulnerabilidad. Todas ellas deben cubrir con el trabajo familiar no remunerado o con los empleos precarios en sectores de los cuidados las lagunas y vacíos del sistema.

Es decir, cubren con su tiempo, su salud, su economía, su autonomía, sus derechos y su vida las carencias del actual sistema. Y esto es insostenible.

CCOO se constituye como vertebrador de tres dimensiones: **la defensa de la centralidad de los cuidados en la vida social, la centralidad del trabajo y la centralidad de los servicios públicos.**

El sindicato ha planteado una Propuesta de Pacto integral y estatal de los Cuidados en base a tres ejes: garantizar el derecho a ser cuidado/cuidada con cuidados profesionalizados por el Estado en aquellas edades, situaciones o condiciones personales de falta de autonomía personal que requieran de esos cuidados para garantizar una vida digna (especialmente en la primera infancia, diversidad funcional, dependencia o enfermedades crónicas incapacitantes); garantizar a través de una red pública de cuidados la asistencia integral multiprofesional adecuada y garantizar condiciones laborales, salariales y de protección social dignas a las personas que trabajan en los cuidados directos.

Debemos impulsar que se aborde el concepto jurídico de **“persona cuidadora profesional”**, basado en un modelo de cualificación profesional que sirva de marco para profesionalizar, definir, delimitar y especializar las diferentes tareas y ocupaciones profesionales en los diferentes ámbitos relacionadas con los empleos de cuidados de los distintos sectores (infancia, ocio educativo, dependencia, diversidad funcional, servicios sociales, sanidad, etc.).

Proponemos que se configure normativamente el **derecho a ser cuidado/cuidada y atendido/atendida por profesionales** con la cualificación que cada caso requiera, en situación de empleo estable y de calidad, desde las Administraciones públicas, como un pilar básico del estado de bienestar, para lo cual es imprescindible una financiación suficiente y acorde a los países más avanzados de nuestro entorno.

La reducción del tiempo de trabajo sin reducción salarial y los permisos retribuidos de cuidados es una reivindicación prioritaria.

En el entorno escolar es imprescindible la **universalización de la educación infantil 0-3 años**. Trabajamos porque se garantiza el acceso a una plaza pública en escuelas infantiles de primer ciclo, la promoción de programas de apoyo extraescolar y ocio escolar a la infancia vulnerable y la gratuidad de los comedores escolares durante toda la etapa de educación obligatoria. Asimismo, en esta etapa defendemos la gratuidad de los libros de texto o material sustitutorio mediante sistemas de préstamo.

## 5. JUVENTUD

El edadismo es una forma de discriminación que afecta tanto a personas jóvenes como a mayores. Esta **discriminación por razón de edad** se expresa de muy diversas maneras: a veces de forma muy directa, por ejemplo en el acceso al empleo, la calidad del mismo o en derechos (las personas jóvenes de 18 a 23 años no pueden acceder al IMV salvo excepciones, a pesar de ser el segundo grupo poblacional con mayor riesgo de pobreza); otras veces se da a través de estereotipos, prejuicios relacionados con la edad, así como narrativas y discursos en la esfera pública y discriminaciones indirectas.

**La discriminación y los prejuicios basados en la edad generan una ruptura de la conversación intergeneracional, dificultan la empatía recíproca y la construcción de redes de solidaridad entre generaciones**, al mismo tiempo que bloquean el impulso de políticas públicas y acciones concretas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida y la protección social de determinados colectivos. De esta forma, el conflicto entre generaciones se construye artificialmente, obviando el conflicto real entre clases.

En relación con la **juventud**, específicamente, debemos señalar que su situación en el ámbito laboral ha mejorado en los últimos años pese a las situaciones de excepcionalidad que hemos sufrido y que han conllevado un duro impacto económico, laboral y social. Su incorporación al

mundo del trabajo, así como sus condiciones laborales y salariales, no tiene comparación reciente. Además, las personas más jóvenes mayoritariamente se encuentran en los centros formativos cursando algún programa de formación. Lejos quedan las tasas de abandono escolar superiores al treinta por ciento que se dieron antes del estallido de la burbuja.

No obstante, es evidente que la **precariedad laboral**, expresada en sus múltiples rostros, sigue siendo un **rasgo característico que sufre la juventud trabajadora**. Un rasgo que no es exclusivo de los que ahora son jóvenes sino que siempre ha aquejado a las y los jóvenes de su tiempo en nuestro país. Las altas tasas de desempleo, temporalidad, parcialidad involuntaria o bajos salarios son situaciones que la juventud trabajadora sufre por encima de la media.

En el perímetro de esta precariedad laboral que sufre la juventud trabajadora también debemos incluir el problema de los falsos becarios/as, falsos autónomos/as y todo lo relacionado con el fraude en la contratación.

Un aspecto clave en nuestro país que afecta especialmente a la juventud -pero no solo- es **la dificultad de acceder a una vivienda asequible**. La subida disparatada de los precios de la vivienda, el alquiler y la compra imposibilita que las y los jóvenes, pese a que sus salarios se incrementen, puedan emanciparse o tengan que hacerlo de forma coyuntural y precaria, impidiendo la construcción de proyectos de vida sólidos y estables a medio y largo plazo. Hoy, en nuestro país, la cuestión del acceso a la vivienda es quizá el problema más acuciante que debe enfrentarse desde las políticas públicas y posiblemente es el principal problema que afecta a la juventud trabajadora y que genera mayor malestar y desafección.

Cabe destacar que **las y los jóvenes son un referente en muchos ámbitos**. No se entendería el impulso, la vitalidad y la energía del movimiento ecologista y feminista durante los últimos años sin la implicación de la juventud. También han sido los segmentos más jóvenes de nuestro país los que han visibilizado y puesto en el centro de la agenda social y política los problemas de salud mental., y los que más implicación han tenido en la defensa de la causa Palestina y la condena del genocidio cometido por el Gobierno de Israel.

Es fundamental **desarrollar un trabajo específico para/con la juventud trabajadora**. El sindicato debe acercarse a estos colectivos desde que están en los centros de estudio, a través de la impartición planificada y con recursos de talleres en institutos y universidades, y, por supuesto, cuando se incorporan al mundo del trabajo, mediante el desarrollo de protocolos de acogida que orienten el trabajo de nuestros delegados y delegadas. Las preocupaciones, problemáticas e inquietudes que tiene la juventud trabajadora deben impregnar la acción sindical de CCOO en todos los ámbitos.

Igualmente, la organización en toda su amplitud debe ser capaz de promover que la juventud acceda a responsabilidades sindicales en todas las estructuras y órganos de decisión, e impulsar la existencia de responsabilidades de juventud en las estructuras de nivel III, IV y V y los espacios de Jóvenes CCOO. Una juventud que debe empaparse de la experiencia y el legado de lucha y conquistas de las generaciones más veteranas. En este sentido, es preciso impulsar espacios en el sindicato para tejer esas redes intergeneracionales que promuevan la reproducción cultural del sindicato. Además, Jóvenes CCOO promoverá actos culturales y casetas en eventos y fiestas populares, entre otras, para seguir acercando a la juventud al sindicato en contextos distintos al laboral.

Con el fin de garantizar el compromiso de desarrollar planes especiales de trabajo para la organización de las personas jóvenes, tanto en activo como prelaborales, se dotará a las secretarías de juventud de los recursos económicos y humanos necesarios para este fin. En este sentido y tomando como referencia la figura, recientemente modificada del simpatizante prelaboral, se establecerá, en el plazo no superior a seis meses, un plan específico para acometer todas las líneas de trabajo e implementar las herramientas necesarias para este fin.

Este plan, dotado con los recursos económicos suficientes, deberá contar con el consenso fruto de la construcción colectiva desde la coordinación confederal con el concurso de todas las organizaciones confederadas y tendrá que incorporar el desarrollo de cada una de las líneas de trabajo en el ámbito territorial y federal.

Asimismo, y en coordinación con las organizaciones federales y junto con las secretarías de formación sindical se establecerá un plan específico dirigido a los delegados y delegadas jóvenes no afiliadas con el objetivo de favorecer su afiliación.

En una tercera línea de trabajo ligada a las secciones sindicales, implementar planes específicos en empresas para la afiliación de personas jóvenes, dotando de compromisos y recursos para dicho fin.

Todo ello sin detrimento de las líneas de trabajo que se vienen desarrollando desde las diferentes Secretarías de juventud para continuar incidiendo en la coordinación, organización y visibilidad de los jóvenes de Comisiones Obreras como las personas llamadas a dirigir la organización en el futuro y por lo tanto su intervención directa en los órganos de dirección de la propia organización, no como disputa de cuota, sino como fórmula indispensable para los necesarios, e imprescindibles, procesos de renovación y rejuvenecimiento que nuestras organizaciones y estructuras de dirección necesitan.

Todas estas iniciativas tienen como finalidad hacer realidad el compromiso que como pilar estratégico para el sindicato tienen las políticas de juventud.

## 6. LGTBI+

Las personas LGTBI+ siguen sufriendo de manera cotidiana situaciones de discriminación y continúan enfrentándose a la **LGTBI+fobia**. A pesar de los avances normativos de los últimos años, queda camino por recorrer. CCOO como sindicato de clase y luchador por los derechos de todas las personas trabajadoras implementará políticas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+

Asistimos a un auge de los **discursos de odio** dirigidos, especialmente, hacia las personas LGTBI+. Estos discursos, promovidos y amparados por la ultraderecha, tienen consecuencias directas sobre las personas del colectivo, siembran el miedo y el malestar, pero también tienen consecuencias ulteriores: hay un crecimiento de los delitos de odio, pese a la infradenuncia, y los delitos por

razón de identidad, orientación y expresión de género son los segundos más habituales.

En el ámbito laboral sabemos que persiste la invisibilización: solo 4 de cada 10 personas LGTBI+ son visibles en su centro de trabajo. Además, más de la mitad de las personas LGTBI+ considera que su orientación o identidad sexual dificulta su promoción profesional. Y 1 de cada 10 dice haber recibido un trato desigual.

**CCOO ha trabajado activamente por erradicar la LGTBI+fobia y la discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.** Podemos resaltar el acuerdo del diálogo social tripartito firmado en junio de 2024 que ha cristalizado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Este reglamento obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a acordar y aprobar una serie planificada de medidas que se incluirán en los convenios colectivos (de empresa o supraempresariales) o a través de acuerdos de empresa, en su caso, y que versarán sobre: igualdad de trato y no discriminación; acceso al empleo, clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje y revisión de los permisos y beneficios sociales para que estos sean inclusivos.

También se incluirán sanciones en el régimen disciplinario y la obligación de disponer de un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+; que articule mecanismos de actuación, sensibilización y prevención. Ahora queda hacerlo efectivo en las empresas a través de la negociación colectiva y ahí, de nuevo, el sindicato es un motor esencial.

Asimismo, debemos promover, siguiendo el articulado de la Ley 4/2023 que interpela a las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias, la elaboración de códigos éticos y protocolos que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en dicha ley para el conjunto de las personas empleadas públicas.

Desde CCOO debemos trabajar por erradicar la LGTBI+fobia y los discursos de odio de nuestra sociedad y luchar contra la discriminación que sufren las personas del colectivo, especialmente en el ámbito laboral. En este sentido, la sensibilización, tanto internamente en la organización como externamente en los centros de trabajo y la sociedad en su conjunto, así como la formación de nuestro activo sindical en esta materia, son líneas de actuación que el sindicato debe desarrollar en el próximo período. En la ficha de afiliación se dispondrá de otra casilla de "Otras opciones", dando así cabida en el documento sindical básico a todas las identidades y sensibilidades, así como a quienes prefieren no adscribirse.

## 7. PERSONAS MIGRANTES

**Nuestra sociedad es diversa y plural en relación con la nacionalidad de las personas**, lo que tiene su reflejo en el mundo del trabajo. La diversidad de orígenes de la población en España se sitúa entre las más elevadas de la UE como consecuencia del incremento de la inmigración y su progresivo arraigo. Estas personas trabajan aquí y aportan a la sociedad que conformamos todos y todas.

**La lucha por la igualdad y la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora exige que el sindicato preste una especial atención a las personas migrantes**, ya que a menudo se trata de personas trabajadoras que están en una situación más precaria en el ámbito laboral y sufren una mayor vulnerabilidad, pobreza y exclusión social que la media de la población, pese a las mejoras que se han dado durante estos últimos años.

Cabe destacar, por la especial complejidad de su realidad, a las personas de origen inmigrante en situación de **irregularidad administrativa**. La extrema necesidad que viven estas personas las sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad y son más susceptibles de padecer explotación laboral. En este sentido, CCOO continuará promoviendo medidas de regularización ordinaria de personas migrantes que viven y/o trabajan en España, así como de procesos de regularización extraordinaria que permitan dar respuesta a la situación de irregularidad administrativa, y seguirá exigiendo la dotación de recursos humanos y materiales suficientes a las Administraciones competentes en extranjería que garanticen la eficiencia de la Administración y la garantía de derechos para los y las administradas. Debemos apuntar que las mujeres inmigrantes sufren específicamente problemas, como su mayor presencia en la economía informal, cargas familiares en solitario y una mayor exposición a acoso sexual, entre otros.

Las dificultades en la **homologación de los títulos y créditos formativos** obtenidos en sus países de origen es una dificultad que afronta una buena parte de las personas migrantes, principalmente en su incorporación al mundo del trabajo, que requiere de un tratamiento concreto desde las políticas públicas. Deberán revisarse en profundidad los procesos de homologación de titulaciones para garantizar que no existe ningún tipo de discriminación ni trato desigual

Reconocer la diversidad de la clase trabajadora implica que el sindicato debe trabajar por la **integración de la población inmigrante** en todos los ámbitos. Debemos combatir con toda contundencia las ideas racistas y xenófobas en un momento en el que la extrema derecha contamina la conversación pública y pretende dividir a la clase trabajadora enfrentando el penúltimo contra el último.

El sindicato debe realizar un esfuerzo organizativo para ofrecer una atención integral a estas personas. La especial dificultad de las realidades que sufren exige una respuesta especializada por parte del sindicato, lo que demanda una mayor formación del activo sindical en esta materia. Este esfuerzo organizativo que el sindicato debe desplegar para atender y orientar a estas personas se da en algunos territorios a través de los CITE. En los territorios en donde no se cuenta con los CITE, se debería fomentar la formación en materia de extranjería, ya que muchas de las consultas de las personas trabajadoras con otras nacionalidades pasan de consultas laborales a la temas de extranjería, que son fundamentales para la consecución o conservación del permiso de trabajo y residencia.

En la acción sindical ordinaria, CCOO debe poner especial atención en los sectores con una alta densidad de población trabajadora inmigrante, principalmente en los que se sufre una mayor precariedad laboral, con el objetivo de mejorar sustancialmente las condiciones laborales. Seguro que son sectores menos sindicalizados y, por tanto, el sindicato se encuentra con mayores dificultades para ejercer su papel de sujeto social capaz de extender derechos. Es por ello que CCOO en su conjunto debe redoblar esfuerzos para incorporar a las personas trabajadoras de origen extranjero a la base afiliativa y militante del sindicato y para fomentar su presencia en las candidaturas en las elecciones sindicales, su participación en las mismas y su incorporación en los órganos de dirección del sindicato.

## 8. PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Las personas con diversidad funcional en España enfrentan múltiples desafíos en el ámbito laboral, reflejando una situación de desigualdad y exclusión que requiere atención urgente y medidas específicas.

