

11° CONGRESO CONFEDERAL

CCOO

ise mueve!

Informe
General

#CCOOseMueve

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA



11° CONGRESO CONFEDERAL

CCOO

¡se mueve!

#CCOOseMueve

INFORME GENERAL

Del 29 de junio al 1 de julio de 2017

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA





¡se **mueve!**



Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Diseño y realización: Grow Comunicación, S. A.
Depósito legal: M-16736-2017



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Entre el 10º y el 11º Congresos: cuatro años de gestión de la austeridad y de cambios políticos	7
II. DE LA GLOBALIZACIÓN AL NEOPROTECCIONISMO	8
2.1. Refugiados, migrantes y terroristas: el discurso de la extrema derecha	9
2.2. Donald Trump, presidente: ¿cambio de modelo? ¿Volveremos al proteccionismo comercial?	10
2.3. Europa: de la mala gestión política de la crisis económica a la crisis política	12
2.4. El ascenso de la extrema derecha y la crisis de la socialdemocracia	15
2.5. Concentración del poder económico, cambio climático y gobernanza global	16
2.6. La revolución digital	18
2.7. ¿Estamos saliendo de la crisis?	19
2.8. Desigualdad, fraude y paraísos fiscales	20
2.9. La crisis europea y amenazas internas y externas a la existencia de la UE	20
2.10. Riesgos geopolíticos para la paz	23
III. ESPAÑA HA DEJADO ATRÁS LA RECESIÓN, PERO NO LOS EFECTOS DE LA GESTIÓN DE LA CRISIS	24
3.1. España está lejos de dejar atrás los efectos de la crisis: el crecimiento de la desigualdad y la pobreza	24
3.2. El resultado de las políticas que retrasaron la salida de la crisis: España, un país desarrollado en declive	27
3.3. El crecimiento actual está basado en gran medida en factores externos	30
3.4. Nuevo Gobierno, viejas políticas	33
3.5. Paro, pobreza, desigualdad...y corrupción.	33
3.6. Alinear la economía y las necesidades de las personas	35
3.7. Apostar por el empleo	35
3.8. España necesita una reforma fiscal en profundidad	36
3.9. Banca pública	37
3.10. Apostar por la industria y los sectores de alto valor añadido	38
3.11. Crecimiento y sostenibilidad	39
3.12. Garantizar la salud y la seguridad en el trabajo	41

IV. APOSTANDO POR LAS PERSONAS	42
4.1. Modelo social y distribución de la riqueza	42
4.2. Corregir las desigualdades, erradicar la pobreza	44
4.2.1. La sanidad pública	44
4.2.2. La educación pública	45
4.2.3. La diversidad funcional	46
4.2.4. Los servicios sociales	46
4.3. El futuro de la Seguridad Social	47
4.3.1. El sistema público de pensiones	48
4.3.2. La protección por desempleo	49
4.3.3. Renta Mínima Garantizada	50
4.4. Formación para el Empleo	51
V. MARCO POLÍTICO Y REGENERACIÓN DEMOCRÁTICA	53
5.1. ¿El fin del bipartidismo?	53
5.2. Nuevo mapa político	55
5.3. La crisis territorial	55
5.4. La democracia se debilita	58
5.5. Recuperar la calidad democrática perdida	60
5.6. La necesaria reforma de la Constitución Española	62
VI. PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD	63
6.1. Las brechas de género	63
6.2. Erradicar las violencias machistas	65
6.3. LGTB-fobia	67
6.4. Plan Integral de Igualdad	67
6.4.1. Negociación de planes de igualdad	67
6.4.2. Formación en género e igualdad	68
6.4.3. Comunicación de género	68
6.4.4. Participación y representación de las mujeres en Comisiones Obreras	68
VII. CCOO UN SINDICATO QUE APUESTA POR EL FUTURO	70
7.1. Hicimos, hacemos, haremos historia	70
7.2. Repensamos el sindicato	71
7.3. Sindicato y afiliación	72
7.4. El primer sindicato de España	75
7.5. Nuevas tecnologías y comunicación	76
7.6. Nuevas formas organizativas	78
7.7. Un sindicato de la gente joven	80
7.7.1. Garantía Juvenil: ¿la oportunidad perdida?	81



7.7.2. Jóvenes y acción sindical internacional	82
7.7.3. La participación y la organización	83
7.7.4. Jóvenes CCOO	84
7.8. La Formación de sindicalistas. Escuela de dirigentes	84
7.9. CCOO y el trabajo autónomo y la economía social.....	86
7.9.1. Trabajo autónomo	86
7.9.2. Economía Social	88
7.10. La Responsabilidad Social de las Empresas	89
7.11. Sindicato y economía colaborativa	90
7.12. Sindicato y economía digital.....	91
VIII. SINDICATO A LA OFENSIVA	92
8.1. La disputa por la distribución de la riqueza hoy.....	92
8.2. Los acuerdos interconfederales.....	93
8.2.1. El Acuerdo 2015-2017	93
8.2.2. Los salarios en 2017	96
8.3. La acción sindical en la empresa y los sectores.....	97
8.4. El sector público.....	98
8.5. Diálogo y concertación tripartita	100
8.6. La vigencia de la movilización social	101
8.7. Sindicato y autonomía	102
8.8. Sindicato y transparencia.....	103
8.9. Sindicato y alianzas	105
8.10. El sindicato y las Instituciones.....	107
8.11. La vigencia de la unidad de acción.....	109
8.12. Los límites de la acción sindical en el Estado	109
8.13. Reafirmar el internacionalismo sindical y la globalización de los derechos	111
8.14. Levantar un gran movimiento social transnacional por un mundo democrático y justo	112
8.15. Reforzar la capacidad de acción sindical europea e internacional	113
8.16. La dimensión sociopolítica del diálogo social internacional.....	114
8.17. Los objetivos del sindicalismo europeo.....	114
8.18. Por la refundación política de Europa	115
8.19. Un nuevo contrato social europeo.....	115



Quisimos realizar y realzar esa conmemoración impulsando un profundo debate destinado a “Repensar el sindicato”, debate que ahora tiene que completar con sus resoluciones este 11º Congreso, debatiendo y aprobando los cambios necesarios para adaptar la organización, sus propuestas y sus instrumentos, a las demandas de un mundo, el del trabajo, y una sociedad, la española, en cambio.

A analizar estos cambios y desarrollar alternativas políticas, sindicales y organizativas hemos dedicado los documentos que se someten a la discusión del congreso.

Este informe tiene, por lo tanto, un carácter complementario al Programa de Acción y las reformas estatutarias que queremos aprobar. Tiene también el carácter de balance del período entre congresos.

1.1 Entre el 10º y el 11º Congreso: cuatro años de gestión de la austeridad y de cambios políticos

Cuando hicimos el 10º Congreso ya se habían llevado a cabo dos huelgas generales, una contra la reforma laboral de febrero de 2012 y la otra, en el marco de la convocatoria de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), contra las políticas de austeridad en noviembre del mismo año. De las mismas hablamos con extensión en aquella ocasión.

Frente a las voces que afirman que solo tienen sentido las movilizaciones que obtienen resultados inmediatos, ya sea paralizando las medidas contra las que se convocan, ya sea produciendo avances en beneficio de los sectores a favor de los cuales se produce la movilización, cabe recordarles que la historia del movimiento obrero y sindical está trufada de episodios de movilización, resistenciales en muchos casos, propositivos en otros tantos, que en el momento de producirse no obtuvieron aparentemente los resultados que buscaban, pero sin los cuales hace tiempo que el movimiento obrero y sindical habría derivado hacia la más insignificante de las irrelevancias. Conforme a esa teoría, por ejemplo, la lucha por las 8 horas que derivó en los “Mártires de Chicago”, habría sido un fracaso puesto que la jornada de ocho horas tardó muchos años en lograrse y en muchos países hoy siguen haciéndose jornadas de trabajo superiores...

Hoy el sindicalismo confederal y de clase no pasa por el mejor momento de su historia, sería estúpido no reconocerlo. Factores exógenos, asociados a la crisis y la gestión neoliberal de la misma, que incluyó en su diseño una campaña con profusión de despliegue de medios de acoso y derribo a los sindicatos, y endógenos en forma de errores propios a la hora de enfrentarnos a los cambios evidentes que venían produciéndose en la sociedad española y en particular en el mundo del trabajo, y decisiones tomadas en la fase expansiva anterior del ciclo económico como la forma de gestionar los expedientes de regulación de empleo (ERE), la gestión de la presencia del sindicato o de personas vinculadas al mismo en alguna entidad financiera, que en su expresión más grosera derivó en el escándalo de las tarjetas de Caja Madrid, o no habernos anticipado adecuadamente a los cambios en la gestión de los recursos de formación. Tres temas que han afectado muy seriamente a la credibilidad del sindicato entre los trabajadores y las trabajadoras y que se han visto amplificadas por la relevancia mediática,

real o inducida, que llegaron a alcanzar y cuyos efectos todavía se mantienen vivos a día de hoy, pero que también han afectado a la viabilidad financiera de la organización, obligándonos a tomar medidas dolorosas de reestructuración que han afectado a varios centenares de personas que en este período han perdido sus empleos.

Sin embargo, sin aquellas movilizaciones y las alianzas fraguadas alrededor de las mismas, primero los retrocesos, que han sido importantes, habrían sido muy superiores y posiblemente irreversibles y, en segundo lugar, hoy estaríamos incapacitados para tan siquiera intentar construir una alternativa de cambio destinada a recomponer las bases del modelo social, incluidas las relaciones de trabajo, erosionado por aquellas políticas a las que nos opusimos con las convocatorias de las huelgas generales.

Los efectos de las reformas a las que opusimos aquellas movilizaciones están muy presentes hoy en la sociedad española y especialmente en las relaciones de trabajo.

Más de 8 años después del inicio del período caracterizado por la doble recesión de las economías europea y española, podemos decir que la recesión ha quedado atrás. La economía española lleva dos años continuados de crecimientos del PIB superiores al 3%, crecimiento que se mantiene en las previsiones para los dos próximos años, si bien en un nivel menor. Ahora bien, dejar atrás la recesión, no supone, necesariamente, haber salido de la crisis.

La crisis, es decir los efectos de la gestión económica, política y social de la misma, está muy presente en la vida de las personas y, hay que decirlo desde el primer momento: España habrá dejado atrás la crisis cuando la ciudadanía recupere los estándares de calidad de vida que tenía antes del inicio de la misma.

II. DE LA GLOBALIZACIÓN AL NEOPROTECCIONISMO

En estos cuatro años asistimos a un doble fenómeno a escala global. De un lado a los efectos de la inercia de la gestión de la crisis financiera internacional, que tomó formas claramente diferenciadas en Europa con respecto al resto del mundo, y especialmente EEUU, de la mano de las políticas de austeridad corregidas por la intervención a partir de 2015 del Banco Central Europeo (BCE) y, con la salida de Duraó Barroso, con la adopción del Plan Juncker. De otro, el reforzamiento del nacionalismo y una suerte de neoproteccionismo a escala planetaria.

Dos acontecimientos políticos de profundas y negativas consecuencias han destacado en el año 2016: la victoria del *Brexit* en el referéndum británico y la de Donald Trump en las elecciones presidenciales de los EE UU. Ambos son síntomas de una situación y manifestación de unas tendencias políticas extremadamente preocupantes. Refuerzan todo lo que hace de este comienzo de siglo una época de incertidumbre y riesgos.

No son hechos aislados. Se producen en un escenario político marcado por el ascenso de los partidos nacionalistas de derecha y extrema derecha en bastantes países de la UE. Dirigen los gobiernos de Hungría y Polonia y se han convertido en una seria amenaza electoral en Francia, Austria, Holanda e Italia e incrementan su presencia pública, incluida la electoral, en otros como Suecia o Alemania, lo que agudiza la grave crisis política que sufre la Unión Europea y dificulta su solución. A ello se añade el afianzamiento de gobiernos y líderes nacionalistas, conservadores o de extrema derecha, en otros países y regiones del mundo: Rusia, Turquía, India, Filipinas, Egipto, Brasil, Argentina, etc.

El fracaso de las rebeliones democráticas árabes, con la excepción de la tunecina, y la prolongación de las nefastas consecuencias de la guerra y ocupación de Iraq por los EEUU, en 2013, han contribuido a una profunda desestabilización de una amplia área geográfica muy cercana a Europa. Algunas de sus peores manifestaciones son el ascenso del yihadismo –la, hoy, más fuerte y radical de sus organizaciones, el Estado Islámico, ocupó extensos territorios en Iraq, Siria y algunos bastiones en Libia– y las guerras civiles, con implicación de actores regionales e internacionales, en Siria, Libia y Yemen. La Guerra de Siria, que se prolonga desde hace más de seis años, ha producido más de 300.000 muertos, más de 5 millones de refugiados y 13 millones de desplazados. La UE y las demás potencias mundiales no han sido capaces de actuar coherentemente para ayudar a poner fin a una guerra en la que se entrecruzan líneas de fuerza de conflictos civiles y religiosos con las de los intereses de las potencias regionales y mundiales.

Conflictos que se ven agravados en las últimas semanas por el belicismo que muestra la nueva política internacional norteamericana tras la salida de Obama de la “Casa Blanca”.

2.1. Refugiados, migrantes y terroristas: el discurso de la extrema derecha

La guerra de Siria y otros conflictos armados, en África y Oriente Próximo y Medio, y la pobreza están en el origen de un notable incremento de los flujos de refugiados y migrantes hacia Europa. El intento de cientos de miles de refugiados y migrantes de llegar a Europa a través de la frontera del Mar Mediterráneo ha producido, sólo en el pasado año, cerca de 5.000 muertos. Esta afluencia de personas refugiadas y migrantes hacia varios países europeos, muy inferior a la que soportan países bastante más pobres como Líbano, Jordania y Turquía, se ha convertido, gracias a su utilización por los demagogos populistas, en una de las principales palancas del ascenso de la extrema derecha en Europa.

La UE, a pesar de la postura inicial de Angela Merkel, ha sido incapaz de adoptar una posición común y de hacer cumplir siquiera las propuestas más limitadas de reubicación de una parte de los llegados a Grecia e Italia. El acuerdo con Turquía para repatriar a “inmigrantes ilegales” y a los refugiados –a quienes ni siquiera nombra equiparándolos a los primeros– es un acuerdo vergonzoso e ilegal: acoger a personas refugiadas no es sólo un gesto solidario; es una obligación legal de la UE y sus Estados miembros, firmantes de la Convención de Ginebra. Se realiza con un Estado, Turquía, que no es seguro a efectos de asilo, como así lo ha dictaminado el Comité Económico y Social Europeo (CESE) y que no res-



peta las libertades democráticas y los derechos humanos. Esta renuncia a los principios fundamentales y la impotencia para decidir lo que es justo, propiciada por gobiernos del centro y el este de Europa, esta falta de discurso democrático ante un tema sin duda complejo, no hace sino ayudar a la expansión del discurso racista y xenófobo de la extrema derecha.

La otra componente de la inseguridad y el miedo, que son los sentimientos humanos que cultivan los políticos más peligrosos, la produce el terrorismo. Este es practicado hoy en el mundo en gran medida por organizaciones islamistas radicales, que fueron causantes de la mayoría de las más de 24.000 muertes por esta causa en 2016. La gran mayoría de los muertos por el terrorismo yihadista lo han sido en países o regiones cuya población es mayoritariamente musulmana. Sin embargo, los brutales atentados yihadistas de Francia, Bélgica, Alemania o Inglaterra, como antes en España, frente a los que no cabe otra cosa que exigir una acción más eficaz y coordinada de policías, agencias de inteligencia y sistemas judiciales europeos, han sido utilizados por la extrema derecha para fusionar sus imágenes con las de los inmigrantes y refugiados, para así promover y capitalizar el racismo y la xenofobia. Una componente ideológica que los engrasa y que es utilizada, además, para justificar las más insolidarias conductas con las personas refugiadas, es la islamofobia. La xenofobia y la islamofobia cumplen en el siglo XXI el papel que tenía en el siglo XX el antisemitismo en el ascenso del fascismo y el nazismo.

2.2. Donald Trump, presidente: ¿cambio de modelo? ¿Volveremos al proteccionismo comercial?

Racismo y xenofobia contra emigrantes y refugiados, autoritarismo y negación de los derechos humanos, utilización sectaria del miedo al terrorismo, todos estos rasgos de la peor ideología han sido utilizados por un agitador de extrema derecha tan repudiable como Donald Trump para lograr la victoria en las elecciones presidenciales de los EEUU. A ellos añade el nacionalismo económico. Su vuelta al proteccionismo, una suerte de neoproteccionismo comercial, se basa en la enorme falacia de que, a través del libre comercio, los demás países con los que EEUU tiene déficit comercial, especialmente México y China, “han abusado de América”.

El movimiento sindical internacional tiene que analizar este cambio de trascendencia en uno de los factores principales de la economía mundial y evaluar su calado y duración. Cuando el movimiento sindical y otras fuerzas sociales y políticas estábamos empeñados en una movilización contra las versiones neoliberales de la globalización comercial y económica, destinadas a favorecer el poder de las empresas multinacionales –TTIP, CETA, etc.–, ha triunfado en los dos principales países anglosajones un planteamiento opuesto, basado en el nacionalismo económico y el proteccionismo comercial. De una manera nítida en los Estados Unidos, donde entre las primeras medidas que Donald Trump aprobó como presidente estaban la retirada del Tratado Transpacífico (TTP) y la imposición de una renegociación del TLCAN/ALCA a México, entre intolerables amenazas de hacerle pagar el nuevo “muro de la vergüenza” con subidas unilaterales de los aranceles. Estas y otras medidas serán acompañadas casi con completa seguridad por el fin unilateral, o la congelación, de las negociaciones del TTIP con la UE.



De una manera más matizada, el nacionalismo económico también ha llegado al Reino Unido, donde el “Brexit duro”, preconizado por el Gobierno de Theresa May, supone la renuncia al mercado único europeo y la apertura de la difícil negociación de un tratado comercial bilateral con la UE. Nacionalismo y proteccionismo comercial también están en los programas de la extrema derecha en distintas regiones del globo.

En los años 80 del pasado siglo dos gobernantes anglosajones, Ronald Reagan y Margaret Thatcher impulsaron la llamada “revolución conservadora”, de importante y negativo impacto político mundial. Bajo sus premisas se erosionaron las bases fiscales de los Estados y, por lo tanto, de los Estados de bienestar construidos tras la Segunda Guerra Mundial, y se desarrolló la segunda gran globalización del capitalismo, impulsada por la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación. El modelo económico y político neoliberal de Reagan y Thatcher fue sintetizado en el credo del llamado “Consenso de Washington”: liberalización absoluta de los flujos financieros y las inversiones –y amplia del comercio–, desregulación de las relaciones financieras, económicas y laborales, disminución de los impuestos, reducción del peso económico y político de los Estados, etc. Pura ideología al servicio de las élites económicas y de las élites políticas que se subordinaban a las primeras.

La economía de la segunda globalización del capitalismo se ha desarrollado en torno a dos centros de poder: el capital financiero internacionalizado y las empresas multinacionales (EMN), estas últimas articuladas por las redes de producción global en las que ejercen una posición de pleno dominio. Las EMN controlan, a través de estas redes, más del 60% del PIB mundial.

Este modelo, en contra de lo que reza el falso discurso ideológico del neoliberalismo, ha promovido en los países desarrollados unas tasas de crecimiento económico, del empleo y de la productividad, inferiores a las de la época de desarrollo del capitalismo de la postguerra. En éste período (1948-1971) un factor determinante fue, en mayor medida en Europa, el pacto social entre el capital y el trabajo representado por los sindicatos. Su contenido, explícito o implícito, comportaba: impuestos progresivos; Estados fuertes que eran propietarios de las industrias estratégicas o dirigían políticas industriales; servicios públicos universales y sistemas de protección social avanzados; y políticas económicas que incentivaban la demanda interna para lograr situaciones de pleno empleo o cercanas al mismo. La mayor productividad de la economía estaba ligada a un reparto de la riqueza más equilibrado, logrado en el nivel primario, a través de la negociación colectiva, y en el secundario, a través de los sistemas impositivos.

Por el contrario, el modelo anglosajón de la segunda globalización del capitalismo ha promovido un crecimiento medio inferior de la riqueza y la productividad, además de generar grandes desigualdades, disminución de la renta de muchos sectores de trabajadores y trabajadoras, en particular los menos cualificados, una especulación financiera de enormes dimensiones, acompañada en muchos países de la inmobiliaria, y, finalmente, la Gran Recesión que se inicia en 2007/2008 con la quiebra del sistema financiero de los Estados Unidos.

No se puede negar que simultáneamente se producía una disminución de la pobreza absoluta en algunas de las regiones del mundo menos desarrolladas. Ha tenido lugar, sobre todo, en las regiones de menos renta de Asia pero también en América Latina a partir de la llegada al gobierno de formaciones progresistas como en el Brasil de Lula, el Uruguay de Pepe Mujica, el Ecuador de Correa o la Bolivia de Evo Morales, si bien en América Latina hoy se viven las consecuencias de una ofensiva de la derecha que, en algunos casos ha resultado exitosa y se abren escenarios de confrontación social particularmente intensas en Brasil y Argentina. En China, desde el inicio, en 1978, de la vía hacia el capitalismo bajo el control del PCCh, preconizada por Deng Xiaoping, cerca de 400 millones de personas han salido de la pobreza absoluta con el contrapunto de haberse convertido en uno de los países con mayor desigualdad en la distribución de la renta del mundo.

Ahora, casi cuatro décadas después, el capitalismo anglosajón cambia de discurso. Aún es pronto para calibrar si Trump y su equipo de gobierno de extrema derecha van a poder desarrollar todo su programa nacionalista y aislacionista. El proteccionismo comercial acabará chocando con los intereses de buena parte de las EMN estadounidenses que necesitan de los insumos intermedios fabricados a bajo precio en no importa qué lugar del mundo y, especialmente, en China y México. Pero en el giro proteccionista no está sólo Trump en el mundo. Las negociaciones multilaterales de la Ronda de Doha de la OMC, que se iniciaron en 2001, siguen bloqueadas y Trump no va a contribuir a su desbloqueo. El impacto del cambio de paradigma económico de los EEUU en la economía mundial va a depender de si genera o no, y con qué intensidad, una dinámica de acción-reacción con medidas de proteccionismo comercial. Si una guerra comercial estallase en el mundo, su primera consecuencia sería una nueva recesión mundial.

Por otro lado, la derogación por Trump de la Ley Dodd-Frank, con la que Obama pretendió restablecer, en 2010, un cierto control del sistema financiero, le ha ganado temporalmente el favor del poder financiero, al tiempo que refuerza el riesgo nunca eliminado de que éste vuelva a las andadas que llevaron a su quiebra y a la Gran Recesión. Los riesgos habían sido acotados por la citada ley y por las regulaciones internacionales (Basilea III), pero de forma parcial y de modo que el poder financiero ha continuado sin someterse a poderes democráticos y leyes internacionales suficientes. Mucho menos aún se ha erosionado su capacidad de influencia política que ahora se ve nuevamente reforzada.

También habrá que seguir con atención el impacto que tiene la reacción de los sectores sociales y políticos progresistas de los EEUU, que se ha manifestado con mucha fuerza en las primeras semanas de gobierno de Trump. Y por supuesto cuál va a ser la respuesta y capacidad de maniobra de los demás núcleos de poder mundiales, en particular de la UE, y de los actores sociales internacionales, en primer lugar del sindicalismo.

2.3. Europa: de la mala gestión política de la crisis económica a la crisis política

En Europa, la dañina gestión política de la crisis en base a unas políticas de austeridad, cuyo núcleo han sido los recortes de derechos y prestaciones sociales y laborales y la devaluación de los salarios,



ha producido un incremento de la pobreza y la desigualdad social, en muchos países, y un camino de divergencia entre los Estados y de ruptura de la cohesión política de la UE.

Europa es hoy más divergente que al inicio de la crisis. Ha crecido la desigualdad en su doble vertiente: entre los Estados que la integran y a nivel general, y dentro de cada Estado en la ciudadanía.

La gestión política de la crisis se ha hecho desde los principios de la economía política del ordoliberalismo y de los intereses nacionales de Alemania y de las naciones acreedoras. El liberalismo alemán coloca al ahorro en los altares y al déficit y la deuda en los infiernos. Su recetario, radicalmente antikeynesiano, es compatible con el manual del Fondo Monetario Internacional (FMI) para las crisis financieras de los Estados. Por eso, la política económica que fracasó estrepitosamente frente a la Gran Depresión posterior a 1929 fue impuesta en Europa no sólo por la *troika* a los Estados quebrados financieramente, sino a través del Semestre Europeo de modo general. Y, peor aún, también aplicada, más suavemente eso sí, en Alemania y los demás países con superávits fiscales y de la balanza de pagos, impidiendo conscientemente que un tirón de la economía alemana pudiera amortiguar los efectos recesivos de la austeridad en los países más sometidos a ella.

Conclusión: el fracaso histórico se ha vuelto a repetir. La mayoría de los países de la UE y la totalidad de la zona euro recayeron en una segunda recesión, con lo que ésta, en su conjunto, ha sido más intensa y prolongada en Europa que en los EEUU y otras regiones del mundo. Más aún, algunos de los principios de esta política manifiestamente fracasada han sido consagrados en un nuevo Tratado "ad hoc", el llamado "del Pacto Fiscal" (2012). En España su esencia se incluyó, de forma vergonzosa, en la reforma exprés del artículo 135 de nuestra Constitución.

Mientras, aquellos países que, como los EEUU, se inspiraron más en las políticas de Keynes y Roosevelt para superar la Gran Depresión han logrado salir de la recesión antes y mejor que Europa. El resultado, en la práctica, es que mientras la UE registra todavía unos niveles de desempleo superiores al 10%, los EE UU han terminado el mandato de Obama con una tasa de paro cercana a la que define el pleno empleo.

Las políticas de austeridad y reformas estructurales, además de fracasar en términos económicos, han producido nefastas consecuencias sociales y políticas, entre ellas el cuestionamiento de la validez del euro y de la misma existencia de la UE. En su expresión más extrema –las imposiciones de la *troika* a los Estados rescatados y muy especialmente a Grecia– se han vulnerado gravemente leyes nacionales y europeas y los convenios de la OIT, en particular los que protegen la negociación colectiva. La ruptura del contrato social, sobre el que se edificaron los Estados de bienestar después de la Segunda Guerra Mundial y la propia construcción de la UE, es una de las principales componentes de la profunda crisis política que vive la UE.

Aunque el camino hacia la consecución de los objetivos de déficit y deuda del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) se haya flexibilizado en los últimos cuatro años, y la política monetaria del BCE se haya vuelto fuertemente expansiva, en contra de la opinión del Bundesbank y del Gobierno alemán, la

resistencia a adoptar una política basada en la expansión presupuestaria y fiscal, para fomentar un crecimiento más fuerte de la economía y del empleo, continúa siendo una seña de identidad de las actuaciones del Consejo –Ecofin y Cumbre– y del Eurogrupo. No quieren pasar página de las políticas de austeridad ni hacer la más leve autocrítica de sus negativas consecuencias. Por eso, estos dos organismos han rechazado reiteradamente los llamamientos del presidente del BCE y del FMI, en el sentido de promover una política fiscal y presupuestaria más expansiva que acompañara a la política monetaria de expansión de la liquidez. La recomendación de la Comisión sobre la política económica de la zona euro para 2017, que iba en el mismo sentido y que pedía a Alemania y a los demás países con superávits fiscales y de la balanza de pagos – éste último es del 8,5% del PIB en el caso alemán, lo que es inaceptable– que gastarán más en inversiones para reducirlo, también ha sido rechazada por los guardianes de la austeridad.

Es la misma actitud que siguen adoptando hacia Grecia, cuyos sucesivos planes de rescate han producido una brutal regresión social que acompaña al total fracaso económico (reducción del 25% de su PIB para que la deuda pública siga aumentando hasta el 180% del PIB). A Grecia se le sigue aplicando más de lo mismo: Alemania se niega a la imprescindible reestructuración de su deuda pública y le sigue en ello un Ecofin siempre obediente. El FMI también quiere una reestructuración urgente de la deuda, eso sí acompañada de un nuevo ajuste duro en el gasto social, como si a los griegos les quedara alguna capacidad para aguantarlo.

El mantenimiento de una política tan equivocada, que agudiza la divergencia y genera una crisis política cuando la UE tiene que enfrentarse a retos de la envergadura del Brexit y de la Presidencia de Trump, es de una ceguera extraordinaria. Contradice los tímidos esfuerzos de la Comisión Europea para superar la negra etapa de Durao Barroso e intentar apuntalar el edificio de la UE con iniciativas sobre inversión, fiscalidad y persecución del fraude y la elusión, el pilar social y sobre diversas “uniones”: bancaria y financiera, digital, de la energía, etc.

El Libro Blanco sobre el futuro de la Unión Económica y Monetaria de esta primavera es decepcionante; se limita a identificar escenarios y en todo caso a señalar una vía, la de la Europa asimétrica, y marcará en negativo las capacidades y ambiciones de la Comisión para unas tareas que pueden tener que ver con la salvación del proyecto europeo.

De nuevo, el poder multilateral del Consejo, hegemonizado por Alemania y los Estados del norte, acaba bloqueando las propuestas más avanzadas o simplemente necesarias. Entre éstas están las condiciones exigibles a cualquier zona monetaria común, que la zona euro debería haber reunido desde su creación: competencias plenas del BCE, Tesoro europeo, capacidad de emisión de deuda, política fiscal, presupuesto propio, etc. Y también un esfuerzo inversor más fuerte y mejor orientado que el Plan Juncker, que dé prioridad a los Estados miembros que más lo necesitan y que cierre la importante brecha con la tasa de inversión de la UE de antes de la crisis. Una inversión más fuerte con una inversión pública recuperada es la única manera de fortalecer un crecimiento duradero y sostenible.



2.4. El ascenso de la extrema derecha y la crisis de la socialdemocracia

El problema político de mayor magnitud, entre los muchos que padece la UE y sus Estados miembros, es, tal vez, que el malestar de amplios sectores de la población, afectados por la crisis y su gestión política, esté siendo capitalizado por demagogos populistas de extrema derecha y por nacionalistas conservadores. Eso ocurrió ya en Europa en el siglo XX, tras la Gran Depresión, y llevó al triunfo del nazismo y el fascismo y a la Segunda Guerra Mundial.

De la situación son directamente responsables quienes han aplicado tan ciegamente unas políticas equivocadas e injustas sin tener en cuenta el sufrimiento de los sectores más desfavorecidos de las sociedades europeas: en primer lugar, la CDU/CSU alemana y los miembros del PPE. Una responsabilidad también de los Partidos Socialistas que ha derivado en una crisis profunda de la socialdemocracia europea.

Los partidos socialdemócratas, la izquierda mayoritaria en nuestro continente, no han sido capaces de construir una alternativa a la política de gestión de la crisis impuesta por Alemania. Ni siquiera la han formulado coherentemente. Con ello, se ha agudizado en muchos países una crisis de estas formaciones que venía de antes, mientras que en el ámbito supranacional no han funcionado como un partido europeo.