El **empleo protegido** sirve para canalizar la mayor parte del empleo para las personas con diversidad funcional. Un aspecto preocupante es que la mayor parte de los contratos laborales de las personas con diversidad funcional se firma a través de **centros especiales de empleo**. Esto demuestra que existe una **tendencia a segregar** en lugar de integrar plenamente a estas personas en el mercado laboral general. Además, esto ocasiona en su mayoría que las personas con diversidad funcional no reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor, lo que implica que no están siendo remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones que las demás.

A pesar de las cuotas de empleo establecidas para personas con diversidad funcional, según la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, estas se incumplen sistemáticamente. Según esta ley, en empresas con 50 o más personas en plantilla se ha de reservar el 2% de los puestos de trabajo para las personas con diversidad funcional y un 10% de la oferta de empleo público. Sin embargo, estos porcentajes no siempre se cumplen y no hay un control efectivo para asegurar su cumplimiento, ya que las inspecciones de trabajo son insuficientes para abordarlo, lo que perpetúa la exclusión laboral de este colectivo. Además, la falta de adaptaciones de puestos suficientes provoca la jubilación prematura de personas con diversidad funcional, en especial si es sobrevenida.

Hay que señalar las barreras sociales y actitudinales que persisten en nuestra sociedad. Estas barreras incluyen la estigmatización, los estereotipos, los prejuicios y la discriminación, que limitan aún más las oportunidades y la calidad de vida de este colectivo.

El sindicato debe dedicar esfuerzos a que se fomente un trabajo digno para las personas con diversidad funcional, a través de la mejora en la adaptación de los puestos de trabajo y el impulso a la contratación de estas personas, tanto en las empresas como en las Administraciones públicas, exigiendo el cumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para las personas con diversidad

funcional, tanto en las empresas como en las Administraciones públicas. Debemos buscar formas de garantizar el acceso, permanencia y promoción de las personas con diversidad funcional, tanto en la esfera privada como en el ámbito público. Al mismo tiempo, debemos llevar a cabo, y exigir a las autoridades públicas, un mayor control de los centros especiales de empleo para que no se produzca una desnaturalización de su rol con el correspondiente menoscabo de las condiciones de trabajo de este colectivo. Por otra parte, en desarrollo de nuestra acción sindical debemos exigir cumplimiento de las cuotas de empleo para personas con diversidad funcional en el ámbito privado y en el ámbito de las Administraciones públicas.

Finalmente, CCOO debe promover la adaptación y mejora de los servicios públicos para esta población. Debe señalarse la necesidad de mejorar su inclusión en el sistema educativo y garantizar su acceso universal y gratuito a todos los servicios de salud necesarios para estas personas.

Existen cada vez más evidencias de que estamos viviendo una tendencia creciente a una mayor desigualdad social en la distribución de la renta y de la riqueza, no solamente en nuestro país, sino a nivel internacional, donde es patente la pérdida de peso de los salarios en el PIB, tanto como consecuencia de las distintas crisis sufridas en los últimos 15 años como por las políticas neoliberales desarrolladas en las últimas décadas para socavar el poder de negociación de las personas trabajadoras. En nuestro país la reforma laboral aprobada en 2012 bajo el Gobierno del PP, y promovida de forma irresponsable desde distintas instituciones internacionales, atacó de lleno a la negociación colectiva.

**La lucha contra las desigualdades sociales siempre ha sido una prioridad para el sindicato,** es una de nuestras señas de identidad. El sindicalismo nació como instrumento de defensa de los derechos de las personas trabajadoras frente al poder unilateral de decisión por parte del empresariado, buscando su expresión no solo en el ámbito de la empresa, sino también en las políticas públicas; objetivo que fue tomando cuerpo social y político cuando el sindicalismo se organizó más allá de las reivindicaciones gremiales y corporativas, proyectándose en organizaciones que defendían intereses generales -el sindicalismo de clase- y que, en una concepción dinámica de los cambios sociales marcada por la historia, ha ido incorporando nuevos elementos esenciales como la igualdad de género o la defensa de modelos de desarrollo social y medioambiental sostenibles, el derecho a los cuidados o la diversidad sexual.

En estos momentos somos conscientes de que **los cambios sociales, económicos y productivos cada vez se producen con mayor celeridad y generan nuevos e importantes retos** para el sindicato, y para dar respuestas colectivas a las nuevas realidades pero también con soluciones a los "viejos retos", como son la lucha contra el desempleo, de forma especial el de larga duración; la defensa del empleo estable y con derechos; el derecho a la formación y a la cualificación; salarios más elevados: la salud laboral o la defensa del valor del trabajo en un momento en el que nos encontramos ante un debate ideológico de gran calado, ante un intento de desdibujar la centralidad del trabajo en nuestras vidas y en nuestras sociedades.

# EJE 4

por un  
**reparto justo**  
de la **riqueza**  
y el **tiempo;**  
por una **mayor**  
**seguridad**  
y **protección**

## 1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CLAVE PARA AVANZAR EN LA CALIDAD DEL EMPLEO, LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA MEJORA DE LOS SALARIOS

La negociación colectiva, como marco regulador de las condiciones laborales, constituye **la primera distribución de la renta que se produce entre capital y trabajo**, por tanto es un ámbito imprescindible para reducir las desigualdades. No en vano, distintas reformas laborales han buscado deteriorar las garantías legales mínimas, debilitando el papel de la negociación colectiva. La reforma laboral de 2021, negociada entre el Gobierno y los agentes sociales, ha contribuido a corregir las graves deficiencias que habían operado tras la reforma del 2012 y también ha introducido nuevos derechos. Ha garantizado que no se produzcan vacíos normativos por falta de convenio aplicable cuando no se alcanza acuerdo sobre la renovación de un convenio colectivo, y ha reformulado las relaciones entre el convenio sectorial y el convenio de empresa con el objetivo de combatir la utilización torticera de la negociación colectiva como instrumento para competir a la baja en los costes laborales. En este sentido, ha recuperado la prevalencia aplicativa de los convenios sectoriales, a la vez que ha determinado el convenio sectorial aplicable al trabajo realizado a través de las contratadas y subcontratadas, con el fin de actuar sobre la mejora de los salarios y de las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras en las cadenas de subcontratación.

- **La negociación colectiva como la institución central de los sistemas de relaciones laborales: una negociación colectiva bien articulada, de cercanía y participativa**

Sin caer en triunfalismos, hemos de poner en valor el cualitativo avance de la situación socioeconómica en nuestro país, ya que lo que está aconteciendo responde en buena parte a los planteamientos sindicales. La reforma laboral de 2021 ha propiciado un fortalecimiento de la negociación colectiva que hemos de aprovechar para mejorar los contenidos de los convenios colectivos, haciendo de ella un **espacio de participación y de proximidad a las personas trabajadoras**, de forma que sientan suyo el convenio colectivo y la necesidad de luchar por él; convirtiendo estos procesos en la herramienta idónea para fortalecer el sindicato y avanzar en afiliación y representación. Eso conlleva desarrollar una negociación colectiva de cercanía y participativa, en la que se sientan representados los intereses de todas las personas que configuran su ámbito de aplicación.

- **La recuperación salarial, prioridad de la negociación colectiva**

La gran recesión, la pandemia originada por la COVID-19 y la crisis inflacionaria limitaron la negociación colectiva. En términos económicos, han supuesto una importante divergencia entre los incrementos salariales pactados y la escalada de los precios que ha contribuido a una significativa **pérdida de poder adquisitivo** de las personas trabajadoras, frente a un elevado

**aumento de los márgenes de beneficios empresariales**, que ha sido el factor determinante del efecto inflacionista de segunda ronda que volvió a impulsar la espiral de precios.

No hay duda de que el **salario mínimo interprofesional** desempeña un papel esencial en la evolución de la igualdad salarial. Las subidas efectuadas en los últimos años, teniendo como objetivo el cumplimiento de la Carta Social Europea para situar el SMI en el 60% del salario medio neto del país, no solo han supuesto una cuestión de justicia social, sino también han contribuido de forma indiscutible a mejorar la economía y a incrementar la creación de empleo, también han tenido una incidencia directa en la mejora de los salarios regulados por convenio colectivo, sobre todo en los correspondientes a las categorías más bajas. Sin caer en triunfalismos, hemos de poner en valor que la mejora de la situación socioeconómica del país responde en buena parte a la toma en consideración por parte del Gobierno de los planteamientos de los sindicatos.

La **mejora de los salarios**, aunque no es la única materia de un convenio, debe seguir siendo la **prioridad sindical en la negociación colectiva** por ser un elemento clave para un empleo decente, esencial para la calidad de vida de las personas y un componente determinante de la demanda agregada, esto es de un crecimiento económico inclusivo.

En este sentido, la reivindicación esencial del sindicato debe ser plantear unos **incrementos salariales que disputen el crecimiento de la productividad en la empresa**, siempre garantizando el **mantenimiento del poder adquisitivo** de las personas trabajadoras. Además, hemos de incentivar políticas de reducción de las diferencias salariales y que contribuyan a limitar el excesivo diferencial salarial que existe en muchas empresas entre las personas que ocupan los consejos de administración y de la alta dirección. Es decir, las que tienen mayor posibilidad de autorregulación de sus retribuciones, con el conjunto de las plantillas y atención singular en materia de género.

Asimismo, hay que **ampliar y enriquecer el contenido de los convenios colectivos**, atendiendo a la realidad de cada uno de ellos, con medidas adicionales, como: el desarrollo de sistemas de previsión social complementaria a través de planes de pensiones de empleo, entidades de previsión social voluntaria o mutualidades de previsión social empresarial.

En estas instituciones de previsión social complementaria debemos desarrollar políticas de sostenibilidad, implicación y voto en las juntas de accionistas, que promuevan políticas de responsabilidad social empresarial (RSE), buen gobierno, fiscalidad responsable y transparente, igualdad retributiva y distribución equilibrada del beneficio de las empresas. Lo anterior es compatible con la obtención de retornos financieros adecuados, no especulativos y el papel que las empresas deben jugar en la sociedad en la que se desenvuelven.

Una reflexión aparte merece la situación de las empresas que contratan con las Administraciones públicas, que en ocasiones ven mermada su capacidad negociadora y con ello sus salarios. La situación viene motivada por las medidas tomadas en el periodo de austeridad, y que siguen vigentes, en relación a la Ley de desindexación y su traslado a la Ley de Contratos del Sector Público, que impiden actualizar el precio de los contratos públicos en los sectores intensivos en mano de obra durante su vigencia con independencia de que los convenios colectivos o medidas

legales, como el incremento de SMI, hayan alterado el coste del contrato.

Por ello, desde CCOO, hemos de impulsar las medidas legales oportunas para que en aquellos casos en los que el precio del contrato público sea insuficiente para hacer frente a los costes laborales, se pueda revisar el mismo, con las suficientes garantías para las personas trabajadoras y para la correspondiente Administración. Lo anterior no impide que sigamos apostando por la gestión directa de los servicios públicos desde el propio sector público y las Administraciones, de manera prioritaria en aquellos casos en los que resulte más eficiente económicamente o en los que sea necesaria la prestación de éstos, desde lo público para garantizar la equidad y universalidad de la prestación. En estos casos, y cuando se trate de revertir a los servicios públicos previamente externalizados, hemos de garantizar el empleo y las condiciones laborales de las personas que actualmente los prestan.

- **Una negociación colectiva desde la perspectiva de género**

Las actuaciones en relación a esta materia cuentan con una larga tradición de experiencia acumulada, recomendaciones y criterios de actuación en el sindicato. Aun así, y reconociendo los avances que se están produciendo, **queda un recorrido largo para acabar con las brechas laborales por razón de género, y los convenios colectivos siguen teniendo serias carencias a la hora de abordar la perspectiva de género** en los derechos en ellos recogidos y ausencias significativas relacionadas con el acceso al empleo, de forma especial allí donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, en el acceso a la formación, a la promoción profesional, o en las medidas efectivas que propicien la conciliación corresponsable. Lo pone de manifiesto la ausencia generalizada de desarrollo de medidas en materia de flexibilidad horaria o de distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, para propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral y de atención a los cuidados, que eviten la utilización de la reducción de la jornada laboral, cuya feminización resulta evidente.

**La realidad en los centros de trabajo responde a un claro sesgo de género en los cuidados** y deja entrever la concepción aún alejada de la necesidad de que los derechos de conciliación se distribuyan de manera corresponsable, hecho que contribuye a agrandar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es preciso avanzar en estos temas desde la convicción de que los planes de igualdad, junto con la negociación colectiva y los convenios, son los instrumentos idóneos para avanzar en esa necesaria igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, la diferente realidad de las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres tienen un impacto directo en su salud, por lo que se hace necesario seguir fortaleciendo la acción sindical en salud laboral desde una perspectiva de género, visibilizando la realidad de las mujeres, los riesgos a los que están expuestas y los daños que estos provocan, evidenciando las desigualdades de género y su impacto sobre la salud y la seguridad de las mujeres.

- **Reducción del tiempo de trabajo**

Las transiciones y cambios que se reflejan a lo largo de la ponencia, y particularmente en el Eje 2, están permitiendo y van a permitir fuertes ganancias de productividad en los próximos años. Las reducciones de jornada manteniendo el salario, deben plantearse como **un elemento más en el reparto y disputa de la productividad entre trabajo y capital** en el marco de la negociación colectiva. Desde esta perspectiva, la reducción de la jornada laboral y el reparto del tiempo de trabajo (sin reducción salarial) en cualquiera de sus fórmulas mejorarán la calidad de la salud y de la vida de las personas trabajadoras, ayudarán a una mejor conciliación corresponsable entre la vida laboral, social, personal y familiar y contribuirán a la creación de empleo.

El acuerdo de gobierno de rebaja la jornada laboral a 37,5 horas semanales, aunque se coloca lejos de las pretensiones del sindicato, que aspira a generalizar la jornada laboral legal en 35 horas semanales, y su reducción convencional hacia las 32 horas semanales, supone un avance importante para ese camino a recorrer, sobre todo para aquellos millones de personas trabajadoras que por distintas razones no tienen acceso a la negociación colectiva.

- **La acción sindical y la negociación colectiva para garantizar la protección al colectivo LGTBI+: la fuerza del convenio colectivo**

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa son el **instrumento para garantizar la igualdad de trato y no discriminación**, para avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ en los centros de trabajo, y garantizar la diversidad sexual no solo en la orientación sexual e identidad de género sino también en la expresión de género o características sexuales.

En ese contexto, el acuerdo alcanzado en el ámbito del diálogo social tripartito para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ marca nuestra acción sindical en esta área, y la obligación de adaptar todos los convenios colectivos a las medidas planificadas. Además, hemos de garantizar la negociación de los protocolos necesarios para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, desarrollando el V AENC para generar espacios de trabajo inclusivos y seguros, y potenciando la diversidad de las plantillas y el potencial humano, social y económico que supone la diversidad.

- **Una negociación colectiva que responda a los cambios sociales, económicos y productivos**

Los retos que afronta el mundo del trabajo, propiciados por las transformaciones digitales, ecológicas y económicas que se han analizado en el Eje 2, tienen que tener su reflejo en la negociación colectiva para garantizar los derechos de las personas trabajadoras.

Los cambios que conllevan las transiciones en marcha, **la implantación de la inteligencia**

**artificial (IA) y la utilización de los algoritmos han de formar parte de la negociación colectiva** para reducir los impactos potencialmente negativos en forma de mayores riesgos laborales y combatir un uso poco transparente de estas herramientas automatizadas. Hasta el momento, la implementación de sistemas algorítmicos es principalmente una decisión unilateral de la empresa, con escasa participación en sus diseños de la representación legal de las personas trabajadoras, lo que puede conllevar una mayor desigualdad laboral y la pérdida de control sobre las condiciones de trabajo, así como otro tipo de sesgos, entre ellos los de género, a los que debemos prestar especial atención para evitar que a través de estos mecanismos se cronifiquen los prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género presentes en la sociedad.