En Italia, Matteo Renzi ha perdido el Gobierno después de, entre otras cosas, haber protagonizado un grado de enfrentamiento con las organizaciones sindicales, en particular la CGIL, desconocido hasta la fecha. El cargo institucional de mayor rango en la UE, que ocupa un político socialdemócrata, la Presidencia del Eurogrupo, es ejercido por el holandés Jeroen Dijsselbloem desde postulados totalmente derechistas, y su partido ha sufrido un fuerte descalabro en las últimas elecciones celebradas en su país.

En Grecia, el PASOK ha pasado del gobierno a estar cerca de quedarse fuera del Parlamento. En España y otros muchos países europeos se han debilitado fuertemente, hayan surgido o no nuevas fuerzas políticas –caso de Podemos– a su izquierda o reforzado las existentes. La Francia de Hollande apareció en 2013 como la gran esperanza para liderar el cambio en la UE. Había ganado las presidenciales con un discurso alternativo a la austeridad a ultranza y rápidamente se plegó a las exigencias de Alemania. Sin embargo, en las recientes elecciones francesas, el Partido Socialista, muy fracturado, apenas superó el 6 por ciento de los votos, sumido en una profunda crisis de identidad y liderazgo.

En Portugal se encuentra la única excepción a un panorama desolador para la socialdemocracia europea, por cuanto que allí gobierna, con éxito notable, el Partido Socialista con el apoyo parlamentario de dos formaciones, el BLOCO y el Partido Comunista, situadas a su izquierda.

El problema viene de lejos. No se puede olvidar el legado de la “tercera vía” de Toni Blair y Gerhard Schroeder en el tránsito del siglo XX al XXI, que enmascaró la crisis que los socialdemócratas arrastra-



ban desde la caída de Muro de Berlín con el bálsamo del ejercicio del poder. La raíz de su crisis política, que se ha manifestado con toda nitidez con la Gran Recesión y que explica por qué la extrema derecha está capitalizando más el descontento social que la izquierda en muchos países, se podría sintetizar en la siguiente pregunta: ¿tienen los partidos socialdemócratas europeos una política económica diferente de la que defienden los partidos de derecha o centro-derecha? En su caso: ¿cuál es? La respuesta a ambas preguntas es NO.

Mientras no cambie esta situación y haya una respuesta positiva y clara a esas preguntas, seguirá pesando demasiado la alargada sombra de la Agenda 2010, que implementó el Gobierno de Schroeder en Alemania, con el acuerdo de la CDU/CSU. La Agenda 2010 utilizaba como instrumento los recortes sociales y la dualización del mercado laboral, algo que hoy es una realidad en la Alemania de los *mini jobs*, para alcanzar el objetivo prioritario la ganancia de productividad.

La Agenda 2010 ha sido puesta por los ideólogos de la derecha como ejemplo de un “cumplimiento de los deberes” por parte de Alemania que le ha permitido encarar la crisis mucho mejor. ¡Otra gran falsedad interesada! Alemania no ha resistido mejor la crisis por los *minijobs*, los sectores de bajos salarios o por los recortes de sus prestaciones sociales. Lo ha hecho por la fortaleza y productividad de su industria exportadora: es decir por los sectores de mayor productividad con salarios más altos, jornadas más reducidas y cogestión en las empresas. Y por la vigencia del diálogo social y la negociación colectiva, anulados o erosionados por directrices políticas en otros países como en el nuestro. Porque, gracias a su vigencia, en Alemania se pactó y aplicó el llamado *Kurzarbeit* –reducción de jornada con reducción de sueldo compensada con el seguro de desempleo– que logró que no aumentara el paro durante la recesión, ni siquiera el año en que el PIB alemán cayó un 5,5% (2009).

2.5. Concentración del poder económico, cambio climático y gobernanza global

En lo que llevamos de siglo XXI la economía mundial ha estado presidida por dos tendencias principales. Por un lado, la ya mencionada concentración del poder económico en manos del capital financiero y de las EMN, y, por otro, la eclosión de un nuevo paradigma tecnológico, la denominada revolución digital. Ambos procesos provienen de las décadas anteriores, incrementando su intensidad en el siglo XXI, y se desarrollan en el marco de una crisis climática debida a la elevación de la temperatura del planeta por efecto de las emisiones de CO₂. La cuestión de la energía y de la necesidad de que la humanidad se provea de fuentes de energía limpias y renovables, y la conciencia de la finitud de los recursos naturales de nuestro planeta para una población creciente –7.400 millones al terminar 2016 y una previsión de 10.900 millones en 2100–, han pasado al primer plano de las preocupaciones públicas.

Tienen que estarlo también para el sindicalismo. El estar en la primera fila de la lucha contra el cambio climático es un reto y una oportunidad para el sindicalismo. El reto es ser capaces de diseñar una política con medidas efectivas que garanticen una “transición justa” hacia una economía y una sociedad



con modelos productivos y sociales con bajas emisiones de carbono. Una transición justa quiere decir con trabajadores protegidos en el camino hacia los nuevos empleos de la economía verde. La oportunidad es que los compromisos internacionales sobre la Agenda 2030 de Objetivos para el Desarrollo Sostenible y los contenidos en las conclusiones de la Conferencia de París sobre Cambio Climático conforman un programa coherente con los objetivos del programa sindical para la globalización de los derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La primera repuesta a la crisis, a través de las resoluciones de las cumbres del G20, de 2008 y 2009, hicieron concebir algunas esperanzas de que se establecerían unos controles suficientes del capital financiero y del modo de actuar de las empresas multinacionales (EMN) y que se promovería un enfoque más social de las relaciones económicas internacionales. Esto no se ha cumplido en gran medida, más allá de algunas exigencias sobre requisitos de capital y normas prudenciales de las entidades financieras, establecidas por el Consejo de Estabilidad Financiera (Basilea III).

En sentido contrario, las EMN, muy especialmente las tecnológicas pero no sólo ellas, han desarrollado desde el comienzo de la crisis prácticas cada vez más agresivas de ingeniería fiscal para lograr no pagar impuestos, o hacerlo con tipos reales ridículamente bajos, con la imprescindible ayuda de los paraísos fiscales y, en Europa, de varios Estados miembros de la UE que actúan como tales. Además de beneficiarse de los incentivos fiscales legales que les conceden los gobiernos (138.000 millones de dólares sólo en los países en desarrollo) obtienen de la elusión y la evasión fiscal realizada en los países de menor renta una cantidad estimada en otros 100.000 millones de dólares. En Europa, sólo en el impuesto de sociedades, las EMN defraudan o eluden el pago de 70.000 millones de euros, como mínimo. Y para hacerlo establecen convenios secretos con Estados miembros de la UE. En la lista de “los 15 paraísos fiscales más agresivos del mundo”, recientemente publicada por Intermon-Oxfam, figuran Países Bajos, Irlanda, Luxemburgo y Chipre, además de tres territorios de soberanía británica y Suiza.

Los esfuerzos de la Comisión Europea –con sus propuestas de multas a algunas grandes EMN estadounidenses y diversas iniciativas legislativas– y de la OCDE –con las propuestas del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y sobre la Erosión de las Bases Imponibles y el Traslado de los Beneficios (BEPS, por sus siglas en inglés)– no podrán dar frutos mientras ambas instancias compaginen las buenas propuestas con acciones tan contradictorias como la de aprobar, en común, una lista de paraísos fiscales que no colaboran en la lucha contra el blanqueo de capitales en la que no incluye a ningún país o territorio de la lista de Intermon-Oxfam ni de los que figuraban en los papeles de Panamá. Y menos aún, cuando se da la intolerable situación de que el presidente del Eurogrupo fuera ministro de finanzas de uno de los más importantes paraísos fiscales interno de la UE, que promueve convenios para que las EMN no paguen lo que deben, al tiempo que obstaculiza la aplicación de las propuestas de la Comisión que quieren impedirlo, y exige a los Estados deficitarios que apliquen nuevas medidas de ajuste para reducir los déficits que él mismo está contribuyendo a producir, al drenar ilegítima e ilegalmente sus recursos fiscales.

La descentralización de los procesos productivos a través de las redes globales de suministros, propia del modelo de globalización neoliberal, ha venido acompañada de una intensa acumulación y concentración del capital, con empresas con un poder mundial desconocidos hasta ahora. Los riesgos y los negativos efectos económicos de esta concentración de poder los hemos conocido en la génesis de la Gran Recesión. Los riesgos permanecen. A ellos hay que añadir los políticos. El escándalo de la fiscalidad de las EMN o su poder de influencia en la negociación de los tratados comerciales o de asociación económica son ejemplos de su capacidad de imponer sus intereses por encima de los criterios democráticos y del interés general.

La globalización sin normas ni respeto a los derechos sociales y laborales es consecuencia de la falta de estructuras de gobierno democrático del mundo. Discutible es que el G20 pretendiera suplantar a estructuras que debieran haber nacido en el seno del sistema de Naciones Unidas. Pero es un hecho que tras haber adoptado algunas decisiones que rescataron al sistema financiero internacional de su quiebra, el G20 ha ido perdiendo relieve y se va alejando de su pretensión de ser una especie de pseudo-gobierno económico del mundo, estatus al que pareció aspirar en el momento más crítico de la crisis.

2.6. La revolución digital

La revolución digital, como la financiarización de la economía, hunde sus raíces en la década de 1980. Su paradigma tecnológico se relaciona con el de las tecnologías de la información y la comunicación que sustentaron la llamada tercera revolución industrial. Algunos autores consideran que es una extensión y aceleración de un mismo proceso de cambio tecnológico, otros que se trata de la cuarta revolución industrial, o de la Industria 4.0, por la ruptura que supone la completa digitalización de los procesos de producción, el concepto de “fábrica inteligente”, la generalización del uso de Internet, los “datos masivos” (*big data*), la computación en la “nube”, la generalización de las aplicaciones de la robótica, y las plataformas digitales como nuevo modelo de negocios.

Una parte de las consecuencias de la revolución digital en los nuevos modelos de actividad económica apuntan hacia un proceso de signo contrario al de concentración empresarial. Este sería el caso de algunas actividades de la llamada “economía colaborativa”, centradas en la conexión directa entre proveedores y consumidores de un servicio a través de una plataforma en línea. Sin embargo, el ejemplo de Uber nos muestra que de la economía colaborativa también se pueden derivar procesos de concentración de poder y capital. Y el modelo Uber y otros dentro del campo de la economía colaborativa plantean evidentes riesgos de precarización del trabajo y falta de respeto a sus derechos fundamentales, e incluso de vuelta a la informalización, además de los derivados de la elusión/evasión fiscales o del no cumplimiento de los derechos del consumidor. No se trata de oponerse a la economía colaborativa sino de reclamar, como para el resto de las actividades económicas, su regulación y control por los poderes públicos, así como el respeto de los derechos laborales y sociales de quienes trabajan en ella, frente a la pretensión de algunos sectores de crear “zonas de excepción” regulatorias, incluidas la regulación fiscal y laboral.



El otro riesgo de la revolución digital es que la evidente disminución que genera en la cantidad de trabajo necesaria en muchas de las actividades de la industria y los servicios no se vea compensada con la creación de trabajo en otras actividades en cantidad suficiente para compensarla, como sucedió en anteriores revoluciones industriales. Esto plantea dos tipos de cuestiones: la anticipación de los cambios y la participación de los interlocutores sociales, a través del diálogo social y de la negociación colectiva, en los procesos de reestructuración que genere y, de nuevo, el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo. El incremento de la productividad que la revolución digital puede producir hace que pueda ser compatible su generalización con una importante reducción de la jornada de trabajo.

2.7. ¿Estamos saliendo de la crisis?

Europa ha dejado atrás la segunda recesión pero no ha salido de la crisis. No sólo en términos sociales y políticos, cosa evidente, sino también en términos económicos. Porque ninguno de los problemas de fondo que estuvieron detrás de la gran recesión se ha resuelto. La desregulación de la globalización va a recibir nuevos impulsos desde la presidencia de Trump, empezando por la de un sector financiero hipertrofiado, en donde todavía existen activos tóxicos en los balances de bastantes bancos. Tampoco hay garantía ninguna de que no vuelvan a aparecer nuevos productos financieros “de riesgo”. Persiste el sobreendeudamiento, ahora principalmente público porque en gran medida el tratamiento de la crisis ha tenido el efecto de producir una ingente transferencia de deuda privada a deuda de los Estados, como por otra parte se ha saldado con una traslación de renta del trabajo a excedente empresarial, etc., algo que resulta evidente en el caso de España y sobre lo que volveremos más adelante en este informe.

Existe una gran incertidumbre sobre la evolución del crecimiento económico, a corto y medio plazo. Los servicios técnicos de la Comisión Europea formulan, para 2018, hipótesis que van de un crecimiento significativo hasta una nueva recesión. A corto plazo la previsión es la de crecimiento débil. Los motivos de fondo de esta enorme disparidad de pronósticos se derivan de los riesgos de inestabilidad política: en primer lugar, las consecuencias de la política económica y comercial de EEUU, sobre todo si ésta genera una guerra comercial proteccionista y una fuerte caída del comercio mundial; también las consecuencias económicas del Brexit y las provenientes de un incremento de la inestabilidad política en países clave de la UE, que se produciría si partidos de extrema derecha acceden a los gobiernos de alguno de ellos. Cada uno de estos factores, más aún su impacto conjunto, pueden promover una nueva recesión europea que, por supuesto, repercutiría en la economía mundial.

A esto hay que añadir tendencias anteriores como la ralentización del crecimiento económico de China, consecuencia del debilitamiento del comercio mundial y del cambio de un modelo económico basado en la inversión y las exportaciones a otro que se apoya más en el crecimiento del consumo interno. La caída de los precios de las materias primas ha truncado el crecimiento económico de los países emergentes de América Latina y llevado a la recesión a algunos como Argentina y Brasil (más aguda en éste último por su crisis política) y profundizado la de Venezuela. También han quedado afectados los países

productores de petróleo, entre ellos Rusia, que vive una recesión importante desde 2015. El reciente acuerdo de Rusia con la OPEP para limitar la producción y promover el alza de los precios parece que tendrá un alcance limitado.

2.8. Desigualdad, fraude y paraísos fiscales

La persistencia de la desigualdad en el reparto de la renta, además de ser inaceptable en términos políticos y éticos, es un factor que afecta negativamente a la demanda interna y al crecimiento y promueve la inestabilidad financiera y económica. Y éste es uno de los temas de más difícil solución por mucho que nuestros adversarios carezcan en esta cuestión de un discurso mínimamente presentable en términos intelectuales y morales.

La rebelión fiscal de las élites, que se reactivó con fuerza en los ochenta, aglutina en torno a la poderosa voluntad de acumulación de riquezas a las élites económicas (EMN y grandes fortunas) y a una parte de las políticas, condicionadas o compradas por las anteriores. Sólo así se explica que las iniciativas aparentemente correctas de la OCDE, del G20 y de la UE fracasen una tras otra en la práctica, y de que, a pesar de ellas, los paraísos fiscales sigan acumulando de modo creciente ingentes cantidades de dinero procedentes del fraude fiscal y del blanqueo de capitales –por parte de empresas (las más grandes) y de las élites económicas y políticas– y de las organizaciones de la economía criminal, incluidas las terroristas sobre las que todos los dirigentes políticos hacen continuas manifestaciones de su voluntad de combatirlas.

La persistencia de los paraísos fiscales y la riqueza creciente que acumulan es la mayor manifestación de hipocresía política. Máxime cuando se incorporan a sus prácticas Estados de la UE y de la zona euro o Estados de los EEUU, como Delaware o Nevada. Su erradicación y la lucha contra el fraude y la elusión fiscales, el lavado de dinero y la financiación de las organizaciones criminales tienen que convertirse en una de las prioridades de cualquier alternativa de política económica europea y mundial, de gobierno democrático de la globalización y del imprescindible nuevo proyecto político para Europa. Debería ser un capítulo destacado de los acuerdos políticos, económicos y comerciales, multilaterales y bilaterales.

El empeño no es nada fácil. No lo ha sido hasta el momento y lo será menos si tenemos en cuenta que el nuevo presidente de los EEUU tiene radicada la sede social de la gran mayoría de sus empresas en paraísos fiscales. Pero en torno a este objetivo sería posible agrupar un gran frente de organizaciones políticas y sociales e instituciones de todo el mundo y a una mayoría de la opinión pública.

2.9. La crisis europea y amenazas internas y externas a la existencia de la UE

La crisis y su gestión antikeynesiana y conservadora han acelerado, en Europa, un proceso de cambio de modelo económico y social que se venía manifestando con distinta intensidad y con diferentes calen-



darios –dependiendo de los escenarios políticos nacionales– desde la década de los 80. Empezó en la Gran Bretaña de Thatcher, siguió con la Alemania de la Agenda 2010, sumó dentro de la UE a los países del centro y el este de Europa con transiciones del “socialismo real” al neoliberalismo puro y duro, y culminó, por el momento, en los más duros recortes de prestaciones sociales y derechos laborales, acompañados de devaluaciones salariales. Esto último es lo que han padecido, en mayor grado, los países sometidos a planes de rescate, de sus Estados o de su sistema financiero como Grecia, Portugal, Irlanda, Chipre y España.

Lo esencial de la evolución ha sido el deterioro de la capacidad fiscal de los Estados y los consiguientes recortes de prestaciones y derechos y de los servicios públicos esenciales. En los casos peores han venido acompañadas de un debilitamiento, legal o real, de los sistemas de negociación colectiva y diálogo social. CCOO lo dijo primero –luego la CES lo adoptó como concepto– que se había producido una ruptura del “contrato social europeo” que se edificó, con diferentes ritmos y profundidades, desde los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial.

Este proceso ha venido acompañado de la ya mencionada crisis del paradigma socialdemócrata, basado en un reparto más o menos equilibrado de la riqueza, a través de la negociación colectiva y la fiscalidad, y de políticas económicas que promovían el pleno empleo con trabajo estable. La crisis y su gestión han consagrado el triunfo del modelo neoliberal anglosajón.

Pero esta consagración es muy inestable. El descontento social producido por el nuevo modelo y sus excesos de desigualdad e injusticia social lo ha capitalizado en mayor medida la extrema derecha revestida de proteccionismo y populismo demagógico. Obviamente, estas opciones, como sucediera con el nazismo y el fascismo, sólo niegan el modelo en algunos aspectos, importantes, nacionalismo económico y proteccionismo comercial, pero no en su conjunto y sobre todo en aquellos elementos que tienen que ver con el reparto de la riqueza.

El poder directo de la extrema derecha y el indirecto que ejerce a través del condicionamiento de los partidos de derechas y centro derecha son los principales obstáculos para la resolución de la crisis de la UE, a partir de la construcción de mayorías políticas y sociales que se identifiquen con el proyecto.

El euro fue salvado, en 2012, por las garantías de apoyo sin límite del BCE que se deducían de las palabras de su presidente en una rueda de prensa, y las posteriores medidas de fuerte expansión de la masa monetaria. El Bundesbank y el Gobierno alemán las aceptaron a regañadientes, entre otras cosas porque querían menos aún que se adoptaran políticas fiscales y presupuestarias expansivas o que se emitiera deuda en eurobonos. Y al día de hoy, Alemania y el grupo de países que le apoyan siguen oponiéndose a complementar la política presupuestaria expansiva con una política fiscal del mismo signo; ni siquiera quieren abrir el debate sobre el establecimiento en la zona euro de las condiciones que debe tener toda “zona monetaria óptima”.

reaccionar. Es responsabilidad de las instituciones y de los políticos que las dirigen, pero también de las organizaciones sociales y de los sindicatos. Una nueva amenaza no menor viene del exterior: el otrora aliado gobierno de los Estados Unidos tiene como presidente a un enemigo declarado de la UE, que ha manifestado públicamente su apoyo a sus adversarios internos y ha declarado ser partidario del fin del euro y de la UE. Cuando Donald Tusk calificó a Donald Trump como “amenaza exterior” hizo una de las manifestaciones más certeras de todo su mandato.

2.10. Riesgos geopolíticos para la paz

La geopolítica del siglo XXI se perfila cada vez más como la de un mundo multipolar que carece de los instrumentos de gobernanza, arbitraje y regulación de conflictos suficientes que lo pudieran hacer más seguro y pacífico. Persisten los focos de inestabilidad tradicionales –Israel/Palestina y Oriente Próximo, India/Pakistán, Corea del Norte, Afganistán y algunas naciones africanas– a los que recientemente se han añadido otros, potencialmente muy peligrosos: las disputas territoriales en el Pacífico entre China y varias naciones –Japón, Filipinas, Vietnam,...–; el de Rusia con Ucrania, que ha afectado muy seriamente las relaciones de Rusia con la UE; y las guerras de alta o baja intensidad en el Norte de África, y el Sahel, Oriente Próximo y Nigeria, en las que están presentes el Estado Islámico y Al Qaeda, y sus filiales.

La acción multiforme del terrorismo internacional de matriz yihadista es otro de los motivos más graves de inestabilidad internacional, en particular cuando se mimetiza con conflictos bélicos que se desarrollan en un determinado territorio. Cuando la extrema derecha desaprensiva conecta este tipo de terrorismo con los fenómenos migratorios y los flujos de refugiados promueve un peligrosísimo vector potenciador de conflictos internos e internacionales.

El conflicto entre Israel y Palestina, constante fuente de riesgos regionales y mundiales de gran envergadura, puede conocer un agravamiento con un Trump vencido a los designios de Netanyahu y la extrema derecha israelí.

No podemos dejar de mencionar un conflicto que algunos, en particular el Gobierno de Marruecos y sus aliados, quisieran que pasara definitivamente al olvido: el del Sahara Occidental, en donde el derecho a la autodeterminación del pueblo saharauí siguen sin ser reconocido a pesar de las resoluciones de la ONU.

Como hecho histórico positivo hay que mencionar el Acuerdo de Paz del Gobierno de Colombia con las FARC, que ha puesto fin, a pesar del resultado adverso del referéndum, a 55 años de conflicto armado. Hay que desear que las negociaciones con el ELN culminen de igual modo en el plazo de tiempo más breve posible.

Vivimos pues, en los comienzos del siglo XXI, un mundo más inseguro y con mayores factores de riesgo. Y lo es, en gran medida, por la falta de liderazgos políticos que encaucen y resuelvan

las guerras y conflictos y porque las instituciones que tienen encomendada esta misión, las del sistema de Naciones Unidas y en particular su Consejo de Seguridad, no actúan con la eficacia suficiente, muchas veces debido al veto de alguna de las cinco potencias que siguen ostentando tan caduco derecho.

En este contexto, la elección de Trump no puede sino empeorar la situación como hemos podido comprobar ya en el caso de la guerra de Siria, agudizando alguno de esos conflictos –por ejemplo el de Israel y Palestina o los del Pacífico– o crear alguno nuevo, por ejemplo con México.

III. ESPAÑA HA DEJADO ATRÁS LA RECESIÓN, PERO NO LOS EFECTOS DE LA GESTIÓN DE LA CRISIS

3.1. España está lejos de dejar atrás los efectos de la crisis: el crecimiento de la desigualdad y la pobreza

En el momento en que se escribe este informe, cuatro años y unos pocos meses después de nuestro 10 Congreso, si bien el desempleo se ha reducido en 1.783.000 personas la situación laboral en España es mucho más precaria que entonces. En el cuarto trimestre de 2012 había 6.851.300 trabajadores con empleo cuyo trabajo era precario, asalariados temporales, asalariados fijos con jornada reducida, asalariados fijos discontinuos y trabajadores independientes o empresarios sin trabajadores, lo que comúnmente se conoce como trabajadores autónomos. Hoy hay un millón más, en total son 7.898.000 trabajadoras y trabajadores precarios, un 42,7% de todas las personas con ocupación; hace cuatro años representaban un 39,5%.

Evolución del mercado de trabajo 2013–2016

En miles	2016 T4	% sobre Ocup.	2012 T4	% sobre Ocup.	Diferencia en miles 2016–2012	Diferencia en % 2016–2012
Total Ocupados	18.508		17.339		1.169	6,70%
Trabajadores precarios	7.898	42,70%	6.851	39,50%	1.047	15,30%
Asalariados fijos no discontinuos y con jornada completa	9.585	51,20%	9.458	54,50%	127	1,30%
Empresarios	905	4,90%	886	5,10%	19,5	2,20%
Otros	119	0,60%	144	0,80%	-25,1	-17,40%
Parados	4238		6.021		-1.783	-29,60%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

La precariedad de sus condiciones de trabajo y de sus salarios no solo significa su empobrecimiento presente, sino que se les está robando el futuro, se les está condenado a ellos y a sus familias a un futuro de pobreza. A ellos y a los 4.238.000 de personas desempleadas que todavía hay en nuestro país. En el cuarto trimestre de 2016 había 1,39 millones de hogares con todos sus miembros activos en paro, y 630.000 hogares que carecían de cualquier tipo de ingreso laboral, es decir salario, pensión o protección por desempleo.

Como consecuencia de las políticas de austeridad fiscal y devaluación salarial el mercado de trabajo de nuestro país ha seguido encogiéndose. La población activa sigue cayendo, al tiempo que aumenta la población inactiva. Entre el cuarto trimestre de 2012 y el mismo período de 2016 la población activa ha caído en 615.000 personas.

Si bien, la población ocupada se ha incrementado en estos cuatro años en 1.169.000 personas hasta alcanzar los 18.508.000, aún estamos lejos, dos millones doscientos mil puestos de trabajo menos, de las 20.717.000 personas ocupadas en 2007, antes de la crisis.

Asimismo, hay que tener en cuenta que el crecimiento de la población ocupada se ha desacelerado en los últimos meses en línea con la moderación del crecimiento económico experimentada en la segunda mitad del año 2016. La población ocupada ha pasado de crecer, anualmente, por encima del 3% (entre el primer trimestre de 2015 al primer trimestre de 2016) a crecer el 2,3% en el cuarto trimestre de 2016.

Las personas no precarizadas, asalariadas a jornada completa durante todo el año, solo se han incrementado en 127.000 estos últimos cuatro años, apenas un 1,3%, un incremento inferior incluso al del número de empresarios en este período, un 2,2%.

Si bien durante la fase más aguda de la recesión la tasa de temporalidad bajó de forma significativa, porque fueron las personas con contratos temporales las primeras en ser despedidas, pasando del 33,7% en el cuarto trimestre de 2007 al 22,8% en el mismo trimestre de 2012, a partir del año 2012 no ha dejado de crecer hasta alcanzar el 26,5% en el cuarto trimestre de 2016. Este dato pone en evidencia que la inaceptable precariedad es fruto de un modelo de relaciones laborales basado en el debilitamiento del poder de negociación de los y las trabajadoras que va modelando la estructura económica y productiva de nuestro país. Crecemos en actividades de bajo valor añadido que se sostienen sobre empleo precario y mal pagado.

La reforma laboral de 2012, en palabras de los catedráticos de Derecho del Trabajo, y ex presidentes del Tribunal Constitucional, Miguel Rodríguez-Piñero y María Emilia Casas, ha sido un intento de *“reinstalar en nuestro sistema jurídico la concepción de la empresa como un territorio de exclusiva gestión de los empresarios, rescatando del baúl de la memoria (...) la figura del empresario como el señor de su casa, figura ésta ligada a concepciones autoritarias de los sistemas de relaciones laborales”*. Como se observa en los datos anteriores la consecuencia directa de la reforma laboral de 2012 ha sido, primero la aceleración de la destrucción de empleo en la segunda recesión y ahora el aumento de la precariedad del nuevo empleo generado.

Dicha reforma laboral, así como la de 2010, han mostrado sus efectos negativos también después del inicio de la recuperación macroeconómica que hemos experimentado a partir del año 2014. La mayor debilidad contractual de los sindicatos tras la reforma laboral de 2012 ha supuesto que se haya extendido la figura del trabajador y trabajadora pobres, que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya supone un 12,5% del total de las personas con empleo en nuestro país. Un flagrante incumplimiento del artículo 35 de la Constitución Española que dice: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...) y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, (...)”*.

De hecho, la OIT admitió en 2015 la reclamación de CCOO y UGT sobre el incumplimiento por parte del Gobierno español del Convenio sobre fijación de salarios mínimos (Convenio número 131) ya que la cuantía actual del Salario Mínimo en España, tal como reconoce la OIT: *“no cubre las necesidades de los trabajadores y sus familias porque ha perdido poder adquisitivo con el transcurso de los años”*.

La población en paro se ha reducido significativamente, como ya se ha dicho, en estos cuatro años, pero aun hay casi dos millones de desempleados más que en 2007. En el segundo trimestre de ese año el número de parados era de 1.773.000; hoy la tasa de paro se sitúa en el 18,6% (4t2016), más del doble que la tasa que existía al inicio de la crisis, un 7,9% en dicho trimestre.

El descenso de los niveles de paro está relacionado con el aumento de la precariedad del empleo que se está creando, muy mayoritariamente compuesto de contratos temporales, jornada parcial, horas extras no retribuidas, lo que hemos dado en calificar como reparto espurio del empleo, pero también por el descenso de la población activa (emigración –fundamentalmente de jóvenes–, jubilación, desánimo de los parados).

La lenta reducción del paro de larga duración hace que el desempleo se esté cronificando en amplios grupos sociales. En el cuarto trimestre de 2016 había 2,4 millones de personas en paro de larga duración y el 56,4% de la población en paro lleva más de un año en dicha situación. Igualmente, 1,8 millones de trabajadores llevan dos o más años en paro. Mientras esto sucede, la protección por desempleo está en niveles mínimos, tanto en términos de cantidad como en cuanto a la calidad de las prestaciones que ofrece.

Habíamos entrado en recesión con unos niveles de cobertura del desempleo próximos al 80%. En el inicio del año 2012, cuando el PP accedió al Gobierno, la tasa de cobertura estaba próxima al 70%, para situarse en este momento en el 56,5% como refleja el dato del paro registrado correspondiente al mes de marzo de 2017.

La creación de empleo sigue concentrada en los servicios de bajo valor añadido y alta precariedad (comercio, hostelería, servicios auxiliares,...) con una aportación limitada de la industria, los servicios

de valor añadido y las ramas de intensidad tecnológica media alta. Del millón ciento sesenta y ocho mil puestos de trabajo netos que se han creado en España en los últimos cuatro años, solo 141.000, un 12%, se han creado en la industria, de los cuales el 70% lo ha sido en la industria de la alimentación y en la fabricación de vehículos. Mientras que un 40% del empleo se ha creado en sectores de servicios de baja cualificación como es el comercio, 156.000 nuevos puestos de trabajo, y la hostelería, 325.600 puestos de trabajo.

Destaca la negativa aportación de la construcción y del sector público a la creación de empleo. En la construcción se han destruido 10.800 puestos de trabajo en estos cuatro años y el empleo en las Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social se ha reducido en 43.500 trabajadores, a diferencia de lo que ha sucedido en otros procesos de recuperación económica.

Los principales problemas de nuestro mercado de trabajo siguen afectando en mayor medida a las mujeres, que registran mayores niveles de inactividad, mayor tasa de paro, más contratos de jornada a tiempo parcial, y desigualdad salarial que no ha dejado de crecer.

3.2. El resultado de las políticas que retrasaron la salida de la crisis: España, un país desarrollado en declive

Las políticas de devaluación salarial han buscado inútilmente, como demuestra la experiencia en nuestro país, mejorar el éxito en los mercados exportadores mediante la reducción de los costes salariales, pero ello ha tenido consecuencias muy graves en la propia demanda interna.