Establecer líneas claras en estas áreas es crucial para garantizar que el uso de la IA en el entorno laboral beneficie a todas las personas trabajadoras, respete los derechos y la dignidad de las personas, y para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre el derecho a la información, participación y consulta, y en esto es clave el papel proactivo de la negociación colectiva.

Asimismo, estos cambios incrementan la exposición a los riesgos de salud en el trabajo, especialmente psicosociales, ergonómicos y de seguridad, a los que tendremos que enfrentarnos desarrollando un efectivo control democrático de la digitalización, pero también incorporando la prevención de estos riesgos desde el diseño.

## • **Una estructura de negociación colectiva para fortalecer las relaciones laborales y la fuerza organizativa del sindicato**

El modelo español de negociación colectiva tiene un **problema de dispersión de unidades de negociación**. Que solo parcialmente tienen que ver con la dispersión territorial propia de un país donde el ámbito provincial ha sido y es un claro referente en la negociación colectiva.

Es necesario determinar una **estructura coherente de negociación colectiva**, teniendo como referencia el sistema español que admiten varios niveles complementarios de negociación. El modelo español no establece reglas absolutas de coordinación entre distintos niveles de negociación, más allá de la aplicación del criterio de la preferencia del convenio anterior en el tiempo, o la posibilidad de que los acuerdos intersectoriales del 83.2 del ET estructuren la negociación colectiva en niveles inferiores, pero la última reforma unilateral del Gobierno abre la puerta a la voluntad de las partes a desarrollar esta posibilidad.

El ámbito estatal es determinante y debe ser vertebrador y ordenar las asimetrías que se pudieran dar, pero sin que ello suponga uniformidad ni homogeneidad. Debemos desarrollar la negociación colectiva sobre realidades productivas y marcos geográficos muy diversos, donde cada sector responde a situaciones y características distintas, a trayectorias históricas diferentes, y situaciones socioeconómicas diversas. Igualmente, la existencia de ámbitos negociales territoriales, autonómicos en menor medida y provinciales en mayor medida, nos emplaza a articular esos ámbitos de negociación con coherencia. No es posible diluir todos los marcos territoriales inferiores en un solo convenio estatal, del mismo modo que no es posible abrir marcos territoriales fuera de los estatales en algunos sectores.

Debemos seguir apostando por una reducción de la atomización de la negociación colectiva en determinados sectores productivos y por la ampliación del ámbito de aplicación de los convenios. En ese sentido reiteramos la apuesta porque el ámbito autonómico de negociación sea la referencia básica de ámbito inferior, superando donde sea posible el actual ámbito provincial.

Como ya se recogía en las ponencias aprobadas en el 12º Congreso Confederal, **hemos de propiciar la negociación colectiva sectorial en el ámbito autonómico, como medida de racionalización de los convenios colectivos**, junto con el análisis de los ámbitos funcionales antes de abrir nuevos espacios de concertación, con el fin de reforzar el ámbito de los convenios y que afecten cada vez a más personas trabajadoras. Ante esta realidad, el sindicato deberá cuidar especialmente que la promoción o aceptación de propuestas de nueva estructura no eliminen todos los espacios de negociación en ámbitos inferiores, con especial atención a no afectar los ámbitos autonómicos existentes, lo cual es compatible con ejercicios de racionalización, agrupación de marcos afines o garantía de no decaimiento por pérdida de legitimación de determinadas contrapartes.

- **La seguridad y salud en el trabajo, un derecho fundamental**

Hablar de salud en el trabajo es hablar de un **derecho fundamental**. Hay que situar la seguridad y salud de las personas trabajadoras como una **prioridad inexcusable**, utilizando como herramienta básica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollando las políticas negociadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, actualizando la ley a las nuevas realidades y demandas del siglo XXI.

Es una estrategia ambiciosa que plantea **actuar sobre los riesgos tradicionales** como los accidentes de trabajo y el afloramiento de las enfermedades profesionales, pero también para **problemas detectados y no abordados de forma adecuada**, como el cáncer laboral, la salud mental o la ausencia de perspectiva de género y nuevos riesgos no suficientemente dimensionados y ligados a la transición digital, ecológica y demográfica. Es necesario abordar las causas del deterioro de la seguridad y salud ligadas, fundamentalmente, a la externalización de la actividad preventiva, que son los objetivos que estamos negociando en el ámbito del diálogo social.

Hay que adaptar la acción sindical a los retos actuales. El retraso en la edad de jubilación y el incremento de la participación en el mercado de trabajo de personas trabajadoras de más edad se deben abordar desarrollando políticas empresariales de adaptación a la edad y de reincorporación tras un daño a la salud.

Debemos profundizar y extender la **línea de trabajo sobre cambio climático y salud**, incorporando políticas de adaptación e impulsando un marco normativo que nos permita dotarnos de mecanismos de actuación suficientes, además de incluir en los planos de prevención medidas claras y concisas para proteger la seguridad de los trabajadores y trabajadoras en situaciones puntuales de riesgos meteorológicos, impulsando la obligatoriedad de realizar los protocolos de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos en todas las empresas. De acuerdo con el RDL 8/2024.

La epidemia de **salud mental** en nuestra sociedad se traslada a los centros de trabajo. Es imprescindible legislar de manera específica sobre los riesgos psicosociales y abordarlos bajo la premisa de hacer prevención en origen, a través de intervenciones organizativas que modifiquen las condiciones de empleo y trabajo.

Los entornos laborales y las condiciones de trabajo pueden constituir un entorno que amplifique problemas generales que afecten a la salud mental de las personas trabajadoras, por lo que, tanto desde el punto de vista legal como desde la acción sindical, se deben de articular medidas que contribuyan a prevenir y mejorar la salud mental de las personas trabajadoras. En todas las empresas se debe exigir evaluaciones de los riesgos laborales psicosociales que deben facilitar la detección temprana de los factores de riesgo para poder ser gestionados a través de la inclusión de medidas concretas en los Planes de Prevención. Mejorar las condiciones de trabajo, eliminar la estigmatización respecto de los trastornos mentales, evitar las situaciones de acoso laboral y/o sexual. Propiciar espacios de trabajo saludables y exigir el derecho a un entorno laboral seguro y sano, para garantizar un trabajo decente.

Es ineludible seguir profundizando en las líneas de trabajo dirigidas a la visibilización y prevención del cáncer laboral, recogiendo y actualizando el trabajo realizado en años anteriores en el marco de la campaña “Cáncer Cero” en el trabajo.

Profundizar en las sustancias peligrosas, la prevención de exposiciones y la sustitución posible de las mismas. Impulsar un cambio normativo que regule un registro unificado de personas trabajadoras expuestas a agentes químicos que reúna todos los datos relacionados con la empresa donde han prestado servicios, sustancia utilizadas, el tiempo y la duración de exposición o la vigilancia a la salud, así como el seguimiento postocupacional. Asimismo registrar e investigar, con la participación de las personas delegadas de prevención, las superaciones detectadas en indicadores biológicos.

Hay que recordar que unas malas condiciones de trabajo pueden incidir en las adicciones en el ámbito laboral, por lo que se deben abordar para ofrecer garantías de protección de la integridad de la persona, y con la perspectiva de la prevención y la reinserción.

## ● **Compromisos para la defensa de la seguridad y salud en el trabajo**

Hay que reforzar la acción sindical en esta materia para garantizar la intervención en los ámbitos más desprotegidos. Es un hecho que **en los centros de trabajo con presencia sindical hay menor siniestralidad y mejores condiciones de seguridad y salud**, y por ello es necesario establecer la figura del delegado y delegada territorial/ sectorial, como garantía para el control de las condiciones de trabajo en las empresas con menos de 6 personas trabajadoras.

Garantizar, a través de nuestra acción sindical, que todas las empresas cumplan la **obligación legal de contar con una evaluación de riesgos laborales de calidad**, y que ésta sea accesible a todas las personas trabajadoras. Igualmente reivindicamos la existencia de un registro público tanto de evaluaciones de riesgos laborales como de memorias de actividades preventivas

y auditorias de los servicios de prevención propios, que faciliten el control sindical y de la administración competente para el seguimiento y control de la actividad preventiva, así como un registro actualizado de la formación oficial homologada que permita verificar si las personas acreditadas para la actividad preventiva lo están de acuerdo con los criterios oficiales.

Hay que realizar las **evaluaciones de riesgos laborales incorporando la perspectiva de género**, poniendo el foco en aspectos como los disruptores endocrinos, sustancias liposolubles o la salud reproductiva, igualmente corregir los riesgos ergonómicos teniendo en consideración las necesidades específica de las mujeres y sus características anatómicas y fisiológicas.

Las **enfermedades profesionales** provocan seis veces más muertes que los accidentes de trabajo, pero siguen siendo invisibles, por lo que debemos seguir incorporando la denuncia sistemática de la infradeclaración de las enfermedades producidas por el trabajo y potenciar su reconocimiento a través del impulso de los diagnósticos de sospecha en las diferentes comunidades autónomas, pero también fortaleciendo la investigación de estas enfermedades por parte de la Inspección de Trabajo. Es igualmente ineludible avanzar en la exigencia de la incorporación de los trastornos mentales en el cuadro de enfermedades profesionales.

Es necesario reforzar las acciones de **asesoramiento** de la estructura sindical e impulsar el trabajo de los gabinetes técnicos de salud laboral para apoyar la labor de los delegados y delegadas de prevención.

Abordar el modelo del mutualismo empresarial fortaleciendo la presencia y control público en su dirección, además de reconocer la capacidad de decisión de las personas trabajadoras, de tal modo que exista o bien un modelo de decisión individual de la mutua que presta el servicio o un modelo de codecisión en el seno de las empresas. El actual modelo de mutuas de la Seguridad Social debe ser modificado en este sentido, superando la definición actual en la Ley General de Seguridad Social como asociación empresarial, estableciendo que han de ser entidades gestoras de la Seguridad Social integradas en la misma, financiadas con cotizaciones y dedicadas a la atención de prestaciones de Seguridad Social

La compensación por el daño producido como consecuencia de la existencia de riesgos laborales es también una eficaz herramienta preventiva que debemos profundizar en nuestro trabajo sindical. Es preciso potenciar los instrumentos de control, ampliando los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y de los organismos técnicos de las Administraciones como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y una Administración de justicia que aborde con más intensidad su acción en los delitos de riesgo y de daño a la salud de las personas trabajadoras.

- **Garantizar la negociación colectiva en las Administraciones públicas**

Los acuerdos suscritos en la función pública Los acuerdos suscritos en la función pública para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, así como el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, correspondientes a los períodos 2018/2020 y 2022 y 2024, han

servido como dique de contención en la pérdida de empleo y condiciones de trabajo derivadas de los recortes del 2010 y 2012, iniciando así la senda de la recuperación, tanto salarial como de empleo y condiciones de trabajo. Para ello debemos seguir en la senda de los últimos acuerdos, recuperando derechos aún pendientes y mejorando las condiciones de empleo y laborales.

Pero resulta imprescindible seguir reivindicando que **la negociación colectiva es un derecho fundamental que debe reconocerse en el Estatuto Básico del Empleado Público**, pero cuya plena eficacia a veces se cuestiona. La transformación, modernización y digitalización de las Administraciones públicas debe partir por la mejora de las condiciones de trabajo y del empleo público. Para ello, resulta imprescindible garantizar ofertas de empleo público ambiciosas para los próximos años, sin limitación de eliminando la tasa de reposición, para dar estabilidad a las plantillas y afrontar su necesario rejuvenecimiento. Junto a ello, se deben culminar los cambios ya iniciados en la norma para que se evite el uso abusivo de la contratación temporal en el sector público.

La confederación sindical de CCOO trabajará estrechamente con la estructura suprafederativa del Área Pública para reforzar y optimizar su funcionamiento, dado su importante papel y los importantes resultados que ha dado en los últimos años los sucesivos acuerdos, que afectan a más de tres millones de personas trabajadoras y que resultan además muy relevantes para la prestación de los servicios públicos y el ejercicio de los derechos de ciudadanía. Además, prestará especial atención para coordinar el trabajo del Área Pública en su ámbito de actuación con el resto de los ámbitos del sector público o afectados por la normativa del empleo público y que no están no incluidos en el ámbito de actuación del Área Pública. Dichos criterios también deben reflejarse en los diferentes ámbitos de nacionalidad y comunidad autónoma.

- **La defensa del empleo de calidad como elemento de cohesión y vertebración social**

**El empleo determina el grado de vertebración y cohesión de una sociedad**, por eso hemos de seguir reivindicando el empleo como la variable principal del desarrollo económico y eje central de las políticas de país.

La premisa para poder hablar de la defensa y desarrollo de un trabajo digno es que haya trabajo para todas y todos, de ahí que el objetivo del sindicato sea exigir **políticas orientadas al pleno empleo**, no como un mero *desiderátum*, sino como un objetivo que requiere de políticas económicas que lo propicien y un sistema de relaciones laborales equilibrado que contribuya a unas condiciones de trabajo dignas en las sociedades contemporáneas.

La **reforma laboral acordada en 2021** que dio lugar al RDL 32/2021 ha materializado buena parte de los objetivos que el sindicato se marcó en el 12º Congreso Confederativo, para poner freno a la precariedad estructural del modelo laboral español basado en la contratación temporal y precaria, ya que ha apostado por el contrato indefinido, ha establecido límites y restricciones a la contratación temporal, ha devuelto la estabilidad como condición y característica inseparable del contrato de trabajo, y ha recuperado los elementos de equilibrio de nuestro sistema de negociación colectiva.

En paralelo a dicha reforma laboral, los cambios normativos y los acuerdos sindicales para la estabilización del empleo público temporal han impulsado un camino equivalente en el empleo público, si bien va a un ritmo más lento y debe tener nuevos impulsos para alcanzar el objetivo del máximo del 8% de temporalidad.

- **Las políticas activas de empleo y los servicios públicos de empleo**

La nueva **Ley de Empleo** ha supuesto un importante avance de las políticas activas de empleo. La Ley responde a los déficits identificados durante muchos años e incorpora importantes mejoras que tienen por objeto garantizar unas políticas activas de empleo más eficaces y eficientes a favor del empleo de calidad y con mayor participación sindical.

Sin embargo, sigue habiendo cuestiones que pueden y deben ser mejoradas, como por ejemplo las garantías y controles a las entidades colaboradoras, o la dotación de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios al Servicio Público de Empleo Estatal, y autonómicos, para que puedan cumplir con sus objetivos, funciones y tareas de manera satisfactoria y para que puedan trabajar por el pleno empleo.

- **La relevancia trascendental de la formación en el mantenimiento y mejora del empleo**

La formación siempre ha jugado un papel determinante para el acceso al empleo, para mantenerlo y para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Los cambios tecnológicos y las transiciones que estamos viviendo van a conllevar cambios en las ocupaciones actuales, por lo que formar, recualificar y dotar a las personas de los conocimientos y de las competencias profesionales requiere de una actualización permanente.

Garantizar **el derecho de las personas a la formación** en todas las etapas de su vida constituye un objetivo irrenunciable para el sindicato y una reivindicación constante al Gobierno y a las instituciones laborales. Contemplando la igualdad de género y la diversidad de la identidad sexual y afectiva de las personas con carácter transversal y contribuyendo a reducir las brechas de género de manera efectiva y a acabar con la segregación ocupacional. Igualmente que contribuya a reducir el desempleo juvenil y propicie un empleo de calidad para las personas jóvenes.