Además estas políticas estructuralmente suponen un enorme riesgo, ya que son un incentivo para que una gran cantidad de empresas españolas se sitúen en la parte baja de las cadenas de producción globales de las grandes empresas multinacionales, en la parte de los procesos productivos que menos valor incorporan. Unas cadenas de valor global que implican a más de cuatrocientos millones de trabajadores/as en el conjunto del planeta.

En la negociación colectiva, en la disputa del salario, es donde se distribuye la mayor parte de la riqueza generada en una sociedad y es, por tanto, determinante de su grado de igualdad o desigualdad social. Las políticas públicas de redistribución de la renta son mucho menos efectivas cuanto mayor es el grado de desigualdad en la distribución primaria de la renta.

Los convenios colectivos siguen fijando el salario de más de once millones de personas en España, por eso son un elemento fundamental no solo en la determinación de las condiciones de vida de la población asalariada, sino también en el funcionamiento global de la economía, algo que CCOO lleva diciendo desde hace varios años. Que los salarios tienen que crecer ya lo dice hasta el presidente de Banco Central Europeo (BCE). El propio ministro de Economía ha reconocido la pertinencia de las propuestas sindicales.

Estimaciones realizadas por el GPERC (Greenwich Political Economy Research Centre) de la Universidad de Greenwich ha llegado a la conclusión de que el incremento simultáneo de la inversión pública de una magnitud del 1% del PIB –en el marco de una modificación del sistema fiscal que lo haga más progresivo, que incremente los impuestos sobre el capital y reduzca los impuestos sobre el trabajo– y de un incremento de los salarios de una magnitud similar, un 1% del PIB, permitiría un fuerte incremento de la inversión y el consumo privados que, en el caso de España, podría aumentar el PIB en un 15,5%, siempre considerando que se aplicarán políticas similares y coordinadas en todos los países de la UE para evitar que los incrementos de renta disponible de un país supongan un fuerte aumento de las importaciones y no de la producción nacional. Las políticas fiscales expansivas son sostenibles cuando los incrementos salariales y del gasto público se combinan con medidas que incrementan la progresividad de los impuestos.

Como consecuencia de las erróneas medidas de política económica tomadas por España a partir de 2010, nuestro país se caracteriza hoy en día por ser un país desarrollado en declive, esto es que su crecimiento económico es inestable y fluctuante; la competitividad de sus empresas está basada cada vez más en bajos costes laborales de actividades industriales homogéneas, o de servicios de baja cualificación, como el turismo masivo, la hostelería o el comercio; el Estado tiene un menor peso en la actividad económica; procesos de devaluación salarial, principalmente entre los trabajadores/as que se incorporan al mercado de trabajo por primera vez o que se reincorporan tras haber estado en paro; unas relaciones laborales cada vez más autoritarias y, por tanto, potencialmente conflictivas; una creciente desigualdad social; existe una sobre cualificación de los trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta nuestro actual modelo productivo, lo que supone que exportamos personas cualificadas, algo más propio de países tercermundistas. Las formamos en nuestro país con dinero público para que generen riqueza en otros países que reconocen su elevada cualificación.

Las políticas que han buscado mejorar la competitividad de las empresas solamente vía precios, mediante la fabricación de productos homogéneos y estandarizados por parte de una mano de obra crecientemente precarizada, descalificada y mal remunerada son estrategias erróneas para mejorar la posición competitiva de España. Esto se pone en evidencia al analizar la evolución de nuestro país en el Índice de Complejidad Económica elaborado por el Observatorio del MIT Media Lab (*Observatory of Economic Complexity*, OEC), perteneciente al Instituto de Tecnología de Massachusetts.

España estaba en el año 1995 en un puesto similar al de países como Corea del Sur, República Checa o Singapur, países de tecnología media, pero en estos veinte años ha perdido posiciones de forma evidente, pasando del puesto 17 al 28, y no solo por el avance de los países mencionados que han pasado a situarse entre los 10 primeros, sino por el propio deterioro de nuestro Índice de Complejidad Económica, que ha pasado durante esas dos décadas de un 1,32 a un 0,94. Es decir, estamos en la actualidad, en términos de comparación internacional, peor que la Corea del Sur de hace veinte años.

La evolución del Índice de Complejidad Económica de nuestro país en los últimos cincuenta años, desde 1964 hasta 2014, es muy preocupante: el valor de dicho Índice para nuestro país en 2014 es similar al de 1964.

Esto no quiere decir que en términos absolutos la complejidad económica de España de hoy en día sea la misma que hace cincuenta años, pero sí en términos relativos, comparándonos con otros países desarrollados. Pero sí significa que España está perdiendo el tren de la innovación tecnológica y productiva, algo muy preocupante para la evolución de la economía y la sociedad española. La contrastada tendencia hacia una menor diversificación y complejidad industrial de nuestra estructura productiva tendrá profundos efectos negativos en el futuro en términos de la capacidad de crear valor y empleo de forma sostenible.

Las experiencias de la República Checa, Singapur o de Corea del Sur, un país de tamaño similar al nuestro, muestran como algunos países emergentes han impulsado inteligentes y efectivas actuaciones de política industrial que han permitido que sus empresas sean competidoras de primer nivel con las empresas de los países desarrollados en multitud de sectores complejos, incluso en algunos que son muy intensivos en tecnología.

3.3. El crecimiento actual está basado en gran medida en factores externos

La economía española ha venido creciendo los dos últimos años más que la media europea, porque cayó más entre los años 2012 y 2013 y, por tanto, tiene un mayor recorrido al alza hasta alcanzar el nivel de producción de bienes y servicios previos a la recesión. Los países centrales de la UE recuperaron su nivel de PIB anterior a la crisis hace cuatro o cinco años, nosotros en 2016. Exactamente diez años, una década perdida, ya que estamos en un nivel notablemente inferior al que nos correspondería si no se hubieran adoptado las erróneas políticas de austeridad fiscal y devaluación salarial.

Una de las principales causas por las cuales, a partir del cuarto trimestre de 2013, se inició la recuperación de la economía española fue que el Gobierno empezó, en silencio, a modificar parcialmente la política económica basada en la austeridad que había venido rigiendo nuestro país desde hacía tres años.

A mediados de 2013, la Comisión Europea permitió que nuestro déficit público pasase del 4,5% al 6,5%, es decir, el sector público pudo gastar durante el segundo semestre de 2013 unos 20.000 millones más de lo que estaba previsto.

Asimismo, la inversión pública local tuvo una positiva evolución durante el año 2014 gracias a la enmienda aceptada a finales de 2013 en el Senado, durante la tramitación de la Ley Orgánica de control de la deuda comercial en el sector público, que permitió que las corporaciones locales, en un año preelectoral, utilizaran los remanentes de tesorería de ejercicios anteriores para financiar inversiones.

Otra de las causas externas que explica la recuperación económica de nuestro país es la evolución del sector turístico, que encadena varios años con crecientes cifras de visitantes y de ingresos, como consecuencia de los problemas que sufren buena parte de los países del sur del Mediterráneo que compiten con el nuestro en un segmento muy importante de ese mercado.



La caída del precio del petróleo, la política monetaria expansiva del BCE, la devaluación del euro y los bajos tipos de interés, unidos a una política fiscal más expansiva gracias al ciclo electoral, son los factores que explican la mitad del crecimiento.

La actual recuperación es insuficiente, frágil e inestable, y sujeta a graves amenazas que ponen en riesgo su continuidad. Una subida en los tipos de interés, o el cambio en la política monetaria del BCE siguiendo los pasos de la Reserva Federal, una escalada de los precios del petróleo tendrían efectos muy negativos sobre la financiación de las empresas y los ciudadanos, debilitando el crecimiento económico.

No podemos olvidar que el panorama económico mundial está presidido por una gran incertidumbre asociada a la geopolítica internacional. En la actualidad es prematuro poder anticipar cuales serán las consecuencias a escala mundial de la llegada a la Casa Blanca de Donald Trump: qué incidencia puede tener en las relaciones con China, el gran rival con el que se puede enfrentar EEUU a escala planetaria durante este siglo, la Rusia de Putin, la guerra en Siria o las relaciones con los países latinoamericanos y con la propia Unión Europea.

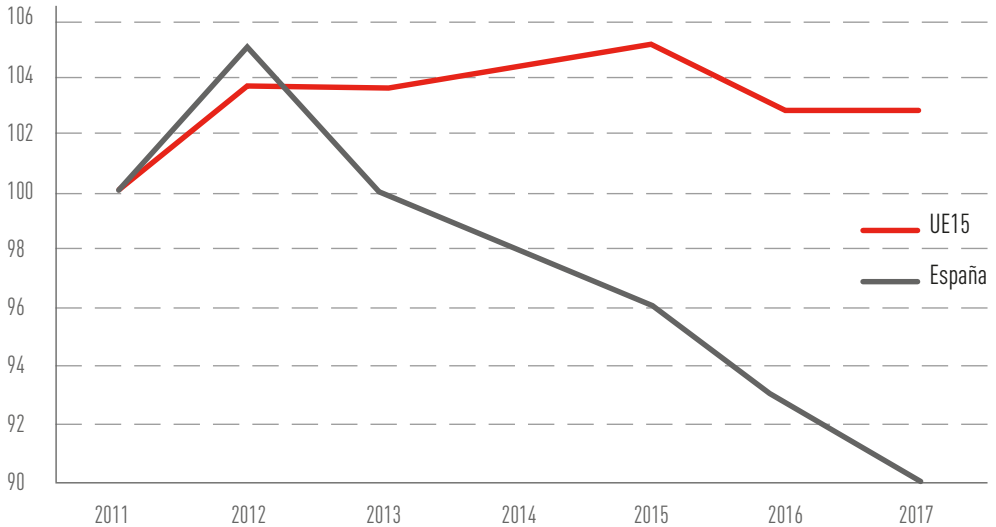
Pero es indudable que en 2017 gran parte de los vientos de cola que han impulsado la economía española ha dejado de soplar e incluso empiezan a soplar en dirección contraria, lo que vuelve a colocar a la demanda interna como el factor fundamental, sobre el que sostener el crecimiento económico.

Hemos pasado en apenas unos meses de una inflación negativa a un IPC que en los dos primeros meses del año en curso llegó al 3%, para moderarse hasta el 2,3 en el mes de marzo. Si bien todas las estimaciones apuntan a un IPC en el entorno del 2% en 2017, lejos no obstante de las previsiones contenidas en el cuadro macroeconómico de Gobierno, es evidente que los tiempos de la inflación negativa que permitió al Gobierno decir que aun con incrementos de las pensiones del 0,25, éstas ganaban poder de compra, así como los salarios negociados al amparo del acuerdo de convenios, es claro que esto ya no será así a partir de este momento, en el que se hace necesario otra política salarial y de revalorización de pensiones.

Como consecuencia de la ausencia de cambios en ese sentido, los empleados públicos y los pensionistas han empezado el cuarto año de la recuperación perdiendo poder adquisitivo, también los salarios del sector privado, aunque algo menos. Los incrementos salariales de los convenios se han quedado, en valores medios, por debajo de los máximos acordados en el acuerdo de convenios para 2016.

Mientras el empleo siga siendo una variable residual para las autoridades europeas, y para el Gobierno español, será difícil que la recuperación se consolide. El principal objetivo de política económica no puede seguir siendo cumplir con las restricciones impuestas por las autoridades europeas.

Gasto público sobre PIB. Incremento acumulado desde 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (tomado como base 2011=100)

Las personas con empleo han visto cómo se reducían sus salarios reales, se precarizaban sus contratos, se transformaba para peor la estructura productiva y empresarial del país y, sobre todo, crecía el desempleo, provocando una redistribución injusta de la renta en contra de los salarios y en beneficio del capital.

Este creciente desequilibrio en el reparto primario de la renta se ha visto agravado por el debilitamiento de las políticas públicas, por la defiscalización de las rentas del capital y de los grandes patrimonios, provocando una pérdida de recursos públicos que ha debilitado las políticas redistributivas que realiza el Estado.

El modelo de crecimiento por el que se ha apostado para la salida de la recesión hace que la crisis, los efectos de las políticas aplicadas durante la recesión y que en su esencia de reformas y recortes se mantienen en estos años de crecimiento, esté muy presente en las condiciones de vida de la ciudadanía española.

Es más, el actual modelo de crecimiento reproduce factores similares a los que nos llevaron a la recesión de 2008. Cuando el mundo avanza de la mano de la digitalización a la 4ª revolución industrial, más allá de lo meramente declarativo, la política gubernamental sigue apostando por un modelo de bajo valor añadido sustentado en empleo de tan baja calidad que no da para salir de la pobreza a millones de personas.



Para que se produzca una recuperación más sostenible, vigorosa e inclusiva, capaz de crear empleo de calidad de forma estable y sostenible, para impedir que se siga robando el futuro a millones de personas jóvenes, a millones de trabajadoras y trabajadores, es imprescindible que se cambie el rumbo de la economía española con medidas que deberían incluir: 1) una reforma fiscal que introduzca fuertes dosis de progresividad a nuestro sistema tributario además de garantizar la suficiencia del mismo; 2) desarrollar una innovadora política industrial, a través de una potente y eficaz banca pública, que permita una nueva inserción de España en la globalización; 3) apostar por una recuperación de los salarios reales, modernizando las relaciones laborales, en sentido inverso a las últimas reformas laborales, de forma que se potencien las sinergias existentes entre una mayor participación de los trabajadores/as y el incremento de la productividad; 4) reducir los todavía elevados niveles de endeudamiento de millones de personas sin que ello afecte a su mermada capacidad de consumo, para lo cual sería imprescindible el desarrollo legislativo de medidas como una eficaz regulación de la dación en pago; y 5) impulsar la formación y cualificación de las personas.

3.4. Nuevo Gobierno, viejas políticas

Superado el debate de investidura de Mariano Rajoy, el 3 de noviembre de 2016 se procedió a la formación del nuevo Gobierno. Un Gobierno en minoría que no obstante mantiene la esencia de las políticas aplicadas durante la fase más dura de la recesión. El nuevamente elegido presidente del Gobierno ya lo había anunciado en su discurso: mantendría la senda de consolidación fiscal y las reformas llevadas a cabo en la anterior legislatura.

Y en gran medida así viene siendo en este año y medio transcurrido a pesar de haber perdido alguna que otra votación en el Congreso, por ahora sin efectos prácticos, como por ejemplo en relación el incremento de las pensiones para 2017 o la relativa a 'la ley mordaza'. En el momento de escribir este informe todo indica que después de conseguir el apoyo del Partido Socialista al techo de gasto presupuestario, va a poder aprobar los PGE para 2017 para lo que contará con el voto del PNV, además del de Ciudadanos y algún otro diputado o diputada.

De la política presupuestaria hablaremos con más extensión en el Informe de Coyuntura que se presentará al Congreso probablemente cuando los nuevos presupuestos hayan entrado ya en vigor. Sin embargo, la primera impresión, conocido el borrador presentado por el Gobierno, es que suena a más de lo mismo y configuran unos presupuestos a través de los cuales el Gobierno pretende cuadrar el déficit a costa de las personas desempleadas, pensionistas y trabajadores y trabajadoras de la función pública, congelando el gasto social y la inversión productiva. Unos presupuestos que no van a impulsar la creación de empleo que el país necesita para reducir seriamente la tasa de paro.

3.5. Paro, pobreza, desigualdad... y corrupción

El pretendido milagro español solo está en la propaganda oficial, pero muy lejos de haber llegado a una buena parte de las personas. Las cifras antes expuestas son elocuentes: alto desempleo, pobreza y desigualdad son las características dominantes de un tiempo en el que la macroeconomía se compadece bien poco con la situación de muchas familias.