- **Formación en y para el empleo**

Desde hace ya tiempo se cuestiona la validez del actual sistema de formación para el empleo para hacer frente a los retos derivados de los procesos de transición en los que nos hallamos inmersos.

Es necesario, por tanto, una **nueva legislación en materia de formación profesional para el empleo** en el ámbito laboral que garantice la intervención de los agentes sociales en todos los

ámbitos de decisión y control relacionados con la formación de las personas trabajadoras.

Desde CCOO apostamos porque la negociación colectiva se convierta en la herramienta más importante en el desarrollo de este derecho, potenciando el papel de nuestros delegados y delegadas en las empresas respecto a los planes de formación, para garantizar que la formación se transforme en el instrumento para el desarrollo profesional y personal de cualquier persona. También desde la negociación en el ámbito sectorial debemos articular fórmulas para garantizar el acceso a la formación en las pymes y micro-pymes y la eliminación del plus compensatorio de formación.

Desde CCOO apostamos por un marco común de referencia que permita estructurar un nuevo modelo que garantice el desarrollo profesional de todas las personas.

- **El reconocimiento de competencias profesionales de la población trabajadora**

El reconocimiento y acreditación de competencias profesionales se está convirtiendo en un instrumento fundamental para sacar a la luz la realidad de los niveles de cualificación real de nuestra población. La falta de una titulación oficial no implica que se carezca de un nivel de cualificación que en muchos casos, es elevado. Así lo están demostrando los resultados obtenidos por las personas que han pasado ya por este procedimiento y están accediendo a través de su experiencia profesional a titulaciones de certificados de profesionalidad o ciclos de FP medios y superiores. Es necesario que estos procedimientos sigan extendiéndose. Nuestra labor es fundamental tanto para llegar al mayor número de personas trabajadoras como para facilitar a estas personas su participación en ellos.

- **La apuesta por el contrato formativo en alternancia**

La reforma laboral de 2021 supuso una apuesta por el contrato formativo en alternancia, clave para una nueva concepción de la formación por y para el empleo. La potencialidad de este cambio tiene que verse reflejada en el desarrollo reglamentario que el Gobierno viene retrasando de forma injustificada. Es urgente llevar a cabo esta medida para profundizar en el papel que pueden jugar los contratos para la formación en alternancia, que supone poder compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos teóricos, y cubrir las expectativas creadas para avanzar en la creación de empleo, especialmente de las personas más jóvenes, y acabar con las fórmulas extra laborales y becas como permite la legislación vigente. Situación agravada por la ausencia del Estatuto de las Prácticas no Laborales, a pesar del acuerdo alcanzado con los sindicatos.

- **Abordar los flujos de inmigración desde las políticas de empleo**

La cuestión de la inmigración tiene una clara naturaleza geopolítica y **constituye una necesidad** en un país como España y un continente como el europeo dónde la transición demográfica pasa por una mayor longevidad, unida a una disminución estructural muy relevante de la tasa de natalidad.

En España es previsible que necesitemos una aportación significativa de personas migrantes para nuestro mercado laboral en los próximos años. En la actualidad ya hay importantes sectores que dependen de manera muy mayoritaria de personas trabajadoras migrantes, especialmente en sectores intensivos en mano de obra, a menudo los que peores condiciones y más bajos salarios tienen (y muchos de ellos feminizados).

Hoy la inmigración aporta una importante fuerza laboral. El 13,2% de las personas afiliadas a la Seguridad Social, casi 3 millones, son migrantes, con especial incidencia en determinadas actividades en las que están cerca del 40% (Hogar, Sistema Especial Agrario), así como en otras en las que superan el 20% (Hostelería, Construcción,...)

**Las políticas de inmigración son, por tanto, muy relevantes en relación con las políticas de empleo.** Desde CCOO apostamos por una inmigración ordenada, con garantías y estabilidad en el empleo y preservando los derechos laborales y sociales de las personas migrantes. Esto es, basada en la contratación en origen en sus diferentes modalidades (ocupaciones de difícil cobertura, migración circular -campañas-, normas específicas para determinados colectivos, etc.) y guardando relación con la prospectiva que sobre el empleo y la evolución de los diferentes sectores y ocupaciones se haga. Y para ello tienen que jugar un papel mucho más determinante los servicios públicos de empleo.

Eso implica también garantizar el tratamiento diferenciado de otros instrumentos (como el asilo y refugio, o las políticas de reagrupamiento familiar) que no pueden condicionarse por el empleo, aunque obviamente haya que garantizar también en estos casos el acceso al mismo.

Asimismo, se debe garantizar que el empleo de las personas migrantes -y los flujos migratorios mismos- no se usan, por parte de las empresas, para frenar la mejora de las condiciones salariales y laborales en determinados sectores. Y ello nos lleva a una doble responsabilidad sindical: mejorar las condiciones laborales de dichos sectores, lo que implica un mayor esfuerzo sindical en dichos ámbitos; e incrementar la participación y organización de las personas migrantes en la vida del sindicato y en su actividad.

## 2. LA CONCERTACIÓN, EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

El diálogo y la concertación social es uno de los elementos que ha contribuido a configurar, de manera decisiva, la regulación de nuestro sistema social y laboral, y forma parte esencial de la historia de nuestras relaciones laborales democráticas, pues ha sido fundamental en el proceso de consolidación y desarrollo de nuestro Estado social y democrático de derecho. La organización de la clase trabajadora y la movilización social promovida y organizada por las organizaciones sindicales, es un factor clave de la influencia y capacidad de interlocución que mantenemos como sindicato.

Este impulso exitoso en nuestra reciente historia se ha materializado en diversos acuerdos en el ámbito del diálogo social, entre los que es preciso resaltar la reforma laboral de 2021.

Junto a ella, los sucesivos acuerdos en materia de Seguridad Social, servicios sociales y garantía de rentas, alcanzados entre 2020 y 2023, fortalecen, garantizan y mejoran nuestros sistemas de pensiones y protección social.

Es el ámbito de la concertación social el que más influencia tiene sobre las políticas públicas que afectan al conjunto de trabajadoras y trabajadores que representamos, en el marco tripartito junto con gobiernos y organizaciones empresariales; y orienta de manera efectiva el marco bipartito de relaciones laborales entre las organizaciones sindicales y empresariales, con efectos diversos, incluso de rango directamente normativo.

Caracterizamos y desarrollamos espacios de consulta, participación, diálogo y concertación social, conceptos interrelacionados que, sin embargo, son bien distintos y tienen funciones diferenciadas en nuestro marco constitucional, normativo y de estructura de participación.

Debemos coordinar más y mejor los diferentes ámbitos estatal, autonómico y local en los que estos se desarrollan, especialmente cuando se trata de materias que son objeto de distribución competencial con elementos compartidos o que se influyen entre sí entre los distintos niveles de las Administraciones públicas. Marcos bipartitos, tripartitos y otros más amplios en cuanto a participación.

La negociación del **nuevo Estatuto de las Personas Trabajadoras** debe abordarse en el marco de la concertación social.

El alcance y magnitud de los cambios en el trabajo hacen necesario un nuevo marco regulador del conjunto de las relaciones laborales. Es evidente que el actual Estatuto de los Trabajadores ya no abarca la regulación de todos los cambios que se están produciendo en el ámbito laboral y está necesitado de una profunda actualización. Mientras se aborda esta nueva y ambiciosa regulación, es urgente:

- Abordar la protección del despido en España. Afrontar la reforma del contrato a tiempo parcial. La subida del SMI y la necesidad de la adaptación de la Directiva europea sobre Salarios Mínimos y el Impacto en la Negociación Colectiva.

- Adaptar la Directiva europea sobre Plataformas Digitales.
- Regular la participación de las personas trabajadoras en los órganos de dirección de las empresas.

### 3. POR UNA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA MÁS JUSTA: POLÍTICAS PRE Y REDISTRIBUTIVAS

Como hemos dicho, el papel de un sindicato de clase, socio-político y confederal tiene como objetivo esencial representar los intereses de la mayoría de la población, la trabajadora, en todos los ámbitos, no solo en el de las estrictas relaciones laborales.

**La intervención del sindicato en las políticas públicas** pasa por continuar consolidando nuestro estado de bienestar, tanto en aquellas materias en las que hemos avanzado en los últimos años de manera relevante, como en las que es imprescindible actuar con decisión. Lo que significa abordar tanto las **políticas pre-distributivas**, que actúan y pueden actuar antes de la primera distribución de la renta (educación, formación profesional, sanidad, inclusión financiera, infraestructuras de transporte), como las **políticas de redistribución de renta**, en primer lugar a través del **sistema tributario** (recaudación justa y suficiente, alineada con la de los países de nuestro entorno, para poder sostener las políticas públicas que precisamos, de forma compatible con políticas sanas y compromisos en materia de control de deuda y déficit público); en segundo lugar, mediante **política fiscal** y unos **presupuestos públicos**, que incluyen gasto e **inversión pública**, que garanticen servicios públicos universales de calidad, sistemas de protección económica, servicios sociales y acceso a derechos fundamentales hoy enunciados pero no garantizados, como el de acceso a la vivienda asequible, digna y adecuada, generando un parque público y permanente de vivienda social y promoviendo una oferta de vivienda asequible.

Hay que tener en cuenta que, en el marco de transiciones que debe abordarse en el programa de acción sindical para el próximo cuatrienio, destacan estos debates estratégicos:

- La equidad intergeneracional para confrontar de forma decidida la ofensiva que intenta imponer un relato sobre un supuesto conflicto intergeneracional, que intenta diluir en ese relato el conflicto central en torno a la distribución de la renta y la creciente desigualdad.
- Cambios demográficos y exigencias crecientes de atención a la ciudadanía que determinan las condiciones de vida y trabajo de una gran parte de la población, con fenómenos crecientes de aislamiento social y soledad no deseada, incidencia relevante en materia de salud mental, con fuerte impacto de género, tanto desde la perspectiva de personas cuidadoras como de las personas que precisan cuidados.

En este marco, las políticas de reequilibrio demográfico deben prestar una atención singular a las imprescindibles políticas de juventud y sobre la población migrante que necesita nuestro país y el conjunto del continente europeo, cada vez más envejecidos. Son políticas estratégicas en las que las políticas de acceso a la vivienda, especialmente para las personas más jóvenes y población vulnerable, de apoyo a la emancipación temprana, de empleo estable y con remuneraciones justas, son, entre otros, factores determinantes.

En el reequilibrio demográfico también es necesario tener en cuenta las diferencias entre el ámbito rural y urbano, especialmente las necesidades de la denominada “España vaciada”.

En el caso de España, abordamos estos debates en un marco competencial complejo que configura un país con altos niveles de descentralización, que precisa reforzar sus vínculos y marcos de cooperación interadministrativa para evitar comportamientos y estructuras insolidarias. Por eso, CCOO debe incidir de forma coordinada y efectiva en políticas troncales que están descentralizadas y sobre las que señalamos como objetivos básicos los siguientes:

- **Sanidad y salud pública**

**Debe incrementarse el porcentaje del PIB dedicado a financiar la sanidad pública,** equiparándonos con los países más avanzados de nuestro entorno, con modelos potentes de sanidad pública, que mantienen un diferencial de inversión sanitaria de entre un 0,8% y un 2% del PIB, para reforzar y mejorar nuestros sistemas de salud pública, incrementando las infraestructuras y los medios sanitarios, materiales, humanos y técnicos.

**La atención primaria y comunitaria es estratégica y necesita un fuerte impulso.** Su labor es esencial no solo en el ámbito asistencial inmediato, también por su imprescindible contribución en materia de control de enfermedades, diagnóstico precoz, prevención, educación y promoción de la salud. Por eso deben reforzarse las plantillas en atención primaria y especializada en la sanidad pública, mejorando las condiciones laborales y la estabilidad en el empleo, asumiendo las necesidades de inversión tecnológica, investigación farmacológica, mejora de infraestructuras hospitalarias, de forma que se garantice el acceso a servicios sanitarios públicos de calidad en el conjunto de España.

CCOO mantiene su **compromiso con la gestión pública directa del Sistema Nacional de Salud** articulado en torno a las competencias transferidas a las comunidades autónomas. En ese sentido, reiteramos la necesidad de revisar y corregir la Ley 15/97, derogando y sustituyendo su regulación para evitar la subcontratación de servicios esenciales, de forma que se asegure la igualdad de acceso al sistema, la garantía de universalidad en el acceso, el aseguramiento único, así como una cartera básica común en el conjunto de España. Por otro lado, debe revisarse el sistema de copagos.

CCOO defiende un modelo sanitario público y universal para toda la población. Para ello, en el marco del Informe elaborado por la AIREF en 2024 sobre el mutualismo sanitario en el sector público, tras la reciente prórroga de los convenios con entidades aseguradoras, trabajamos para

garantizar la integración en el sistema sanitario público del conjunto de la ciudadanía, de forma progresiva, garantizando durante el tiempo necesario la permanencia en el actual sistema de mutualismo sanitario de las personas y beneficiarios que, estando ya integradas en él, opten por mantener esa opción

Asimismo, debe concretarse en el menor plazo posible la aprobación y puesta en marcha de la Agencia Estatal de Salud Pública, para coordinar el Plan Estratégico de Salud Pública y el Sistema de Vigilancia en Salud Pública, de forma que permita la modernización de los sistemas de vigilancia para responder a futuras pandemias, crisis y emergencias sanitarias, así como las actuaciones con los servicios sanitarios en cada comunidad autónoma, con atención especial a los determinantes y desigualdades sociales en materia de salud.

### • **Educación**

**La educación pública universal, de calidad y gratuita es un instrumento básico en la reducción de la desigualdad de oportunidades.** Los cambios demográficos tienen también impacto en el sistema educativo y existen distintas opciones para abordarlos. Una educación pública tolerante, coeducativa e inclusiva es una buena herramienta para prevenir y afrontar el auge del individualismo y los discursos segregadores e incluso de odio que existen en nuestra sociedad. Para ello, deben incrementarse sustancialmente los presupuestos de la educación pública.

**Extender y universalizar la red y oferta pública de acceso a la educación 0-3 años** resulta determinante para la expansión y equidad del sistema educativo, y para reducir la desigualdad en el acceso a este tramo educativo que hoy existe en función de los distintos niveles de renta.

Debemos abordar el impacto diferencial y asimétrico que las diferencias de cobertura de enseñanza pública y la concertada están generando en términos de segregación social. Y deben mejorarse las ratios alumnado/profesorado, condiciones laborales (Estatuto del Docente), la inclusión y diversidad en las aulas.

Apostamos por reforzar y aumentar el sistema educativo público, aumentando la financiación y asumiendo progresivamente espacio que hoy está ocupado por la enseñanza concertada y privada en todos los niveles educativos, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en todas las etapas de la educación.

La **Formación Profesional** requiere una **apuesta decidida** para atender la demanda creciente de la misma desde la enseñanza pública, que determina un acceso en condiciones de igualdad, garantizando una oferta de plazas suficiente y de calidad.

Debe aumentar de forma significativa la financiación de la **universidad pública**, hasta alcanzar la media de la OCDE, para garantizar su suficiencia financiera, de recursos y medios, ampliando plantillas y mejorando la estabilidad laboral. Una universidad pública, de calidad, productora de conocimiento, equitativa, autónoma, democrática y participativa, que contribuya al desarrollo económico, social, científico y tecnológico y a la creación de empleo de calidad. Asimismo, se debe aumentar el número de plazas del Máster de Profesorado, para garantizar que las personas de clase

trabajadora pueden acceder a esta profesión sin tener que pasar por una universidad privada.

Ese modelo debe potenciarse, en lugar del crecimiento desproporcionado e injustificado de las universidades privadas. Y en ese marco debe potenciarse el papel de los agentes sociales, como agentes de cambio social y de desarrollo económico, en la formación permanente y en la recualificación profesional de las personas trabajadoras a lo largo de su vida, dentro de una oferta formativa en la que la micro credencial tenga un papel protagonista.