El ritmo actual de creación de empleo no es compatible con el objetivo de reducir la tasa de desempleo por debajo de dos dígitos a la finalización, si llega al límite, de la actual legislatura. Y no lo es como consecuencia de la apuesta del Gobierno nacido del pacto entre el PP y C's por el mantenimiento de los objetivos asentados en las políticas de austeridad y la renuncia al incremento de los ingresos públicos, de la mano de una reforma fiscal que CCOO viene planteando desde hace años.

España es, después de Grecia, el país de la UE que tiene la tasa de desempleo más elevada. El desempleo, el incremento de la precariedad laboral y la menor capacidad para negociar colectivamente las condiciones de trabajo, han tenido como resultado que la tasa de pobreza se situara en 2015 en el del 22,1% de la población española, según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE. Alrededor de 12,7 millones de personas en España están en situación de pobreza y exclusión social según la Red Europea de Lucha contra la Pobreza (EAPN).

El desempleo masivo es la causa primera de la pobreza en España, pero las políticas aplicadas en los últimos años han hecho crecer la pobreza en el conjunto de la sociedad, también entre las personas que tienen empleo como ya hemos señalado.

Son las personas con salarios más bajos quienes más se han empobrecido y de entre ellas, más quienes tienen un contrato parcial o un contrato temporal –que han pasado a la situación de falsos autónomos– o aquellas de las que el Estado se ha desentendido invitándolas al “emprendimiento”, que en nuestro país no pasa de ser otra cosa que decirlas “arréglatelas como puedas”.

Son mujeres quienes en su mayoría integran los niveles salariales más bajos, lo que ha dado como resultado que en la Encuesta de la Estructura de salarios de 2014 el salario medio de las mujeres represente un 76,7% del de los hombres. Diferencias similares se registran cuando la comparación se realiza por tramos de edad, en las que las personas jóvenes, quienes trabajan en las pequeñas empresas o tienen una cualificación más baja son quienes menos salarios perciben y además éstos se han devaluado más con la crisis.

Las políticas de ajuste han derivado en importantes recortes del gasto público con una importante afectación al gasto social, empeorando seriamente las condiciones de vida de los sectores más desfavorecidos de la sociedad española, lo que unido a nuevas tasas, copagos, reducción de becas, ayudas de comedor, incremento del precio de los suministros básicos a las familias como la electricidad, el gas o el agua, ha derivado en un notable incremento de la pobreza en España.

Asistimos a un incremento importante de la feminización de la pobreza, tanto salarial, asociada a modalidades precarias de contratación –tiempo parcial– como social, a la vez que el recorte en programas sociales como la atención a la dependencia o la ayuda a la infancia, empuja a las mujeres a salir del mercado laboral y recluírse nuevamente en casa al cuidado de su familia.



Con la gestión de la crisis crecen las desigualdades. España ha recuperado, en términos de PIB, la riqueza perdida con las dos recesiones; sin embargo, es hoy un país más desigual e injusto que en 2007, en el que se ha producido un importante trasvase de rentas del trabajo a excedente empresarial. En el inicio de la crisis las rentas del trabajo representaban el 52% de la riqueza y el excedente empresarial y las rentas mixtas el 48%, la relación se ha invertido a día de hoy y no solo por el efecto de la destrucción de empleo y la persistencia de una altísima tasa de paro.

La distribución de la riqueza es hoy más injusta que entonces y millones de personas viven en hogares sin ingresos o con ingresos insuficientes que no les permiten salir de la pobreza.

3.6. Alinear la economía y las necesidades de las personas

Para restablecer los equilibrios perdidos a consecuencia de la gestión que se ha realizado de la crisis no es suficiente con el crecimiento económico; este es condición necesaria, pero resulta imprescindible alinear el crecimiento con las necesidades de las personas.

Hemos descrito la actual situación; es decir, el panorama que ha dejado la gestión neoliberal de la crisis. España lleva dos ejercicios creciendo por encima del 3%. Todas las estimaciones coinciden, décimas arriba o abajo, en que el crecimiento se mantendrá al menos durante los dos próximos años. Recientemente hemos visto como se corregían al alza las previsiones, tanto por parte de la UE como del Gobierno.

Hoy resulta ya inaplazable poner el crecimiento económico al servicio de las necesidades de las personas.

3.7. Apostar por el empleo

En relación con el empleo no cabe la resignación que muestra el Gobierno a través de los PGE 2017 presentados para su aprobación en el Parlamento. Corregir la altísima tasa de desempleo debería ser el primer objetivo de la política presupuestaria y, en paralelo, mejorar la calidad del empleo que genera la economía española.

Para lograr ambos objetivos se necesita combinar la política presupuestaria, la actuación sobre la regulación legal y la actuación desde los convenios colectivos.

España necesita unos PGE expansivos que permitan conciliar la necesaria reducción del déficit público y los altos niveles de endeudamiento, a un ritmo adecuado, con el impulso del crecimiento, la creación de empleo y la potencia redistribuidora del modelo social, así como la calidad de los servicios que los poderes públicos han de prestar a la ciudadanía.

Como hemos visto, el desempleo se reduce más por el efecto de la caída de la población activa, motivada por la emigración y el desánimo, que por la creación del empleo que demanda la sociedad española. Diseñar un plan de choque para la creación de empleo, como el que propugnamos en las mesas de negociación, precisa que en la legislatura se promuevan las políticas adecuadas a este fin.

Es necesario dar un impulso a la inversión productiva en materia de infraestructuras, vivienda, brecha digital, modelo energético, etc. así como incrementar el gasto social, de manera que se recupere el empleo perdido en el sector público y se abran nuevas posibilidades de empleo en los servicios a las personas (dependencia, infancia,...), que en la salida de esta crisis deberían jugar el papel que en otras ocasiones jugó la construcción residencial.

Si la cantidad de empleo está asociada al crecimiento económico, la calidad está vinculada al cambio del patrón de crecimiento, a la derogación de las reformas laborales, y en la reversión en aquellos elementos como la forma de los contratos de trabajo, que han de orientarse a garantizar la causalidad en la contratación y restableciendo el papel de la negociación colectiva en la regulación real de las condiciones de trabajo.

3.8. España necesita una reforma fiscal en profundidad

Reducir el déficit público, impulsar el crecimiento económico y sostener el modelo social, no es compatible con el mantenimiento de los objetivos del Plan de Estabilidad acordado con la UE, a riesgo de pretender hacerlo –que no se pretende– incrementando todavía más la deuda pública, situada ya en el borde del 100% del PIB. Una deuda pública ahora y por el momento “manejable”, en un contexto de tipos de interés bajos y que aun así consume más recursos que los que se destinan a la protección por desempleo, pero que puede dejar de serlo a poco que se incrementen estos, si tenemos en cuenta que con los actuales niveles de deuda cada punto de intereses supone del orden de 10.000 millones de €.

Para recuperar, progresivamente, los niveles de gasto público previos a la crisis necesitamos un sistema tributario que también homologue la presión fiscal con Europa y que ponga los medios necesarios para la persecución del fraude fiscal. Apostamos por un sistema tributario justo en el reparto de las cargas, con impuestos sencillos, donde se eliminen reducciones y deducciones, aproximando los tipos efectivos a los nominales. Una fiscalidad, donde aumente la aportación de las rentas del capital, que las grandes empresas tributen en relación con sus beneficios reales y un IVA reducido para todos los consumos y suministros básicos de un hogar.

Una reforma fiscal que garantice la suficiencia de los ingresos para sostener el crecimiento, recuperar el modelo social de los efectos de las políticas de recortes, construido en términos de reparto equitativo de la carga fiscal, equiparando la fiscalidad de las rentas del capital con las del trabajo.



España no tiene un problema de exceso de gasto, nuestro problema está situado en el terreno de los ingresos. Unos ingresos en términos de PIB sensiblemente menores a los de la media de los países de la Eurozona. Son esos menores ingresos fiscales los que hacen que nuestro gasto social sea considerablemente menor que el de esos mismos países y que la inversión pública se haya desplomado en España en estos años.

Lejos de abordar esta situación, el Gobierno con su reforma fiscal, anticipada en sus efectos en 2015 por la coyuntura electoral, ha seguido minando los ingresos públicos, lo que inevitablemente ha llevado a nuevos recortes del gasto y a mantener la inversión en mínimos históricos.

3.9. Banca pública

La financiación pública necesita del complemento necesario de la financiación bancaria. La reestructuración del sistema financiero todavía no ha servido para que ésta fluya adecuadamente a través del crédito.

La reestructuración del sistema financiero español ha provocado varios efectos perversos y todavía no ha resuelto los problemas de fondo.

De entrada ha trasladado el coste de la misma, de decenas de miles de millones de euros, a la ciudadanía en su práctica totalidad, sobre todo a partir de lo que han sido operaciones ruinosas de entrega al sector privado de gran parte de las entidades nacionalizadas con cargo al erario público, con la excepción por el momento de Bankia y el Banco Mare Nostrum.

En el informe general aprobado por el 10º Congreso ya señalamos que, *“El mecanismo utilizado para abordar la crisis bancaria es rechazable porque ha priorizado ocultar la verdadera situación de las entidades con problemas ya presentes, como señalaba CCOO en 2009 y, de manera indirecta, la pésima gestión de las entidades y de la autoridad que debía ejercer el control y la regulación durante la etapa expansiva de la economía española”... “La solución elegida”... “ha retrasado”... “cuatro años la posibilidad de recomponer los flujos de crédito en la economía española, ha tenido un coste muy elevado en empleo y puede generar problemas de exclusión financiera en ámbitos territoriales y por razones de niveles de renta, importantes a futuro”.*

Esas previsiones se vieron confirmadas con el paso del tiempo. Se ha desmantelado el sistema de Banca más social a partir del pacto PP- PSOE sobre la reforma de la Ley que regulaba el funcionamiento de las Cajas de Ahorro; la reestructuración en su vertiente de destrucción de empleo todavía no ha finalizado y ya presenta un saldo negativo muy abultado y los problemas de exclusión financiera ya están muy presentes, generando nuevas desigualdades entre territorios, empresas y sectores de la sociedad.

Las entidades financieras han aprovechado el acceso a los recursos puestos en circulación por el BCE para recomponer sus balances y escasamente para facilitar el acceso al crédito, que sigue bajo

mínimos a las empresas, sobre todo a la PYME y Autónomos y a las familias, algo de lo que ya alertábamos también en el pasado Congreso ...” *todo el proceso no ha servido para recuperar aunque sea ligeramente, el crédito en la economía española porque junto al excesivo tiempo utilizado para recapitalizar a las cajas de ahorro, el componente privado del sector bancario español mantiene la vía lenta de recomposición de sus balances, al priorizar la defensa de su reputación”...*

España necesita reactivar el crédito además de reponerse del inmenso coste financiero y reputacional que ha supuesto el “rescate bancario” y la reestructuración practicada. Lamentablemente ésta no es ni la política de las empresas ni está en los objetivos del Gobierno. Pagan las personas que trabajan en las entidades financieras y paga el conjunto de la sociedad.

Las razones de orden ideológico, que son la que están en la base de la política reprivatizadora, no deberían impedir, ... *utilizar de forma prudente y responsable pero también ambiciosa”...*, decíamos en 2013, la banca nacionalizada y todavía en manos del Estado manteniéndola como banca pública, evitando la venta precipitada a precio de saldo de Bankia y BMN, al igual que se hizo con las otras entidades. Crear una banca pública nos equipararía a buena parte de los países de la UE que nunca han renunciado a disponer de este instrumento.

3.10. Apostar por la industria y los sectores de alto valor añadido

En un tiempo en que se pone de manifiesto en la UE que los países que mejor han resistido los efectos de las dos recesiones vividas en el período precedente, son aquellos que tienen una estructura industrial más sólida, en España en este período no solo no hemos ido avanzando en el objetivo de la UE de lograr que la industria suponga el 20% de de nuestra economía en el año 2020, sino que nos hemos ido alejando del mismo.

Que tenemos un problema de modelo productivo está comúnmente aceptado por todos los actores de la sociedad. Es ya un lugar común en todos los foros, debates, informes. Pero apenas es más que eso, un lugar común.

La gestión política de la salida de la recesión se está produciendo ocultando y, por lo tanto, desatendiendo los graves problemas que tenemos derivados de la configuración de nuestro modelo económico y la deficiente estructura productiva sobre la que se asienta.

La salida de la recesión, para que sea sólida y sostenida en el tiempo, exige apostar por el cambio de modelo productivo para poder sentar además bases de generación de empleo distintas.

No es la apuesta de estos años de una política presupuestaria que reduce la inversión productiva y el gasto en desarrollo tecnológico e innovación; que ha llevado, por ejemplo, a la comunidad científica a través de la “Carta por la Ciencia” a denunciar una situación que, de mantenerse por más tiempo, retrasará todavía más los objetivos para 2020 y sumirá a la economía española en la sima de la precariedad.



La apuesta por la industria como motor del cambio y los sectores de alto valor añadido tiene que vincularse necesariamente a la del cambio del modelo de empleo, que es tanto como decir que el modelo de competencia no puede asentarse sobre los bajos salarios que no permiten a las personas trabajadoras salir de la pobreza.

Una apuesta renovada por la investigación y la ciencia, que debe unirse al impulso de los cambios en el modelo educativo de los que hablamos en otro capítulo de este Informe.

La definición y el desarrollo de un modelo energético, ambientalmente sostenible, que se adapte a las necesidades de una economía, la española, altamente dependiente en términos energéticos y muy sensible a las variaciones de los precios internacionales de las materias primas y, por razones diversas, también muy sensible al efecto de las políticas internas de precios que han sufrido, a veces de forma inexplicable, variaciones al alza que lastran la competitividad de los sectores productivos y agravan todavía más la situación de las familias más vulnerables e incrementan las necesidades de financiación de nuestra economía, con la consiguiente incidencia sobre la deuda y el déficit.

3.11. Crecimiento y sostenibilidad

La apuesta por el fortalecimiento industrial tiene que necesariamente plantearse en términos de compatibilidad con la lucha contra el cambio climático.

El crecimiento ha de ir acompañado por una apuesta de triple sostenibilidad: económica, social y ambiental.

La crisis financiera internacional y las recesiones que le siguieron por todo el mundo, con especial incidencia en la UE, han servido de elemento de freno a las políticas ambientales y si bien la llegada de Obama a la Presidencia de los EEUU abrió una puerta a la esperanza, los escasos avances producidos en la Cumbre del Clima de París corren el riesgo de desvanecerse en el actual escenario geopolítico internacional.

Las tentaciones son elevadas y los Gobiernos dispuestos a no tener en cuenta las evidencias del cambio climático son muchos y muy poderosos.

En España no se va a la zaga. La primera legislatura del Gobierno de Rajoy ha supuesto una regresión en términos ambientales. Sirvan a modo ilustrativo los cambios legislativos que han afectado a las energías renovables, incluido el "impuesto al sol" o los intentos de prolongar la vida útil de las centrales nucleares, recuperando además la central de Garoña, por razones más de principios que de rentabilidad o utilidad pública y contra la opinión de ésta y de una parte del propio sector eléctrico.

Conscientes de la necesidad de conciliar crecimiento económico y sostenibilidad ambiental, en el marco de una transición justa, CCOO, con el soporte técnico de ISTAS, ha seguido participando en las conferencias anuales de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP 19 a COP 22), dentro de la delegación

internacional de la CSI, para presionar al Gobierno y al resto de países por la introducción en los acuerdos climáticos de mayor ambición y de los aspectos socio laborales.

En el plano nacional hemos tenido una participación muy activa en la plataforma de organizaciones sociales Alianza por el Clima, realizando en ese marco numerosas iniciativas de movilización y sensibilización ciudadana y de presión política ante el Gobierno y ante los grupos parlamentarios. Actualmente se está desarrollando una campaña para dotar de contenidos a la futura ley de cambio climático. También se han planteado varias iniciativas de colaboración con Ayuntamientos para impulsar la participación social en las políticas climáticas municipales.