Asimismo, el incremento necesario de presupuestos educativos también debe tener reflejo en el incremento de ayudas y becas universitarias y no universitarias, hasta garantizar el acceso universal a la educación pública en igualdad de condiciones para todas las personas.

## • **Servicios sociales**

Debemos reforzar **nuestros servicios sociales**, así como las políticas públicas de infancia, juventud, diversidad funcional, personas mayores, vivienda, en el marco de una estrategia y política de cuidados, transversal e interrelacionada.

Es preciso mejorar significativamente la financiación pública y consolidar infraestructuras de atención a la dependencia, reforzar la red pública de atención, corrigiendo progresivamente el actual desequilibrio entre una mayoritaria provisión pública de recursos económicos y una prestación generalizada a través de sistemas de concierto. Todo ello para mejorar y contribuir a proveer servicios profesionales de calidad, con financiación adecuada. Debe darse continuidad y culminar el Plan de choque del Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Situación de Dependencia (SAAD), con financiación adicional vinculada al cumplimiento de objetivos de cobertura y calidad de atención. Esta financiación adicional debe priorizar aumentar el peso de la oferta de servicios públicos en la atención a la situación de dependencia.

La tendencia creciente a la desinstitucionalización, debe ser abordada en la atención a las personas dependientes (mayores, juventud e infancia, diversidad funcional, sinhogarismo) desde servicios profesionales, de calidad, accesibles y con ratios suficientes de plantilla, cualificación y reconocimiento social y económico de las personas que prestan sus servicios en los distintos ámbitos de atención (residencial, centros de día, ayuda a domicilio, tele asistencia). El empleo de calidad y ratios suficientes son determinantes para un servicio de calidad.

Debe abordarse también, desde la perspectiva de la salud laboral, la existencia relevante de enfermedades profesionales no reconocidas en estos trabajos, singularmente en ayuda a domicilio, que son tratadas como enfermedad común.

Debemos construir un sistema eficaz y eficiente de coordinación socio sanitario con el fin de detectar y actuar ante las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad o con necesidad de atención, para poder dar una respuesta integrada a sus necesidades.

- **Sistemas de garantía de rentas, con marcos de cooperación interadministrativa**

**La creación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) ha supuesto un cambio relevante en materia de garantía de rentas**, pese a las deficiencias evidentes en su puesta en marcha que han sido corregidas parcialmente desde su creación. Pero su desarrollo y mejora debería hacerse en un marco de intervención y seguimiento a través del diálogo y la concertación social.

El IMV debe complementar, y ser complementado, para reforzar la cobertura, nunca para sustituir las rentas mínimas autonómicas, como está ocurriendo en algunas de ellas, a la vez que mejora la dotación económica y facilita el acceso a una mejor garantía de rentas. Todo ello en un marco de cooperación interadministrativa manifiestamente mejorable, a lo que tampoco contribuye el diseño asimétrico entre CCAA en cuanto a las competencias de gestión que se han atribuido en la regulación del IMV.

Finalmente, la existencia y refuerzo de estos sistemas de garantía de rentas, deben ir acompañados de itinerarios eficaces y eficientes de inserción social y/o laboral.

La actuación coordinada en el marco del diálogo y la concertación social, entre las distintas estructuras de CCOO con los distintos niveles de la Administración (Central, CCAA y local) es esencial también en estas materias.

- **Vivienda**

El derecho a una vivienda digna y asequible es señalado como una de las **principales preocupaciones de la ciudadanía española**, ya que durante décadas hemos carecido de políticas públicas suficientemente dotadas y orientadas a hacerlo efectivo, a pesar de que tiene reconocimiento constitucional. Debe constituir el quinto pilar del estado de bienestar.

La vivienda es una de las principales necesidades de la población trabajadora y, en especial, de la juventud trabajadora. Por ello, es urgente adoptar medidas eficaces para garantizar vivienda asequible, que posibiliten la movilidad laboral, la emancipación temprana de las personas jóvenes y el acceso efectivo al derecho a una vivienda, a través de:

- La construcción, y/o adquisición, de un suficiente, permanente y asequible parque de viviendas sociales, tanto para alquiler como para compra. Asimismo, debe facilitarse el acceso a la vivienda no permanente que tan relevante resulta en términos de movilidad laboral, o de primera vivienda en el caso de la emancipación de nuestras personas jóvenes. Promover un parque de vivienda pública es clave para este fin, movilizar recursos privados para promover vivienda asequible en suelo público y gestión pública o mediante la regulación de sistemas de gestión sin ánimo de lucro o con regulación de lucro limitado, también.

Se debe actuar para que la vivienda vacía de larga duración aumente la oferta de alquiler, todo ello resulta relevante en términos de movilidad laboral, alquiler

residencial o de temporada, ya sea con políticas de fomento o gravando su inactividad.

- En este sentido, es básico también el desarrollo de políticas eficaces de limitación de precios de alquiler en zonas tensionadas. Para ello, es preciso modificar la reciente Ley de Vivienda, dando mayor protagonismo, en ausencia de actuación de la comunidad autónoma, en primer lugar y principalmente, a las Administraciones locales para declarar zonas tensionadas.
- Regulación precisa del alquiler turístico y de temporada, así como del alquiler habitacional, que hoy se han configurado como elementos de elusión de las nuevas reglas en materia de vivienda y control de precios, así como en factor de tensionamiento al alza de los precios de alquiler y disminución relevante de la oferta de vivienda en alquiler residencial a precios asequibles. El modelo turístico que está tensionando el acceso a la vivienda hasta extremos inadmisibles en algunas ciudades y territorios, puede precisar en ocasiones medidas regulatorias más contundentes de limitación o prohibición
- Actuaciones más eficaces sobre el mercado hipotecario a favor de las personas deudoras hipotecarias que sufren un incremento de tipos de interés derivado de la rigidez y falta de competencia en el sector financiero. Con el objetivo de facilitar la adaptación de sus hipotecas, aumentando los plazos de amortización, facilitando la transición de hipotecas de tipo variable a fijo y/o la movilidad entre entidades para poder beneficiarse de las posibles mejores condiciones disponibles. Los sistemas voluntarios, como el Código de Buenas Prácticas que ha impulsado el Gobierno en acuerdos con el sector financiero, no han funcionado y precisan de actuaciones normativas efectivas en materia de control de precios.

- **Pacto global y transversal por los cuidados**

El Gobierno aprobó la “Estrategia estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad. Un proceso de desinstitucionalización 2024-2030”, sin participación efectiva de los interlocutores sociales. Esto debe corregirse en el proceso de concreción de la estrategia para garantizar unos servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles en nuestro país, tanto para las personas cuidadoras (profesionales e informales) como para las personas receptoras de los cuidados.

Autonomía personal, dependencia, sinhogarismo, infancia y adolescencia, diversidad funcional, son algunos de los colectivos afectados y precisan políticas transversales de igualdad, vivienda, servicios sociales, protección social, juventud e infancia, garantía de rentas.

Este nuevo modelo de cuidados debe contar con financiación suficiente y adecuada para garantizar servicios profesionales de calidad y ello exige empleo estable, formado y reconocido social y económicamente, así como con una clara mejora en sus condiciones de trabajo. La fórmula más efectiva para alcanzar estos objetivos y situar los cuidados y su calidad en el centro de las intervenciones, al tiempo que se respeten plenamente los derechos laborales, es la creación

de una red pública. De este modo la inversión en cuidados profesionales será una fuente de generación de actividad económica en el marco de evolución y transición demográfica que vivimos, así como yacimiento muy relevante de empleo. Este modelo de cuidados debe contar con una relevante provisión de servicios y financiación pública.

Los sistemas de copago existentes deben ser revisados para eliminarlos, en unos casos, y ponderarlos en otros con criterios de equidad y progresividad dentro de los límites que se establezcan.

### • **Servicios públicos**

Los servicios públicos resultan ser un pilar básico de la democracia y la **herramienta fundamental para la cohesión territorial, social y correcta redistribución de la riqueza** de un país. Reiteramos que el impulso de lo público y de los servicios públicos, núcleo del estado de bienestar, es un motor esencial de corrección de desigualdades.

Unos **servicios públicos fuertes**, sin déficits estructurales como los que hoy sufren, desempeñados por empleados y empleadas públicas son la mejor garantía de cumplimiento de los objetivos de redistribución de renta que se abordan en este apartado. **Una Administración cercana, ágil, de calidad, con seguridad y una atención personalizada**, es lo que la ciudadanía demanda y es la prioridad de CCOO, a la vez que la defensa de los derechos de sus mayores valedores, las empleadas y empleados públicos.

La falta de inversión y de plantillas adecuadas, así como el incremento de las privatizaciones, han supuesto desde el 2012 la pérdida real de miles de puestos de trabajo en todo el sector público, lo que ha devenido en la falta de renovación y el aumento de la edad media de sus plantillas y un deterioro de los mismos, compensado en gran parte por la profesionalidad y entrega de las empleadas y empleados públicos.

Se debe garantizar el acceso a los servicios públicos de forma que la gestión de las citas previas no sean obstáculo que disuadan más allá de ser instrumentos de gestión y organización del acceso a los servicios públicos y administraciones, así como medidas como la instalación de puntos de atención ciudadana que coadyuven con el acceso y uso de la comunicación digital con las administraciones a quienes lo necesiten.

Pero esto no es suficiente, la transformación, modernización y digitalización de las Administraciones públicas debe ir acompañada de la mejora de las condiciones de trabajo y del empleo público. Para ello, resulta imprescindible garantizar ofertas de empleo público ambiciosas para los próximos años, sin limitación de la tasa de reposición, con el objetivo de su eliminación, para dar estabilidad a las plantillas y afrontar una mejora de la calidad del empleo, con un correcto dimensionamiento de las plantillas, así como el necesario rejuvenecimiento de las mismas.

- **Seguridad Social: pensiones, incapacidad para el trabajo, fallecimiento, desempleo**

En materia de Seguridad Social, **el balance de lo conseguido** en el período 2018-2023 **es muy satisfactorio** ya que ha reforzado la sostenibilidad social y económica de nuestra Seguridad Social de forma muy evidente.

Se ha corregido la reforma lesiva de 2013, primera aprobada sin acuerdo con los interlocutores sociales desde que se alcanzó el Pacto de Toledo en 1995, lo que ha supuesto un incremento sustancial de los ingresos presupuestarios y por cotizaciones, en torno a 3,5% del PIB, y actuado también sobre los gastos, mejorando para las personas los incentivos y desincentivos vinculados al retraso voluntario de la edad efectiva de jubilación, junto a actuaciones relevantes sobre los comportamientos de cotización, avanzando de forma muy notable en la cotización por ingresos reales en los salarios y rentas del trabajo más elevadas y en el marco del trabajo autónomo, incrementando protección, equidad y sostenibilidad financiera y social.

El primer objetivo futuro es evaluar el seguimiento del impacto de estas reformas y adoptar, si fuese el caso, de forma acordada cualquier medida adicional que pudiera precisarse. Está prevista en la Ley General de Seguridad Social y el marco de revisión trienal pactado, que en caso de ausencia de acuerdo, que es la opción menos deseable en esta materia, se producirá un incremento de los ingresos por cotizaciones a través del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

A partir de 2024-25 se inicia el proceso de revisión y renovación del Pacto de Toledo, cuyas últimas recomendaciones se aprobaron en noviembre de 2020. En ese marco hay cuestiones pendientes como la regulación de las prestaciones derivadas de fallecimiento; los mecanismos de compatibilidad entre las prestaciones de Seguridad Social y el empleo, camino ya iniciado con la jubilación parcial, activa, flexible, complemento de apoyo al empleo en prestaciones y subsidios por desempleo y que debe abordar también la nueva incompatibilidad entre prestaciones de incapacidad permanente y empleo, con singular atención a personas con diversidad funcional; regulación más efectiva para el reconocimiento, cuando procede, de coeficientes reductores de la edad de jubilación en trabajos donde las medidas de prevención, salud laboral y actividad alternativa no son suficientes para evitar condiciones penosas, tóxicas, insalubres o peligrosas. Proponemos reconocer los períodos de servicio militar, prestación social sustitutoria o servicio social, cuando esos períodos no estén reconocidos como cotizados en la vida laboral.

Una cuestión a abordar, que tiene también influencia de la evolución demográfica (edad media más avanzada de la población trabajadora), así como del aumento del volumen de empleo, y la insuficiente inversión en medios humanos y técnicos en el marco del sistema sanitario (atención primaria, especializada, listas de espera para diagnóstico y tratamientos), es el incremento de prestaciones de incapacidad temporal, en cantidad y duración, en los últimos años, esto genera una posición beligerante empresarial con su discurso sesgado sobre el absentismo, que, si bien, estamos abordando en el marco del desarrollo del AENC, no puede desentenderse de la necesidad de fortalecer nuestros servicios públicos de salud, recuperando el terreno perdido tras los períodos de austeridad impuestos tras la doble crisis financiera e inmobiliaria a partir de 2008.

Tras el importante acuerdo en materia de protección por desempleo, que ha permitido mejorar sustancialmente el nivel asistencial, es necesario seguir trabajando para evitar vacíos de cobertura en materia de protección por desempleo.

Se han reducido de forma relevante los colectivos sin cobertura, pero aún subsisten algunos. En muchos casos se han mejorado las cuantías de las prestaciones, se han facilitado los requisitos de acceso y permanencia en los subsidios. No obstante, desde CCOO mantenemos que hay que continuar mejorando la cobertura, las prestaciones y, muy especialmente, los mecanismos de inserción laboral.

Para ello, es necesario reforzar los recursos humanos y técnicos de todas las entidades gestoras de la Seguridad Social: INSS, SEPE e IMSERSO, así como de la TGSS y el resto de sus estructuras. Además de la capacidad de los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA para reforzar su capacidad de intermediación, de gestión de itinerarios individualizados, detección de necesidades de empleo y adecuación de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo. Esto debe facilitar, además, la gestión directa de las prestaciones actualmente gestionadas por las mutuas de Seguridad Social, que exceden su ámbito natural de actuación.

Finalmente, seguimos apostando por el desarrollo de los sistemas de previsión social complementaria, vinculada a la negociación colectiva, para generalizar esta vía de mejora de distribución de renta entre capital y trabajo. Su concreción, atendiendo a las características de cada ámbito de negociación se desarrollará centrada en la mejora directa de prestaciones de Seguridad Social, dentro de la regulación vigente de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Los planes de pensiones de empleo, las mutualidades de previsión social empresarial y sus regulaciones autonómicas como las entidades de previsión social voluntaria en la Comunidad Autónoma Vasca, son los instrumentos adecuados para ello. Titularidad patrimonial, participación y control de las personas trabajadoras son criterios sindicales plenamente vigentes hoy.

- **Sistema tributario y fiscal**

Para poner en marcha todas las anteriores políticas resulta imprescindible abordar una **reforma del sistema tributario y fiscal**, comprometida en el Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, y hoy pendiente de cumplimiento, pese a las recomendaciones razonables del Libro Blanco sobre la Reforma Tributaria presentado en marzo de 2022.

Esta reforma fiscal debe conseguir el objetivo que venimos demandando desde hace muchos años: que la capacidad de financiar políticas públicas de las distintas administraciones españolas sea comparable a la de los países de nuestro entorno inmediato, la eurozona, eliminando el diferencial en recaudación fiscal que mantenemos con ellos de forma estructural y priva a nuestras administraciones de recursos necesarios.

Esa reforma debe abordar también los elementos de **corresponsabilidad fiscal**, transparencia y cooperación interadministrativa y, además, nos debe permitir afrontar otro reto estratégico y pendiente, la definición de un sistema de financiación autonómica y local estable, suficiente y equitativo.

Necesita también abordar la reforma de un **sistema de financiación autonómico**, diseñado en su versión actual en 2009, que presenta deficiencias y asimetrías que dan como resultado un tratamiento desigual en muchos casos entre las distintas CCAA, que deben ser abordadas y que precisa un sistema tributario eficiente y suficiente, con criterios claros de corresponsabilidad fiscal, tanto en el ingreso como en el gasto, débiles a día de hoy, entre los distintos niveles de la Administración pública. Un nuevo marco de financiación autonómica precisa financiación adicional y debe tener en cuenta los comportamientos poco responsables de aquellas Administraciones que reducen impuestos sobre riqueza y patrimonio, al tiempo que solicitan más financiación.

En la actualidad mantenemos un sistema tributario en el que, sin construir figuras fiscales relevantes en torno a la fiscalidad verde, ha crecido en términos absolutos y relativos la imposición indirecta, regresiva por naturaleza y donde las rentas del trabajo son las principales sustentadoras de las contribuciones fiscales. En este marco, es preciso también avanzar en la necesaria reforma fiscal, incorporando criterios de fiscalidad medioambiental y verde, de forma coherente con criterios sociales que refuercen la progresividad del conjunto del sistema fiscal.

Este marco debe ser corregido para mejorar la equidad de nuestro sistema tributario, equilibrando los ingresos procedentes de las rentas del capital, de la contribución por riqueza y patrimonio, así como por la mejora de la contribución a través del impuesto de sociedades.

También deben plantearse actuaciones efectivas de **prevención y lucha contra el fraude fiscal**.

Proponemos, además, sobre el Impuesto de Sociedades una actuación específica, adicional a la necesidad de establecer un tipo mínimo efectivo que mejore la contribución fiscal por esta vía, con objeto de reducir la desigualdad salarial en las empresas y mejorar la distribución de la renta.

Para ello, proponemos que se regulen tipos efectivos más elevados a empresas que superen un índice de desigualdad salarial de 1-12, es decir que el salario medio de la alta dirección, consejo de administración y primer puesto ejecutivo no pueda superar esa relación respecto del salario medio del resto de las personas que trabajan en la empresa, con exclusión de aquellos.

Asimismo, defendemos que estos índices de desigualdad salarial se tengan en cuenta a la hora de establecer criterios de adjudicación de contratos públicos. Todo ello, como incentivo a una mayor igualdad en la distribución salarial respecto a las remuneraciones que reciben directivos y consejeros.

# EJE 5

una

**organización**  
que **responde**  
a los **desafíos**  
**actuales**

## 1. FORTALECER Y EXTENDER LA ORGANIZACIÓN PARA AVANZAR EN DERECHOS

El debate organizativo debe pivotar sobre cómo hacemos frente a los cambios que se vienen desplegando desde hace tiempo y que afectan al modo en que se organizan y se relacionan la empresa, la clase trabajadora y la sociedad. **El ecosistema en el que la organización sindical de clase y de carácter sociopolítico surge y arraiga está mutando**, principalmente, por la fuerza disruptiva del avance tecnológico y todo lo que ello conlleva, y que avanza sobre profundas desigualdades

Una **estructura productiva diferente** en la que surgen nuevos sectores y las fronteras entre ellos, otrora rígidas y claras, se difuminan. Un **modelo de empresa** descentralizada que se estructura a partir de la red que se construye por la interconexión jerárquica de múltiples unidades operativas. Un modelo de empresa más atomizado, flexible y dinámico, que promueve una profunda segmentación y heterogeneidad de situaciones y derechos entre la clase trabajadora. Lejos queda aquella empresa verticalmente integrada. También se producen **cambios en el rostro y el perfil de la clase trabajadora**. Nos encontramos ante una clase trabajadora en la que la mujer viene adoptando un peso mayor, al igual que la población inmigrante. Una clase trabajadora cada vez de más edad y cualificación.

El sindicato, nuestro sindicato, si quiere seguir siendo una fuerza vertebradora del mundo del trabajo con capacidad de intervención y transformación por la vía de las mejoras en las condiciones de trabajo y de vida del conjunto de la clase trabajadora y generadora de derechos de ciudadanía, necesariamente tiene que **renovar y adaptar su propuesta organizativa** para ese mundo que se está abriendo paso.

**La exigencia de acomodar y ajustar nuestras estructuras y modelo organizativo a una realidad cambiante no es nueva.** El movimiento obrero ha demostrado una extraordinaria capacidad de adaptación desde su nacimiento en el siglo XIX. CCOO ha sabido adecuarse a las exigencias de contextos productivos, rasgos de la clase trabajadora y sociedades muy diferentes desde su surgimiento en las entrañas de la dictadura.

El sindicato se viene abriendo a los nuevos rostros de la clase trabajadora: hoy las mujeres son casi la mitad de la afiliación y cada vez ocupan más puestos de responsabilidad en la organización. Si bien es verdad que tenemos el reto de incorporar a más personas jóvenes trabajadoras al activo del sindicato, al igual que a la población trabajadora inmigrante. De la misma forma, a medida que la terciarización se ha ido abriendo paso en nuestra estructura productiva, los trabajadores y trabajadoras del sector servicios hoy son mayoría en el sindicato.

Para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo actual el reto es ser capaces de reforzar nuestra capilaridad y arraigo, de convertir nuestras fortalezas en músculo organizativo ganando en afiliación y representación, convirtiéndolas en militancia y compromiso activo con la organización. Al mismo tiempo, la apuesta decidida por fórmulas de trabajo colaborativo entre estructuras, con implicación de territorios y federaciones en todos los ámbitos, es la mejor manera de afrontar todos y cada uno de los desafíos a los que nos enfrentamos. La exigencia de lo

que tenemos por delante, si queremos continuar siendo un fuerza vertebradora del conjunto del mundo del trabajo y generadora de derechos, si queremos seguir siendo el principal espacio de autoorganización de la clase trabajadora, demanda avanzar en el gobierno compartido interno.

- **La negociación colectiva como motor organizativo**

Como ya se ha desarrollado en el Eje 4, la negociación colectiva se articula como el instrumento fundamental de gran valor cualitativo del sindicato, ya que nos dota de la capacidad de generar derechos para el conjunto de personas trabajadoras afectadas a través de una norma exigible judicialmente. Pero también, la negociación colectiva, desde su articulación sectorial y territorial, es la **principal herramienta para el impulso de la organización sindical**. Para ello, es necesario que las personas trabajadoras perciban cercano el proceso de negociación colectiva que tendrá como resultado el convenio que regulará sus derechos, al mismo tiempo que se fomenta su participación en las diferentes fases de su gestación: nacimiento (plataforma), desarrollo (negociación/movilización) y conclusión (acuerdo/desacuerdo). En la idea de "SU CONVENIO COLECTIVO", en la idea de que las personas hagan suyo el convenio, reside la gran potencia organizativa de la negociación colectiva.

Somos un **sindicato de trabajadores y trabajadoras**. Por ello, es determinante aproximarnos a la negociación colectiva desde una comprensión amplia, que incluye por supuesto el proceso de negociación del convenio colectivo, pero también el plan de igualdad y el plan de prevención, y desde una perspectiva organizativa. Por contra, entender la negociación colectiva como un proceso burocratizado y estrecho, en el que lo importante es la aproximación cuantitativa de convenios al peso, constituye una aproximación que nos resta capacidad organizativa y, por tanto, poder sindical.

Para garantizar e incentivar la participación de las personas trabajadoras interpeladas en los procesos de negociación colectiva, CCOO debe disponer de pautas y procedimientos compartidos para el conjunto de estructuras, así como asegurar los recursos, tanto humanos como materiales, necesarios. Al mismo tiempo, debemos promover una participación diferenciada de la afiliación. Esta debe cobrar protagonismo preferente en la elaboración de la propuesta y la toma de decisiones colectivas, generando así un incentivo para afiliarse a los trabajadores y trabajadoras que no lo están.

En este sentido, se trabajará en la elaboración y puesta en marcha de un **código de buenas prácticas** para el desarrollo de los procesos de negociación colectiva, común al conjunto de la organización, que sirva de guía y referencia práctica para promover la participación de las personas trabajadoras y de la afiliación. Este código debe aportar criterios para realizar una evaluación de la actuación del sindicato en cada proceso de negociación colectiva y un balance de los logros alcanzados en términos organizativos. Ambos elementos deben tener como ejes la realidad cualitativa de cada convenio (número de personas protegidas por el convenio, niveles de representación, activo sindical de CCOO, afiliación) y el mapa de derechos sindicales definidos (acumulación de horas, módulos de liberación, LOLS...) como contenidos claves que nos permitan vincular la negociación colectiva con la construcción organizativa y el poder sindical.

- **El sindicato que acoge y organiza: las personas en el centro**

El desarrollo de los acuerdos relacionados con la puesta en marcha de un nuevo modelo de configuración de los **servicios jurídicos** de nuestro sindicato tiene su origen en un pacto de financiación que se ha ido convirtiendo a lo largo de estos años, y según se ha ido consolidando su desarrollo, en un excelente ejemplo de espacio compartido dirigido al interés común.

Interés común que se constata, aunque aún de manera incipiente y desigual, en la capacidad de las Comisiones de Servicios Jurídicos, tanto confederal como territoriales, para ir definiendo todo un universo que configura lo que comenzamos a denominar como **“atención integral a las personas”** y que conforma, de manera flexible y colaborativa, todo un itinerario que mejora la manera en que el sindicato se relaciona con las personas que se acercan a nuestras sedes o locales sindicales en las empresas.

Este itinerario lo constituye la relación coherente, lógica y clara entre el recibimiento de la gente trabajadora, el asesoramiento técnico-sindical y los servicios jurídicos, y participan en su gobierno operativo y financiero de manera equilibrada y colaborativa las estructuras federales y territoriales en nuestras sedes y locales. Esta es **una pieza más de la acción sindical** que debemos consolidar, a la vez que sindicalizamos su quehacer y la dotamos de los recursos que sean necesarios, tanto humanos como financieros (debemos transitar del modelo de financiación actual de los servicios jurídicos a uno de sostenimiento financiero del sistema de “atención integral a las personas”).

Se trata de **situar a las personas -y sus necesidades- en el centro** de nuestra acción, y poner la organización en disposición ayudarlas mediante una acogida y una orientación iniciales que permitan identificar sus necesidades y canalizarlas adecuadamente. A partir de esta atención empática, integral y útil, el sindicato puede generar los vínculos emocionales imprescindibles con la persona que se nos acerca con un problema para dar el paso de afiliarse o promover elecciones sindicales en su centro de trabajo junto a sus compañeros.

El **asesoramiento técnico-sindical** individual se basa en las capacidades de las federaciones para dotar de los recursos sindicales competentes para su desarrollo, partiendo de la consolidación y el reforzamiento de las asesorías que están funcionando en la actualidad y completándolo con los recursos compartidos que se consideren necesarios y se puedan comprometer a través de las propias comisiones territoriales de atención integral a las personas. Este asesoramiento técnico-sindical debe actuar como filtro previo a la vía jurídica, asegurando que las personas reciban una guía precisa y personalizada antes de acceder al asesoramiento jurídico especializado.

Por último, es necesario reglamentar cómo se pasa de un escenario de comisiones de asesoramiento (confederal o territoriales) a un marco de comisiones de atención integral a las personas (confederal y territoriales). En este sentido, vale la pena seguir con el trabajo que se inició con el Reglamento confederal de las comisiones territoriales de asesoramiento y adaptarlo para el buen cogobierno del nuevo modelo de atención.

De la misma manera, la **recogida y análisis de los datos** que provienen de toda esta estructura de atención integral, puestos a disposición de nuestras áreas de acción sindical y negociación

colectiva, se deben convertir en una excelente oportunidad para mejorar el conocimiento y la información sobre la realidad en la que operamos y por ende para ajustar mucho más eficazmente nuestras propuestas y acciones.

Un aspecto derivado es la necesidad de que el sindicato disponga de lugares de trabajo adecuados y de espacios acogedores para las personas. Debemos seguir dedicando recursos propios y exigiendo las inversiones necesarias desde Patrimonio Sindical para continuar el proceso de modernización, accesibilidad y sostenibilidad de nuestras sedes.

### ● **El sindicato en el terreno: capilaridad y arraigo**

**La fuerza del sindicato deriva de su capilaridad y arraigo en el mundo del trabajo**, a partir de las cuales ganamos capacidad de incidencia e intervención en la sociedad. Una de las prioridades organizativas es, por tanto, reforzar nuestra presencia en los centros de trabajo y las empresas, fortaleciendo lo que ya está organizado y organizando lo que no.

Este refuerzo debe materializarse en la **dotación de recursos suficientes a las secciones sindicales, delegados y delegadas, para el desarrollo de su actividad cotidiana**. Asimismo, junto a las federaciones estatales, debemos implementar planes concretos de crecimiento afiliativo y de extensión sindical en la propia empresa y en su perímetro. También se diseñarán planes de desarrollo organizativo y sindical en empresas, a nivel estatal y territorial, adaptables en función de la capacidad existente y potencial. Estos planes serán conocidos y complementados, donde sea necesario, con recursos comunes en el marco de las comisiones confederal y territoriales de Desarrollo Organizativo y Extensión Sindical.

En segundo lugar, el refuerzo pasa por dotar de **más recursos y autonomía a nuestras estructuras sindicales más pegadas al terreno**, sean territoriales o federales. La capacidad de crear conflicto y la proximidad con el espacio donde conviven diariamente las personas a las que queremos organizar son las cualidades que nos permiten construir el nexo entre la persona/s trabajadora/s y la organización.

A partir de esa sólida base el sindicato se construye y logra disponer de una potente Confederación con capacidad de intervención en el diálogo social y en el debate general del país; de federaciones estatales fuertes que inciden en los sectores de la actividad productiva; y de organizaciones territoriales con capacidad de acción e incidencia en el marco de la acción sociopolítica con presencia y visibilidad en los ámbitos autonómicos. Y por supuesto del resto de estructuras fuertes, con presencia en el terreno y cercanía con la gente: federaciones territoriales, sindicatos provinciales, uniones comarcales, intercomarcales e insulares.

Para reforzar las estructuras sindicales más pegadas al terreno no solo es imprescindible garantizar su conformación a partir del establecimiento de procesos democráticos de elección de las direcciones, sino que para asegurar su autonomía es imprescindible garantizar que tienen a su disposición al menos los porcentajes de cuota establecidos en la carta financiera.

- **El desarrollo organizativo y la extensión sindical compartida**

Durante la última década hemos venido diseñando, impulsando e intentando consolidar diferentes espacios para la **gestión compartida** que nos permitan **mejorar nuestra capilaridad y extender nuestra acción sindical**, desde el mantenimiento de los marcos competenciales establecidos.

No está siendo un proceso fácil. Han sido muchos y diferentes los condicionantes que han mermado la capacidad de ir más allá en esos objetivos de colaboración que se persiguen. Y, sin embargo, se hace cada vez más urgente **intervenir de manera colaborativa** en aquellos lugares donde también se expresa el conflicto capital-trabajo pero el sindicato no es capaz de llegar o llega con muchas dificultades y de manera desigual.

Cabe destacar el hecho de que las comisiones territoriales y confederal de **Desarrollo Organizativo y Extensión Sindical** se han consolidado como resultado de la dotación de recursos. Debemos seguir dando pasos en la construcción, desarrollo y consolidación de estos espacios de gobernanza compartida para la organización de los trabajos de extensión sindical, desarrollo organizativo y todas aquellas actuaciones sindicales que decidamos se necesitan encarar colaborativamente.