En el marco del proyecto coordinado por la CES sobre "Regiones industriales y políticas bajas en carbono" y en el que también participaron sindicatos de Alemania, Gran Bretaña, Polonia, Suecia, Bulgaria y Bélgica, asistimos durante 2015 y 2016 a seminarios y reuniones, incluido el que organizamos en Oviedo, ya que Asturias fue la región española analizada en el proyecto.

En el ámbito de la adaptación al cambio climático se ha desarrollado en 2016 por parte de ISTAS un proyecto sobre cambio climático y salud, especialmente centrado en la salud laboral de los colectivos expuestos a altas temperaturas por trabajar al aire libre. Se realizó un foro con participación de personas expertas y Administraciones, una guía sindical y una jornada de debate que nos ha permitido impulsar y trabajar con las Administraciones concernidas y en el ámbito de la acción sindical con un mayor bagaje de conocimientos e instrumentos.

Hemos seguido impulsando el debate social y el interno sobre los elementos de la necesaria transición hacia un nuevo modelo energético. Para ello, hemos lanzado comunicados e iniciativas de apoyo a las energías renovables y, en este último período, al autoconsumo energético. Muchas de estas iniciativas las hemos realizado junto a otras asociaciones y entidades con las que compartimos esa visión. En ese contexto hemos participado y apoyado a la "Plataforma por un Nuevo Modelo Energético" que desde 2012 ha venido denunciando la situación de oligopolio eléctrico, las trabas a las renovables y la situación de pobreza energética. Algunas de estas campañas han sido coincidentes con las que ha desarrollado CCOO, por ejemplo recientemente sobre el bono social.

El sindicalismo europeo e internacional, en el marco de la CES y la CSI, tiene que jugar un papel activo en defensa de los empleos y las condiciones de trabajo en todos los foros de debate, en el diálogo social con las empresas y las Administraciones Públicas, por lo que se hace imprescindible introducir en la agenda sindical los objetivos del desarrollo sostenible.

En un país altamente dependiente en términos energéticos cobra una particular importancia social y económica, la apuesta por un modelo energético que busque la aproximación al autoabastecimiento a partir de las energías limpias y renovables. Un modelo eficiente en el que España puede jugar un papel puntero en relación con los desarrollos tecnológicos e industriales, que puede combinar un mayor

equilibrio de la balanza comercial y precios competitivos para usos industriales y de los hogares. Un modelo que corrija las ineficiencias del actual, caro, que afecta seriamente a las economías domésticas y lastra la competitividad de nuestras empresas.

Uno de los temas que con más fuerza han surgido en los últimos años es el debate energético asociado a pobreza que nos ha llevado a tomar iniciativas de diversa índole y a participar de marcos unitarios como el de la plataforma “No más cortes de luz”, o la “plataforma por un nuevo modelo energético”, espacios en los que hemos compartido debates, campañas e iniciativas diversas que hemos de seguir impulsando.

3.12. Garantizar la salud y la seguridad en el trabajo

A poco que ha cambiado la situación económica, que hay más actividad, pero también más precariedad en el empleo y peores condiciones de trabajo, vuelven a crecer los accidentes laborales, incluidos aquellos que derivan en el fallecimiento de algún trabajador o trabajadora.

Desde que en 1995 se aprobara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los niveles de accidentalidad en España se han venido reduciendo año tras años, pero esto ha comenzado a cambiar y ello viene a coincidir, probablemente en una relación de causa efecto, con la aprobación de la reforma laboral de 2012 que precariza seriamente las condiciones de trabajo.

El debilitamiento de la negociación colectiva, las formas cada vez más precarias de contratación y la menor cualificación hacen que se incrementen los índices de incidencia, también los de accidentes graves y enfermedades profesionales.

Por otro lado, en relación con la salud y la seguridad se pone de manifiesto que son las mujeres quienes ven incrementadas en mayor medida los niveles de accidentes y enfermedades asociadas al trabajo. A pesar de contar con una menor ocupación de mujeres que de hombres, son los sectores más feminizados en términos de empleo los que sufren con más intensidad los efectos del repunte de la accidentalidad.

España sigue batiendo registros negativos en cuanto a la declaración de enfermedades profesionales, los riesgos psicosociales, enfermedades que siguen derivándose para su tratamiento al Sistema Nacional de Salud, y como se ponía de relieve en el manifiesto sindical con ocasión del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, “infra declarando su número, aumentando el gasto público y erosionando la prevención porque lo que no existe no se previene”.

La Ley de Prevención y la Estrategia europea han jugado un papel importante pero han de ser actualizadas y puestas en correspondencia con la situación actual. La LPRL sigue siendo útil pero es necesario revisar o

derogar aquellas otras normas o prácticas que limitan o impidan que todas las personas gocen de niveles adecuados de protección.

En la próxima etapa se hace necesaria una revisión de la ley de Mutuas; de las Sociedades de Prevención, vendidas a grupos privados en los que obviamente prima la cuenta de resultados sobre la vigilancia de la salud y la prevención, lo que puede terminar por convertir un derecho de los trabajadores y trabajadoras en un instrumento de control, sobre todo si se abren paso iniciativas como la derivada de la pretensión empresarial de pasar a las mutuas el control de las bajas y altas por enfermedad común; los planes de igualdad con especial atención a los riesgos para la salud y la seguridad; la intensificación por las Administraciones de las políticas de prevención; la disposición de medios humanos y económicos a los organismos encargados de velar por la salud y la seguridad como el INSHT, e incrementar el volumen de efectivos de la Inspección y las políticas destinadas a asegurar el cumplimiento de las normas vigentes.

IV. APOSTANDO POR LAS PERSONAS

4.1. Modelo social y distribución de la riqueza

Después de siete años de políticas de ajuste y recortes aplicadas en nuestro país, acentuadas en su intensidad entre 2012 y 2014, el modelo social se ha resentido seriamente en cuanto a la intensidad de cobertura, así como en relación a la calidad de la misma.

España ni tiene hoy, ni tenía cuando estas políticas se iniciaron en mayo de 2010, un problema de volumen de gasto público y menos en políticas sociales, en las que sigue presentando un diferencial de gasto importante con los países de la Eurozona. Si acaso tenemos un problema de eficiencia en el uso de los recursos públicos, que es el que se trata de corregir.

El recorte sistemático en este período del gasto público como alternativa para reducir el déficit en ausencia de una reforma fiscal destinada a incrementar los ingresos afecta a los servicios y claramente a la distribución de la riqueza, haciendo de la sociedad española que sale de la doble recesión una sociedad más desigual. Afecta también a la cantidad y la calidad del empleo asociado al modelo social, en un país que no anda muy sobrado de puestos de trabajo y en el que la calidad de los empleos se resiente seriamente como hemos visto.

El tamaño del sector público no es el problema y, hoy más que en otro momento, necesita ser respaldado para que pueda cumplir con funciones muy necesarias para la población, pero también de estabilización del ciclo económico. El mayor problema del sector público tiene que ver con que ingresa, de forma sostenida en el tiempo, en torno a ocho puntos porcentuales anuales del PIB, menos que los países de la Eurozona. Es decir, vivimos en un marco en el que no somos capaces de competir en materia de políticas públicas, por una clara insuficiencia de recursos, medida incluso en términos relativos.



Las razones son dos: un elevado nivel de fraude fiscal, similar al de la UE 28, pero también unas dosis de elusión fiscal para determinadas rentas y patrimonio, o en imposición sobre sociedades, muy superiores a los países de nuestro entorno, tanto la Eurozona, como la UE 28.

Esa carencia en ingresos se traslada directamente a la capacidad de gasto público, situándonos por detrás de esos países en todas las partidas de gasto social, salvo en materia de desempleo. Lamentable liderazgo el nuestro.

Por supuesto nuestra capacidad de inversión pública en infraestructuras, redes de transporte ferroviario, digitalización, I+D+i, reorientación del modelo productivo,... se resienten en la misma medida.

La deficiente legislación; la escasez de medios humanos en la Administración Pública, que hace que en los próximos años, si no se produce un fuerte esfuerzo inversor en empleo público, haya servicios esenciales que difícilmente van a poder mantener su actividad normal por la jubilación de un amplio número de personas que no son sustituidas (Seguridad Social, Agencia Tributaria, IMSERSO, Sistema Nacional de Salud, enseñanza,...), deben ser corregidas.

La combinación de cambios en algunos tributos, como por ejemplo la eliminación del sistema de módulos, la recuperación de figuras impositivas como el impuesto sobre el patrimonio, la adecuada tributación de las sociedades, incluidas las de inversión, la introducción de nuevas figuras fiscales, eliminar las vías legales de elusión fiscal y una lucha adecuada contra el fraude fiscal, laboral y a la Seguridad Social, deben aumentar nuestra capacidad de contar con recursos públicos, incrementando sin duda la transparencia y el control del gasto de los mismos, equiparándonos a los países de nuestro entorno, en un marco de igualdad de herramientas para hacer políticas, más justas, con mayor equidad en la distribución de las cargas y con un criterio de suficiencia útil del que hoy estamos lejos.

Promover una reforma fiscal en España y reconstruir el sistema tributario, conforme al contenido del art. 31 de la Constitución Española: recaudación con criterios de progresividad y redistribución de riqueza a través del gasto; reformular un sistema de financiación autonómica, en ese marco de incremento de recursos fiscales disponibles, con criterios de suficiencia y cohesión social y territorial, son y deben ser aún hoy en 2017 una prioridad.

Promover una fiscalidad común europea progresiva como instrumento de redistribución de riqueza, también lo es. Más en estos momentos en los que la pérdida de confianza en las instituciones comunitarias ha hecho que la idea de Europa se cuestione. Nosotros creemos que Europa es necesaria, pero una Europa distinta, factor de cohesión y no de desigualdad, solidaria, productiva y eficiente, que redistribuya la renta de forma adecuada y garantice estándares de protección social y oportunidades para todas las personas que en ella viven.

El actual debate sobre el Pilar Social Europeo es un intento de reacción ante la situación de desafección y distancia creciente con el proyecto europeo. CCOO está participando activamente en su seguimiento y en la elaboración de propuestas en el marco de la Confederación Europea de Sindicatos, porque creemos en un proyecto europeo y sabemos que la defensa de los intereses que representamos debe hacerse de forma eficaz en todos los espacios de decisión que hoy existen.

4.2. Corregir las desigualdades, erradicar la pobreza

La desigualdad ya estaba presente en la sociedad española antes del inicio de la crisis, pero se ha acentuado en sus efectos como consecuencia de las políticas con las que ésta se ha gestionado. Corregir las desigualdades, erradicar la pobreza es una tarea prioritaria. A ese objetivo se debe orientar la acción del sindicato más allá de la empresa y para ello se hace necesario revertir los efectos de las políticas de austeridad.

Con esa finalidad hemos impulsado las diferentes mesas de concertación abiertas después de la configuración del Gobierno tras las últimas elecciones, sabiendo que los límites que este se ha autoimpuesto, unidos a las exigencias de la condicionalidad derivada del rescate del sistema financiero español, dificultan el avance de la negociación, cuando no la hacen imposible.

Por eso hoy más que en ningún otro momento, teniendo en cuenta que hablamos de un Gobierno en minoría en el Congreso, por lo tanto necesitado de acuerdos para sacar adelante sus propuestas, la movilización social debe acompañar los procesos de negociación si queremos que éstos alcancen los objetivos planteados, también para evitar que el diálogo social se vea sustituido en su totalidad por la negociación política como ya sucedió con el último incremento del SMI.

4.2.1. La sanidad pública

En los años de la crisis hemos asistido a un proceso de disminución de recursos para financiar la sanidad pública, un ajuste importante de plantillas en la misma, que ha reducido su capacidad y el importante esfuerzo que en los años precedentes se había realizado en sentido contrario.

Lo anterior ha sido denunciado a través de importantes movilizaciones en las que ha participado muy activamente CCOO, a través de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, con fuerte implicación del conjunto de estructuras de CCOO.

Al tiempo, durante la primera mitad de la X Legislatura (2012-2016), se mantuvo un proceso de diálogo social centrado en la sostenibilidad, la suficiencia, la equidad, la racionalidad y el buen gobierno del sistema. Además, estaba prevista la constitución de una mesa específica sobre dependencia y coordinación socio sanitaria, que no llegó a ponerse en marcha. El cambio de titular en el Ministerio, como consecuencia de los escándalos de corrupción que han acompañado toda la legislatura, junto al fin de



la misma, paralizaron ese proceso, sin que hasta la fecha, con la nueva titular al frente del Ministerio de Sanidad, haya habido movimiento alguno para recuperarlo.

En materia sanitaria, mantenemos una significativa presencia, donde las posiciones de CCOO son valoradas y respetadas. De hecho, se han promovido en este período, con participación destacada de responsables políticos, académicos y profesionales jornadas públicas sobre gestión clínica (2014); o la recientemente celebrada Jornada sobre la Sostenibilidad del Sistema Público de Sanidad (2017).

Hemos publicado tres estudios relacionados con esta materia, con una importante repercusión mediática y científica: *Gasto sanitario en España (2013)*, *Política farmacéutica en España (2014)*, *Empleo en actividades sanitarias y su evolución durante la crisis (2015)*.

Mantenemos una posición activa, bien coordinada con nuestra Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios, en torno a los principales problemas del Sistema Nacional de Salud, denunciando el proceso de privatización suave a que está siendo sometido; abordando los problemas de gestión y gobernanza del sistema; promoviendo una solución equitativa, eficiente y sostenible a los problemas de financiación; y exigiendo acabar con la infrafinanciación, que ha originado ya una deuda sanitaria de 16.000 millones de Euros, al tiempo que se refuerzan sistemas de financiación y control de gasto adecuados.

Sigue siendo un objetivo estratégico, propiciar un Pacto por la Sanidad, de carácter universal y con un desarrollo normativo autonómico armonizado, en la triple vertiente: político, institucional y social, promoviendo instrumentos de participación social, profesional y ciudadana. Pacto para cuyo abordaje sería necesario que viniese precedido de la realización de un *test de estrés* que permita evaluar de forma real la situación actual del Sistema Sanitario español.

4.2.2. La educación pública

También aquí las políticas de ajuste han sido contestadas con importantes movilizaciones de toda la comunidad educativa, en las que CCOO ha sido un eje fundamental de las mismas a través de nuestra Federación de Enseñanza y el apoyo del conjunto de estructuras de CCOO.

La implantación sin consenso alguno de una nueva reforma educativa, a través de la LOMCE, incide en las peores prácticas en una materia que precisa, como otras, de un gran pacto educativo que dé estabilidad y objetivos comunes a una pieza esencial de la organización social del país, determina las capacidades futuras de las distintas generaciones y debe ser un factor esencial de igualdad de oportunidades en el acceso y en la calidad del sistema educativo. Un Pacto por la Educación que parta de la derogación de la LOMCE, que tenga en cuenta el conjunto de los elementos que integran nuestro sistema educativo y sus carencias, desde la educación infantil a la universitaria, así como las necesidades en materia de Formación Profesional, la formación para el empleo y el necesario impulso de la formación dual en España.

De la misma forma, el paquete de decretos universitarios aprobados durante la legislatura anterior abunda en una desvalorización de las enseñanzas universitarias de grado, aumentando la importancia y presencia de las enseñanzas especializadas a través de una provisión de oferta con mayor presencia del sector privado y aumentando, con ello, la segmentación entre estudiantes, atendiendo a su nivel económico y fomentando con ello mayores espacios de desigualdad.

La mejora de la calidad y equidad de la enseñanza a través del modelo de escuela pública; la promoción de una ley de financiación en el marco de un pacto social y político por la educación; el aumento de la atención e importancia de la formación profesional; y la culminación del Espacio Europeo de Educación Superior y de Investigación, son algunos de los ejes en los que hemos centrado nuestra actuación y deberemos seguir haciéndolo.