Este objetivo implica revisar y reformar los mecanismos actuales para permitir una participación más clara, equitativa y efectiva de las federaciones y organizaciones territoriales en los procesos de decisión. Es fundamental **establecer estructuras de cogobernanza que fomenten la corresponsabilidad y la colaboración** entre las diferentes partes interesadas, asegurando que las decisiones reflejen las necesidades y realidades locales. Y para hacerlo debemos despejar alguna incertidumbre previa. La Comisión confederal de Desarrollo organizativo y Extensión, así como las comisiones territoriales en desarrollo y dependientes de aquella, deben ser ámbitos de distribución de responsabilidades, planificación coordinada de los trabajos que tengan encomendadas, seguimiento de la implementación de los mismos y evaluación permanente de los resultados.

Reconocer y valorar las contribuciones de todos los actores en el proceso de toma de decisiones, así como de la concreción de las responsabilidades de trabajo, no solo fortalecerá la cohesión interna del sindicato, sino que también asegurará que las políticas y acuerdos alcanzados sean más representativos y legítimos. Al enfocarse en estos objetivos, el sindicato podrá enfrentar los desafíos actuales y consolidar una gobernanza más inclusiva y eficiente, beneficiando a todos sus miembros.

Hay que dotar a estos espacios de competencias, reglamentos de funcionamiento y sistemas de rendición de cuentas, al mismo tiempo que de recursos financieros suficientes y que no estén, exclusivamente, vinculados a la asignación anual de una parte de los Fondos para el Desarrollo Confederal (FDOC), sino que se vinculen directamente a un porcentaje detraído, de manera paulatina, de la cuota en origen.

- **Formar a nuestro activo sindical para fortalecer la organización**

La **formación sindical es una acción estratégica para el sindicato** dirigida al fortalecimiento organizativo del sindicato. Permite hacer más eficaz la intervención del sindicato en los centros de trabajo y en la sociedad, contribuye a consolidar la extensión organizativa y cohesiona a la organización favoreciendo la confederalidad y la transmisión de valores.

La formación sindical debe dirigirse al conjunto del activo sindical. Debemos hacer el máximo esfuerzo por cualificar a los representantes sindicales que desarrollan su actividad en los centros de trabajo, poniendo el foco en los nuevos, al mismo tiempo que formamos a la estructura del sindicato y se propone una formación específica también al conjunto de la afiliación. Por supuesto, debemos garantizar una formación instrumental, así como una imprescindible formación ideológica y sociopolítica basada en los principios del sindicalismo de clase.

Se promoverán formaciones sobre todo de carácter presencial para la juventud organizada en CCOO para mejorar su formación y seguir fomentando cuadros jóvenes necesarios en un contexto de relevo generacional.

El **Plan de Formación Confederal** debe seguir siendo la brújula que orienta al conjunto de las organizaciones en materia de formación sindical. Este plan, junto a los materiales formativos comunes existentes y la formación de formadores, son las herramientas que permiten al sindicato asegurar una formación común a su activo en los primeros niveles. Es imprescindible avanzar en su consolidación, al tiempo que lo adaptamos a las exigencias del contexto actual, asegurando que cuente con los recursos necesarios de forma continua y permanente en todos los ámbitos para garantizar su viabilidad.

La formación sindical se imparte desde muchas estructuras - secciones sindicales, federaciones, territorios, fundaciones, Confederación, Instituto Sindical Europeo (ETUI) - y, por ello, **es imprescindible reforzar y potenciar las lógicas y los instrumentos de cooperación**. Debemos mejorar la distribución de responsabilidades que en materia de formación sindical tiene cada una de ellas, con el fin de conseguir un mejor aprovechamiento de los recursos de los que dispone la organización. Asimismo, debemos avanzar en la mejora de la evaluación de la formación impartida con el objetivo de saber si el esfuerzo que el conjunto del sindicato hace en esta materia redundará en la organización.

En las empresas con secciones sindicales constituidas y en todas aquellas donde fuera posible se realizarán protocolos de bienvenida para los nuevos delegados y en general para las nuevas incorporaciones de trabajadores y trabajadoras de la empresa, es fundamental que el sindicato se dirija de forma consciente y sistemática a los trabajadores y trabajadoras que se incorporan para transmitir la necesidad de organizarse en un contexto de fuerte relevo generacional y como medida afiliativa.

- **Los gabinetes técnicos: instrumentos para cualificar nuestra acción sindical**

La CS de CCOO se dota de tres gabinetes técnicos: el Gabinete Económico, el Gabinete Jurídico y el Gabinete de Estudios Jurídicos. Estos instrumentos técnicos son fundamentales, cada uno en su ámbito, para cualificar la acción sindical. Ayudan al sindicato a elaborar un **análisis e interpretación autónomos** de los fenómenos económicos y jurídicos que caracterizan la realidad social y que condicionan nuestra actuación. Contribuyen a **enriquecer nuestro discurso** y dotar de rigurosidad a la propuesta de la organización. Proporcionan **legitimidad y credibilidad** a la organización entre la población trabajadora en general y ante la sociedad. En definitiva, refuerzan la autoridad del sindicato.

El trabajo que realizan los gabinetes debe ser proyectado tanto externa como internamente. La organización en su conjunto debe ser conocedora de la producción que nuestros equipos técnicos elaboran, y externamente debemos llegar a las más amplias capas de la sociedad. Pero es fundamental penetrar en determinados espacios y nichos de influencia social donde se genera la interpretación de los fenómenos sociales. Durante este mandato se ha mejorado en este aspecto de proyección, pero indudablemente se debe continuar avanzando en el próximo período.

El refuerzo de las capacidades técnicas de la organización, también de las de los gabinetes, es imprescindible si el sindicato quiere dar respuestas a las exigencias de un entorno cada vez más complejo y volátil, y si aspiramos a ganar en proyección, incidencia y autoridad.

- **La Fundación 1º de Mayo como complemento a la acción del sindicato en la sociedad**

En este mandato se ha **consolidado el proceso de fusión** que se inició entre las distintas fundaciones confederales: el Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM) y la propia Fundación Cultural 1 de Mayo. A este proceso deben añadirse otros procesos de fusión ya realizados con diferentes fundaciones sectoriales (Hábitat, Industria, FSC o Enseñanza) y territoriales (Extremadura).

El objetivo básico de estos procesos de fusión era constituir una Fundación Confederal, la Fundación 1º de Mayo, con entidad suficiente para participar en el debate público: la importancia de la historia del movimiento obrero; la cooperación internacional; la formación sindical; la actividad investigadora en materias como la sostenibilidad ecológica, la evolución de las condiciones de trabajo y sus implicaciones en materia de salud laboral, las dinámicas de las políticas públicas y las relaciones laborales, las dinámicas geopolíticas; o la reflexión y debate sobre distintas temáticas económicas, sociales, políticas o culturales.

En este último mandato este proceso de conformación de la fundación, concluido esencialmente en el aspecto formal, ha ido desarrollando cada uno de sus fines fundacionales. Es esencial, de cara

al próximo mandato, continuar este proceso de fortalecimiento, en actividades y recursos, de la Fundación 1º de Mayo como herramienta básica de esa disputa por la hegemonía cultural e ideológica.

- **Un modelo de comunicación sindical que ponga en valor nuestro trabajo**

La comunicación juega un papel muy importante de **disputa por la hegemonía y la expansión de las conocidas como “guerras culturales”**, en un contexto social caracterizado por los avances en derechos que se han producido y la ruptura de los paradigmas neoliberales. Todo ello en un ecosistema mediático en el que ha impactado la revolución tecnológica de forma muy contundente y nuevas pautas de consumo de información y opinión vienen abriéndose paso.

Así pues, a los clásicos actores de generación de información y de opinión, con capacidad de jerarquizar la información y de construir las interpretaciones de los fenómenos ampliamente aceptadas -los *mass media*-, se suma un universo atomizado de pequeños generadores de opinión con un nivel de influencia creciente. Ambos mundos no crecen en paralelo sino que se entremezclan, contaminan y retroalimentan.

CCOO debe apostar por **disputar los temas sobre los que se construye la conversación pública**, pero también debe ser capaz de intervenir en la pugna por la interpretación de los fenómenos sociales que se suceden, desde lo que somos y representamos. Para ello, es imprescindible desplegar un trabajo planificado, coordinado y sistemático en los ámbitos más tradicionales de los medios de comunicación y en los nuevos espacios de generación de opinión que operan en este ecosistema, al mismo tiempo que se desarrolla una actividad dirigida a la comunicación directa con la base social del sindicato, a través de la elaboración de contenidos propios.

Continuaremos apostando por la consolidación y extensión de un modelo de producción propia de contenidos, para lo que se deben enriquecer y concentrar las capacidades creativas y técnicas. Y, al mismo tiempo, reforzaremos nuestras capacidades de intervención en el ecosistema mediático actual.

En este sentido, el sindicato genera un rico contenido comunicativo, derivado de sus múltiples quehaceres, que es la materia prima con la que aspira a incidir en la conversación pública. El reto es tener la capacidad de segmentar la audiencia y diferenciar canales para adaptar los contenidos a cada audiencia y canal. Debemos incrementar nuestra presencia e interacción en redes sociales. Asimismo, la organización debe equilibrar los contenidos que proyecta entre aquellos que derivan de la actividad institucional y los que generan el resto de actividades.

Para responder a los importantes desafíos que requiere el nuevo paradigma comunicativo es necesario transformar los gabinetes de las diferentes estructuras del sindicato. Un proceso que debe ser apoyado desde la Confederación, estableciendo un plan estratégico de desarrollo comunicativo.

Por otra parte, la creciente expansión de la desinformación, que es un negocio a la vez que busca determinados fines políticos, supone un enorme reto para nuestras democracias. El derecho

constitucional a la información, “a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión”, es un pilar básico de nuestro sistema. Ahora bien, su regulación vía legislativa no es sencilla. CCOO debe trabajar por garantizar este derecho en nuestro país en alianza con otros actores.

El sindicato debe estudiar y promover su colaboración con los pequeños generadores de opinión descritos anteriormente, propiciando la participación de éstos en actividades públicas del sindicato, colaborando en contenidos propios o ajenos al sindicato y creando una estrategia alrededor de estos nuevos actores de la comunicación.

El sindicato debe abrirse a estrategias de marketing digital que permitan desarrollar procesos de captación, fidelización y recuperación afiliativa para el tratamiento segmentado de personas con una vinculación diferente con la organización.

Hay que seguir avanzando en la necesaria actualización, mejora y unificación de nuestra identidad gráfica con el fin de construir, con toda nuestra diversidad, un lenguaje propio, coherente y útil con los propósitos que perseguimos.

## 2. CONTINUAR CON LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL SINDICATO

Abordamos en el anterior mandato la necesidad de actualizar y modernizar todo nuestro sistema digital, la obsolescencia de los equipos informáticos, las debilidades y deficiencia de nuestros aplicativos, la dispersión de nuestras bases de datos, etc., con la obligación de seguir sosteniendo y garantizando la actividad del sindicato. De esta forma, durante los últimos años nos hemos centrado en mantener los sistemas antiguos, mientras que en paralelo, y prácticamente desde cero, hemos estado desarrollando un nuevo y actualizado entorno digital.

Desde la unificación y la seguridad de las bases de datos, el traslado a la nube de toda nuestra estructura, a la puesta en marcha de aplicativos de gestión nuevos y soportados por diferentes plataformas (UAR, Servisin, Servijur, planificadores, módulos, app, etc.), así como el uso de sistemas de seguridad cada vez más avanzados, han sido las tareas a las que hemos dedicado todos nuestros esfuerzos.

Todavía queda mucho por hacer y, por lo tanto, **el proceso de digitalización del sindicato no solo debe mantenerse y ampliarse con nuevos módulos, sino que debe pasar a ser una de las tareas cotidianas de la organización** para estar al día y aprovechar su desarrollo en toda su extensión, ganar en eficiencia y eficacia generando un ecosistema que permita mantener, desde la gestión descentralizada y autónoma de las organizaciones, herramientas comunes que garanticen la transparencia y la evaluación compartida de nuestra actividad sindical. Así, se debe proceder al trasvase paulatino de las aplicaciones propias u obsoletas a las nuevas herramientas, compartiendo y evitando generar herramientas propias al margen del conjunto de la organización, sin las garantías de protección y securización adecuadas.

Pero los avances ya realizados nos permiten, a día de hoy, tener ya implementadas y en funcionamiento, o en fase de prueba, gran parte de las nuevas herramientas. Son herramientas que se han tratado de construir no desde la visión o facilidad del experto informático sino desde las necesidades de las personas que van a utilizar dichas herramientas.

Este desarrollo desde la visión del usuario debe facilitar su uso, y de este uso se deben derivar varias líneas de trabajo. La primera, obviamente, que sirvan para lo que han sido diseñadas y, por lo tanto, permitan ganar en eficacia, eficiencia y en mayor capacidad de actuación. La segunda, la de convertirse en inteligencia colectiva al estar toda nuestra actividad registrada y a disposición del conjunto de la organización. Y una tercera, no menos importante, es la de poder disponer de una ingente cantidad de datos que nos permita abordar de manera mucho más rigurosa nuestro trabajo.

De la misma manera, debemos continuar dotando de valor al hecho de estar afiliado o afiliada. **Reforzar los mecanismos de comunicación con las personas afiliadas de manera recurrente y personalizada**, ganar en eficiencia en nuestra acción sindical cotidiana, acercar los servicios que dispone la organización a las personas afiliadas, reforzando ámbitos como el área de descuentos donde, como sindicato de clase, debemos priorizar los acuerdos con empresas responsables social y laboralmente, impulsando aquellos relacionados con el consumo responsable y medioambientalmente sostenible y fomentar los acuerdos con entidades sociales y culturales, así como con medios de comunicación libres. En definitiva, debemos primar la calidad de los acuerdos que firmamos y no la cantidad, convirtiendo esta área de *descuentos a la afiliación* en un complemento que dé valor añadido a la cuota de las personas afiliadas.

## • Herramientas para la interacción con las personas: la organización digital

En este nuevo horizonte debemos hacer de **la interacción el motor de nuestra relación con las personas afiliadas**, poniendo en el centro de nuestra acción sus intereses de forma segmentada, haciendo campañas directas emocionalmente significativas que nos permitan entender y predecir su comportamiento para afianzar su vínculo con el sindicato y, sobre todo, de las personas a las que queremos organizar en el futuro para seguir fortaleciendo este proyecto.

Es necesario crear una nueva capa de "inteligencia", en la que debe estar incluido el proceso de implementación de herramientas de gestión integral centradas en la relación con las personas (CRM), que sea capaz de sincronizar las políticas de interacción, los recursos para la producción de contenidos de las campañas, el análisis de datos de comportamiento y la acción sindical directa.

Esta acción transversal deberá estar no solo al servicio de las políticas de afiliación de CCOO -desde la mejora de la eficiencia en la captación de nuevos nichos afiliativos, hasta la mejora de las tasas de fidelización de las personas que ya están afiliadas-, sino que debe servir al conjunto de tareas que desarrollamos en nuestra gestión cotidiana de interacción con las personas, con el fin de que todas y cada una de nuestras actuaciones puedan estar diseñadas y desarrolladas teniendo como punto de partida el conocimiento objetivo de la realidad.

Todo esto será posible incorporando herramientas de gestión flexibles, escalables y asequibles que supongan una mejora y no un límite operativo de la acción sindical, que evolucionen a la misma velocidad que un contexto muy exigente, incierto y cambiante, pero que siempre tengan como objetivo poner el foco sobre las personas.

## • La cultura del dato

Una vez que contemos con sistemas estables, homogéneos y coordinados podemos comenzar a **desarrollar, de manera intensa, todo el potencial que nos permite disponer de grandes cantidades de datos registrados** en todas y cada una de nuestras aplicaciones y derivados no solo de nuestra acción sindical, sino del conjunto de las interacciones de las personas con nuestra organización, sean éstas derivadas de las múltiples actividades que desarrolla la organización.

A nadie se le escapa el desarrollo y la utilidad que del almacenamiento, análisis y explotación de datos hacen empresas y todo tipo de organizaciones, en la mayor parte de los casos para obtener ventajas competitivas en el mercado o para optimizar su relación con clientes presentes o futuros. En nuestro caso, debemos empezar a utilizarlo como una herramienta más para reforzar la organización y ser capaces de alinear de manera efectiva nuestra acción sindical con los intereses de la gente a la que pretendemos organizar.

**Nuestro activo sindical, en todas y cada una de las áreas donde actuamos, deberá seguir y mantener la implantación del registro de lo que hacemos**, desde un uso de los mismos que respete en todo momento la legislación y normas internas al respecto en materia de seguridad y protección de datos. Es fundamental e imprescindible para poder no sólo saber lo que hacemos sino también generar análisis que nos permitan evaluar de manera objetiva el resultado de nuestras acciones y desarrollar de manera más efectiva nuestro trabajo. De la misma manera, disponer de los datos necesarios para mantener comunicación directa con las personas que se acercan e interactúan con nosotros pasa a ser necesario para incentivar su integración en nuestra organización, más allá de contactos puntuales.

El dato es fundamental. Los datos nos ayudan a **tomar decisiones informadas** y no perder el contacto con las personas. Por tanto, quien maneja eficazmente el dato obtiene una ventaja competitiva importante frente a quien no lo haga.

En todas las actuaciones de la organización podemos obtener datos que sirvan a la organización a entender qué está pasando: asesoría sindical, asesoría jurídica, visitas a empresas, afiliación, formación sindical, campañas específicas, procesos de negociación, redes sociales, etc. Es algo global e integral, donde los datos de un área o actividad concreta pueden servir para otras iniciativas u otras áreas. El análisis de la gran cantidad de datos que genera una organización, como la nuestra nos permite extraer una valiosa información que tenga como finalidad comprender fielmente la realidad más pegada al terreno y elaborar patrones certeros en nuestra toma de decisiones.

### 3. DISPONER DE RECURSOS FINANCIEROS Y HUMANOS PARA ALCANZAR NUESTROS OBJETIVOS SINDICALES

Es necesario destacar la responsabilidad que CCOO tiene contraída, con la afiliación y la sociedad en general, en la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras: las cuotas de nuestra afiliación, los recursos obtenidos de la prestación de servicios, la actividad de nuestras fundaciones y empresas, los proyectos y programas en los que participamos y el capital humano del sindicato son los recursos vitales para el desarrollo de nuestros objetivos.

El modelo de gestión y los recursos, tanto económicos como humanos, son el soporte necesario para conseguir los objetivos planteados en los diversos ejes de la ponencia congresual, que nos permitan mejorar la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa y en la sociedad.

A lo largo de los años, el sindicato ha ido adoptando, de manera responsable y solidaria, las medidas estructurales de carácter financiero y de recursos que han permitido mantener un nivel razonable de capacidad de intervención sindical, sin poner en riesgo la viabilidad de todas nuestras organizaciones confederales. **Se ha minimizado nuestra dependencia financiera de aquellos recursos económicos ajenos a nuestra actividad sindical ganando, por tanto, en autonomía financiera.**

Desde la eficacia en la gestión, la seguridad, la transparencia y las mejores prácticas de gobierno y control de los recursos del conjunto del sindicato dispondremos de las herramientas necesarias para fortalecer la organización. Esta necesidad de permanente mejora en la gestión de los recursos financieros es extensible a nuestras fundaciones y empresas vinculadas.

Uno de los elementos que caracteriza a la Confederación Sindical de CCOO es que nos regimos por el principio de autonomía de nuestras organizaciones, pero a su vez nos debemos a relaciones, colectivamente aceptadas, de solidaridad, lealtad, confianza mutua y transparencia. Nuestra doble estructura territorial y sectorial supone que cualquier problema o incidencia que afecte a una organización repercute en las demás. Teniendo en cuenta, asimismo, la doble adscripción de las personas afiliadas en pensionistas y jubilados

En nuestra firme voluntad de dar respuesta a la afiliación, y también a las instituciones y la sociedad, nuestra política financiera debe estar relacionada con seguir adoptando medidas de reequilibrio de los gastos de estructura, que sigan posibilitando desarrollar nuestra actividad sindical ordinaria dando continuidad y eficacia a dichas actividades.

- **La cuota sindical como garantía de nuestras finanzas**

La **autofinanciación** de la organización con recursos propios es el pilar donde se sustenta la voluntad política de permanecer **independientes de cualquier poder político y económico** ajeno al sindicato. Los ingresos por cuotas de nuestra afiliación son uno de los elementos que intervienen en garantizar esta autonomía y el reforzamiento de la autofinanciación de la actividad sindical.

Debemos seguir manteniendo, como hasta ahora, el compromiso del conjunto del sindicato de disponer de una estructura basada de manera general en nuestros recursos propios; esto es, en las cuotas de la afiliación y en los recursos y garantías sindicales que se derivan de nuestra capacidad representativa, estableciendo para ello rigurosos mecanismos de control de crédito horario y de recursos sindicales, así como una política afiliativa que responda a la necesidad de extender el sindicato ganando en músculo afiliativo y, con la misma intensidad, fidelizar a las personas que ya están organizadas.

Pero para que tengamos asegurada esa autonomía no basta con aumentar la afiliación. Es necesario, en paralelo, establecer unas ratios en el Manual de Procedimiento, que nos permitan fijar unos límites de gasto corriente en relación a nuestros ingresos por cuotas en periodos anuales a la hora de confeccionar y aprobar nuestros presupuestos.

Tras la celebración del 13 Congreso Confederado, y antes de aprobar el correspondiente Plan de Cuotas para los siguientes ejercicios, se llevará a cabo un pleno monográfico del Consejo Confederado que versará sobre las políticas financieras, y la gestión de recursos enmarcadas dentro de las políticas afiliativas y de administración de la Confederación Sindical y sus organizaciones confederadas, donde sin modificar la carta financiera emanada del 5º Congreso, se concretarán todas aquellas medidas relacionadas con estos ámbitos y su ulterior desarrollo, adecuación y aplicación en los términos en que se acuerden en dicho Consejo.

Con el objetivo de poder trasladar una propuesta de trabajo al Consejo, se establecerán las necesarias reuniones de las secretarías concernidas en el marco de los plenarios de organización y finanzas para concretar los términos y estructuración de dicho debate, donde se tratarán, al menos, los aspectos relacionados con la cuota (importe, tramos, justificación, etc.), los relacionados con el desarrollo de políticas de financiación conjuntas (cuota en origen, FDOC, etc.), los derivados de exenciones y/o bonificaciones, tabla de honorarios, etc., derivados del asesoramiento sindical, asesoramiento jurídico y cuales quiera otros que comporten implicaciones de gestión de recursos económicos. Todo ello con el objetivo de lograr adaptar nuestra política financiera al crecimiento afiliativo, la eficiencia en la gestión de los recursos financieros y la garantía de disponer de solvencia y suficiencia garantizando la autonomía y viabilidad financiera del conjunto de nuestras organizaciones.

Los Estatutos de la CS de CCOO establecen como funciones y competencia del Consejo Confederado fijar y revisar el sistema de cuotas y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación. Es decir, el tipo o los tipos de cuota a aplicar, incluyendo cualquier tipo de cuota adicional, suplemento de cuota o cuota extraordinaria, sus importes, periodicidad y formas de cobro, siendo de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que conforman la CS de CCOO.

Solo se podrán establecer suplementos a la cuota, cuyo importe fijará el Consejo Confederal, sobre la cuota general ordinaria. Ninguna persona tendrá gravada su cuota con más de un suplemento o complemento a la cuota general. Se facilitará la posibilidad de dar de alta fichas de afiliación utilizando cuentas bancarias europeas y pasaportes como documentación válida. En la sociedad globalizada en la que vivimos, desde CCOO consideramos que esta mejora es crucial para facilitar la afiliación

### • Avanzar en control y transparencia económica

La transparencia es una herramienta que nos sirve para conocer el conjunto de nuestros recursos e invertirlos de manera más racional y eficiente. Pero, a su vez, es un elemento que nos permite cumplir escrupulosamente con nuestras obligaciones internas y externas, que afectan por igual al conjunto de organizaciones.

Aunque en los últimos años se ha avanzado de forma importante en la visibilidad de la información, hay que incidir en los instrumentos que nos permitan conocer con claridad la situación global, así como analizar el conjunto de la actividad de las organizaciones, las fundaciones y empresas vinculadas, para reforzar las políticas de integridad y control, dotándolos de mecanismos que permitan consolidar una gestión homogénea para el conjunto de las organizaciones, así como la integración de todas las cuentas de CCOO.

La creación del Centro Contable Confederal, como instrumento que permite implementar la información económica-contable, ha permitido a aquellas organizaciones confederadas que así lo requieran contar con unos servicios altamente cualificados y profesionalizados en materia contable, fiscal, financiera y de asesoramiento de calidad. Desde su creación se han incorporado organizaciones territoriales y federales; esto ha permitido, en especial a las organizaciones pequeñas y medianas, poder destinar todos sus recursos humanos a potenciar otras áreas, departamentos o secretarías directamente relacionados con actividades sindicales externas y de carácter organizativo. Es imprescindible conseguir unas cuentas integradas del conjunto del sindicato sin retrasos. Para ello, hay que avanzar en el traspaso de la gestión al centro contable especialmente de quienes tienen escasos recursos para tener un centro contable potente.

La puesta en marcha del nuevo Plan Contable, junto con los nuevos módulos, va a contribuir, de manera notable, a mejorar y dar transparencia a la gestión contable, financiera y fiscal de todas las organizaciones, consiguiendo con ello una mayor profesionalización de la gestión de todos los recursos administrados por el sindicato.

Será en el transcurso del mandato del 13º Congreso Confederal cuando se culmine todo el proceso de modernización de la gestión y control de las finanzas de todas las organizaciones confederadas y nos adentremos en una nueva etapa, donde se simplificarán y agilizarán, de manera notable, los procesos contables, se facilitará y asegurará la aplicación de una correcta fiscalidad y las organizaciones podrán contar con una moderna y potente herramienta que les permitirá conocer en todo momento su situación económico-financiera y adoptar las medidas correctoras necesarias

de manera anticipada, minimizando de este modo posible riesgos que pongan en peligro la viabilidad económica de su organización y situar a la organización en su conjunto en el estándar reputacional más avanzado desde el punto de vista del cumplimiento normativo.

El sistema actual de aplicación de las reglas de distribución de los gastos comunes entre las distintas estructuras federales y territoriales tiene su origen en la aprobación de las primeras fichas que conformaron el denominado “Manual de procedimientos” y que cuenta ya con un largo de rodaje en su aplicación, que ha sido consensuada entre las organizaciones lo que ha motivado que no sufriera cambios importantes la ficha denominada “Gastos e ingresos comunes”. No obstante, con el transcurso del tiempo se han podido detectar algunas disfuncionalidades en la aplicación de los criterios fijados para imputar los gastos comunes.

De cara a incorporar mejoras, deberíamos conformar una comisión confederal con presencia y participación de los territorios y las federaciones implicadas que estudie, analice y proponga al Consejo Confederal la modificación de la vigente ficha del Manual de procedimientos confederal, introduciendo los nuevos criterios que se acuerden en la comisión y que permita redistribuir los gastos comunes con un mayor criterio de justicia y solidaridad entre las organizaciones.

- **Reforzar los instrumentos de solidaridad interna y redistribución de recursos**

Los fondos confederales son instrumentos de redistribución de recursos en el conjunto de la organización, estableciendo mecanismos de solidaridad interna entre las organizaciones confederadas. Por eso, su distribución entre las organizaciones está en función de las prioridades, proyectos y planes específicos, definiendo objetivos y sistema de evaluación de los mismos, como recoge el Reglamento de los Fondos, aprobado en Consejo Confederal. Estas prioridades y su planificación se establecen en los presupuestos anuales de la CEC, donde se establece la dotación y distribución para cada ejercicio económico, debatidos en los plenarios confederales de la Secretaría de Organización y Extensión Sindical y de la Secretaría de Finanzas y Administración, y aprobados por el Consejo Confederal.

- **Una política de personal coordinada**

No cabe duda de que el activo más importante que tiene el sindicato son sus trabajadores y trabajadoras, así como sus sindicalistas. Sin ellos y ellas no sería posible funcionar con normalidad en ninguna de las actividades diarias que realiza el sindicato. Pero no podemos obviar que los recursos económicos de las organizaciones confederadas son limitados, lo que nos obliga a ser escrupulosos y responsables a la hora de planificar y dimensionar las plantillas del personal respetando la ratio acordada de porcentaje de gasto con relación a los ingresos por cuotas.

Las organizaciones confederales, territoriales y federales de nuestra estructura, así como la Confederación de CCOO, han ido gestionando los recursos humanos en función de las contingencias sobrevenidas, sin partir de una planificación global de dirección de personas. Esto ha podido provocar que en algunas unidades pueda haber sobredimensionamiento de la plantilla, mientras que en otros sitios se tenga falta de personal para abordar el trabajo cotidiano.

La función de la Unidad Confederal de Recursos Humanos es el establecimiento de una política de personal coordinada en el conjunto de la organización. Para una mayor implicación y avanzar en la responsabilidad compartida en esta materia, se constituirá un Observatorio de los RRHH confederal, que nos permita disponer de los suficientes elementos de análisis que favorezcan políticas más homogéneas y criterios comunes que redunden en una mayor eficiencia y eficacia para nuestra acción sindical global.

- **Reforzar nuestro compromiso con la transparencia**

El Centro para la Transparencia y la Seguridad Confederal (CTSC) tiene como finalidad diseñar las medidas necesarias para garantizar la transparencia en la gestión de los recursos confederales, así como la seguridad de todas nuestras actuaciones y ayudar y asesorar a nuestras organizaciones en su aplicación. En este sentido, el CTSC diseñará estrategias de actuación para el conjunto confederal.

El CTSC ha elaborado medidas, a través de una política de ámbito confederal, para dar cumplimiento a la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Para dar cumplimiento a los aspectos legales, se ha puesto en marcha la herramienta informática del sistema interno de información denominado "Canal Ético de CCOO", accesible a través de página web, habilitado por la CS de CCOO y por las organizaciones confederadas como cauce preferente para la presentación de comunicaciones o informaciones, incluidas sospechas razonables, por parte de las personas informantes que hayan tenido conocimiento en un contexto laboral o sindical para informar sobre posibles infracciones que se hayan producido o que puedan llegar a producirse.

La gestión y comprobación de la información recibida a través del "Canal Ético de CCOO" se ha encomendado al CTSC, que como responsable del Sistema Interno de Información de la CS de CCOO es el responsable de la gestión del Canal Ético y, como tal, debe impulsar las comprobaciones que sean necesarias y proponer, en su caso, a los órganos de dirección las medidas que puedan corresponder. El CTSC actuará en todo momento de forma independiente y autónoma, con el máximo respeto a la confidencialidad de las comunicaciones e informaciones recibidas, de los datos de la persona informante y de las personas afectadas, así como de la documentación que, en su caso, se genere.



nuevos  
retos

# Res puestas

misma  
lucha