4.2.3. La diversidad funcional

No ha sido posible la renovación del compromiso del ANC-2007 en materia de discapacidad, por la falta de voluntad de las organizaciones empresariales. Del mismo modo, la falta de voluntad del Gobierno ha impedido abrir un canal que nos permitiese influir en una futura y necesaria reorientación de las políticas de apoyo al empleo de este colectivo para favorecer su inclusión en el empleo ordinario.

Hemos mantenido la campaña sindical de promoción y concienciación de la cuota de reserva del 2% y hemos reforzado, con este objetivo, entre otros, las relaciones con algunas organizaciones del sector, especialmente ONCE y CERMI.

4.2.4. Los servicios sociales

Dentro del conjunto de actividades de seguimiento e impulso del sistema de servicios sociales, en estrecha colaboración con las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía, Sanidad y Sectores Sociosanitarios, además de Construcción y Servicios. Cabe destacar entre todas ellas que hemos mantenido un nivel de participación activa especialmente relevante en el proceso de acreditación de la cualificación profesional del Sistema de Atención a la dependencia (SAAD).

Mediante el trabajo coordinado de la Confederación, todas las organizaciones territoriales y las federaciones que actúan en el sector, hemos conseguido articular una intervención sindical tanto a nivel estatal como en las comunidades autónomas, lo que ha permitido que a mediados de 2017 sólo resten por acreditar un número de trabajadores/as que suponen el 15-20% del total del sector. Ello supone haber alcanzado el objetivo inicial de implementar el Acuerdo de Acreditación de centros y servicios del SAAD (2008) acordado con nosotros como instrumento que ayude al reconocimiento profesional y localidad del empleo en el sector.



El Comité Consultivo del SAAD ha acordado elevar al Gobierno la petición de que los conflictos surgidos en aplicación de las prestaciones reconocidas en la Ley de Dependencia sean vistos por la jurisdicción de lo social, recogiendo así la reivindicación que CCOO ya planteó, entonces en solitario, en 2011 y que, ahora, ha sido acompañada por el resto de interlocutores sociales.

No obstante, la implantación del SAAD se ha visto negativamente afectada por el ajuste sufrido en junio de 2012 que ha reducido sus niveles de cobertura, protección y dotación de recursos, demostrando su puesta en marcha y dando como resultado además que, al momento de la culminación de la puesta en marcha del SAAD en todos sus niveles, finalmente el 1 de julio de 2016, haya aún 400.000 personas esperando ser atendidas adecuadamente.

Debemos avanzar también en aspectos relacionados con la configuración de la red pública de servicios del SAAD y la definición de instrumentos como el concierto, por falta de voluntad del Gobierno.

Por su parte, el proyecto de reforma de las Administraciones locales ha incidido también negativamente en la provisión de servicios sociales desde estas Administraciones.

Evaluar y revisar el SAAD, aumentando su financiación, en 2.500 millones de € para garantizar el completo cumplimiento de la actual ley y en otros 4.500 millones de € para completar la atención conforme a los mejores niveles de calidad y extensión de cobertura, es un reto para los próximos años. También lo es, reforzar una estructura suficiente y coordinada de servicios sociales con una adecuada cooperación entre Administraciones.

4.3. El futuro de la Seguridad Social

Catorce millones de personas perciben alguna prestación económica del Sistema de Seguridad Social. Más de 1 de cada 4 personas en España encuentran en la Seguridad Social una garantía de rentas para vivir, principalmente cuando no tienen empleo o no pueden desempeñarlo y cumplen una serie de requisitos. La parte más relevante de este sistema es la que protege las situaciones de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento. Sólo en ella, se superan los 9,5 millones de prestaciones mensuales.

La crisis de empleo que todavía se mantiene; la pérdida de ingresos asociada a la pérdida de calidad del empleo estrechamente relacionada con las reformas aplicadas; el uso indiscriminado de bonificaciones con cargo a las cotizaciones sociales; la financiación con cuotas sociales de aspectos del gasto que no tiene origen contributivo; la reducción de las aportaciones del Estado en materia de protección por desempleo, unidos a una evolución demográfica que era conocida, han llevado, en ausencia de medidas alternativas para mejorar los ingresos como las que hace ya varios años propuso CCOO, a una situación de déficits recurrentes que han terminado por agotar prácticamente el fondo de reserva de la Seguridad Social, de un lado y, de otro, a una fuerte reducción de la protección por desempleo.

La Seguridad Social está necesitada de reformas, tanto en su vertiente de pensiones como de protección por desempleo, así como de construcción de elementos de protección complementarios que atiendan a las necesidades de millones de ciudadanos y ciudadanas que en ausencia de recursos viven en situaciones en muchos casos de pobreza extrema. CCOO plantea una reforma integral de la protección por desempleo, revisar el sistema de revalorización de las pensiones, aumentar los ingresos del sistema de pensiones para aliviar, a corto plazo, su déficit coyuntural y asegurar, a largo plazo, su sostenibilidad, y, junto a la UGT, proponemos introducir una Renta Mínima Garantizada, dentro del segmento no contributivo de la Seguridad Social.

La reforma del desempleo pretende recuperar la tasa de cobertura y completarla con los compromisos pendientes de cumplimiento (sectores agrario y empleo doméstico), mejorar la calidad de la prestación contributiva y las condiciones de acceso a la jubilación desde el desempleo, y alargar la protección asistencial, a la vez que se amplía a los parados sin cargas familiares y bajo nivel de empleabilidad.

Asimismo, hemos propuesto, mediante la presentación de una Iniciativa Legislativa Popular tras una campaña de recogida de más de setecientas mil firmas, la creación de una Renta Mínima Garantizada para cubrir las lagunas en el sistema tradicional de protección social. Con ella se pretende asegurar una prestación económica a todas las personas en disposición de trabajar, que carezcan de empleo y de ingresos suficientes, mientras dure la situación de necesidad.

Es por esto que la acción del sindicato se orienta en tres planos complementarios:

4.3.1. El sistema público de pensiones

En ausencia de un marco permanente de diálogo social, ha cobrado importancia nuestra participación en los órganos de participación institucional de las Entidades gestoras de la Seguridad Social (INSS e IMSERSO). Desde la acción coordinada tanto a nivel estatal como provincial en estos espacios, hemos articulado una línea de trabajo orientada a preservar los avances conseguidos en las sucesivas reformas de pensiones pactadas entre 1996 y 2011 y limitar en lo posible la interpretación más restrictiva que la propia administración de Seguridad Social hacía de la Reforma impuesta en 2013, con el objetivo en última instancia de revertir sus efectos.

Entre 2012 y 2016 los espacios de diálogo social han sido escasos y han tenido pocos resultados. En materia de Seguridad Social, se han limitado al Acuerdo alcanzado tras nuestro 10º Congreso, el 31 de julio de 2013, para mejorar el acceso a la jubilación de los trabajadores/as a tiempo parcial, que dio lugar al RDL 11/2013, aprovechando los pronunciamientos favorables a nuestras tesis en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y en el Tribunal Constitucional. Esta nueva regulación ha propiciado la consecución, a efectos del acceso a pensiones contributivas, de una reivindicación sindical histórica. Que un día trabajado sea igual a un día cotizado, también para las personas con trabajo a tiempo parcial. Este colectivo puede acceder ahora a la



jubilación con 15 años en alta, con independencia de la jornada de trabajo, frente a la situación anterior que exigía acreditar el equivalente a 15 años a jornada completa, manteniendo también el coeficiente multiplicador del 1,5 que ayuda a estos trabajadores y trabajadoras a completar su carrera de cotización.

Sólo en 2017 se han recuperado espacios de diálogo social, aún sin resultados y a ritmo excesivamente lento, condicionado por la inestable situación política. Nuestro objetivo en este proceso es múltiple: recuperar el espacio perdido en los últimos años por el diálogo social y el Pacto de Toledo; corregir los efectos de la reforma de pensiones de 2013, aprobada en el marco de la condicionalidad impuesta a España por el rescate internacional a través de nuestro sector financiero y que, de no corregirse, afectará de manera notable, en el tiempo, a la suficiencia de nuestro sistema de pensiones; abordar la actual situación financiera de la Seguridad Social, reequilibrando su estructura de ingresos y gastos, actuando de forma decidida en la mejora de ingresos por cotizaciones y el incremento de aportación desde el presupuesto general del Estado.

Hemos propuesto una batería de medidas con una doble finalidad. Conseguir superar los efectos de la actual crisis de ingresos y estabilizar el sistema a futuro y mantener la calidad de las pensiones.

El primer objetivo requiere de medidas urgentes, como las propuestas destinadas a eliminar o reducir sensiblemente el déficit actual de ingresos y medidas más estructurales, que deberían salir de un renovado Pacto de Toledo, orientadas a incrementar estructuralmente los ingresos del sistema. Estas actuaciones, siendo condición necesaria, no son suficientes para asegurar en el futuro la calidad de las pensiones si no se actúa sobre la reforma de 2013, recuperando una fórmula de revalorización que evite la pérdida de poder adquisitivo de las mismas y corrigiendo el “factor de sostenibilidad” establecido entonces.

4.3.2. La protección por desempleo

Nuestros sistemas de protección por desempleo, siendo importantes, han sido claramente insuficientes para abordar una crisis de intensidad y duración como la que hemos padecido. La evolución de la tasa de cobertura, pasando del 80% al actual 56%, es un indicador indiscutible de esta realidad. A ello hay que sumar que el número principal de prestaciones hoy son las asistenciales.

Por su parte, la reforma laboral de 2012 también ha tenido impacto negativo en esta materia, reduciendo prestaciones contributivas y asistenciales (subsidios para personas mayores de 52 años, hoy de 55) y limitando con ello la cobertura de nuestro sistema de protección.

En julio de 2014 el Gobierno y los interlocutores sociales adoptamos un “Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo”, en el que se incluye un plan de empleo e impulso de la activación, con actuaciones específicas.

Las negociaciones se concretaron en un plan de choque, dirigido a parados de larga duración con cargas familiares que necesitan mejorar su empleabilidad y protección ante situaciones de necesidad: el “Programa Extraordinario de Activación para el Empleo” (PAE), prorrogado sucesivamente en dos ocasiones hasta 2018. La valoración sindical del programa ha sido crítica debido a que ha tenido una extensión muy inferior a la inicialmente prevista (150.000 personas beneficiarias, de algo más de 200.000 solicitudes, frente a las 400.000 personas inicialmente previstas). Lo anterior es debido a dos factores: una aplicación en ocasiones excesivamente restrictiva del programa, de un lado y de otro, la falta de flexibilidad de algunos de sus requisitos para ampliar el alcance del mismo.

Para corregir esta situación, CCOO y UGT hemos realizado una propuesta de modificación y prórroga del programa, si bien el Gobierno sólo la ha atendido parcialmente, prorrogando durante un año el PAE, incorporando algunas propuestas sindicales, pero ignorando aún las más significativas que permitirían ampliar sustancialmente el colectivo protegido con una prestación económica de último recurso y beneficiario de iniciativas adecuadas de inserción laboral.

En ese marco, que la actual mesa de diálogo social para un “Plan de Choque por el Empleo, Protección por Desempleo y Tarjeta Social”, produzca resultados tangibles dirigidos a las personas en paro de larga duración, de un lado, y a redefinir y hacer efectivo un verdadero programa de garantía juvenil dirigido al empleo joven, es una prioridad.

La crisis como decíamos ha puesto de manifiesto las insuficiencias de un sistema, el de protección del desempleo, diseñado en otras circunstancias y para efectos distintos a las necesidades actuales. Por eso hemos propuesto una reforma integral del sistema, que debería afectar tanto a la intensidad como a la calidad de la protección.

4.3.3. Renta Mínima Garantizada

Dando continuidad a la propuesta que CCOO elaboró en solitario en 2013 para implantar un sistema de Renta Mínima Garantizada, hemos sido capaces, de forma conjunta con UGT, de preparar y llevar a las Cortes una Proposición de Ley, tramitada a través de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP), para el establecimiento de una Renta Mínima Estatal, denominada formalmente como Prestación de Ingresos Mínimos, articulada como derecho subjetivo, a través de una prestación de Seguridad Social de naturaleza no contributiva, para todas aquellas personas que se encuentren en situación de necesidad y no tengan un empleo, y que se mantendría durante todo el tiempo en el que persista tal situación de necesidad y desempleo. Esta prestación supondría reconocer prestaciones, acompañadas de programas específicos de inserción laboral, a un total de 2,4 millones de beneficiarios y tendría un presupuesto mínimo de 12.000 millones de euros, si se aprueba en las condiciones en que ha sido propuesta.

La ILP fue admitida a trámite en el Congreso de los Diputados, en un proceso de movilización social y ciudadana en el que CCOO ha jugado, como siempre, un papel protagonista. Actualmente se encuentra

en fase de tramitación parlamentaria y ha sido objeto de maniobras procedimentales para demorar su debate y tramitación, una vez se ha despejado que no podía ser vetada por el Gobierno. En los últimos meses estamos trabajando para intentar desbloquear su tramitación y que, partiendo de ella, se apruebe un texto legal que pueda tener efecto ya en el Presupuesto de 2018.

Paralelamente, hemos intensificado nuestra colaboración con organizaciones sociales que trabajan en este ámbito, entre las que destacan CÁRITAS y EAPN (Red Europea de Lucha contra la Pobreza).

Durante la pasada legislatura se convocó una mesa de diálogo social en el ámbito del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, sobre esta materia, si bien careció del nivel de intensidad y continuidad que desde CCOO reclamábamos, y no se alcanzó ningún resultado.

4.4. Formación para el Empleo

Iniciado el mandato impulsamos un nuevo Acuerdo de Formación para el Empleo (FPE) bipartito y tripartito. No fue posible ante la determinación del Gobierno de reformar el subsistema de FPE.

La reforma impuesta pone de relieve que se ha destrozado el sistema anterior, sustituyéndolo por otro que no garantiza el derecho a la formación porque se centra exclusivamente en la libre concurrencia para el reparto de los recursos, sin solucionar los problemas, ni responder a los nuevos retos. Una reforma burocrática y administrativa que ha bloqueado el sistema. No hubo convocatoria estatal 2015 y la de 2016 lleva notable retraso por problemas de gestión de la misma.

Nuestro objetivo debe ser impulsar un sistema de formación profesional en el empleo que integre las actuaciones de educación y empleo. Que asegure la eficiente utilización de la totalidad de los recursos y que dote a sindicatos y empresarios de capacidad real de gobierno del conjunto del sistema. Esto sólo es posible con la restitución de un marco de acuerdo tripartito.

En tanto el marco no cambie, y probablemente tarde en hacerlo, conviene no perder de vista su desarrollo reglamentario. En marzo de 2015 se aprobó, mediante Real Decreto Ley y por razones de urgente necesidad, una técnica legislativa utilizada con profusión casi siempre sin razones que lo justifiquen. Hoy, dos años después, no cuenta con desarrollo reglamentario. Medidas estrella como la cuenta formación, el cheque formación, la formación de interlocutores sociales, o el permiso retribuido de veinte horas anuales de formación han quedado por ahora en nada. Se ha expulsado a los sindicatos y las organizaciones empresariales, que era el objetivo buscado, de la gestión de la formación y los recursos que debieran destinarse a ese fin, o no se utilizan, o son usados para cubrir otras necesidades por las diversas Administraciones.

Llevamos siete años en los cuales el número de personas desempleadas en España ha sido superior a los cuatro millones, mientras que el gasto público en formación destinado a aumentar la empleabilidad

de las personas en paro ha venido disminuyendo. En concreto, los datos que aporta el último estudio de la Fundación BBVA muestran que de 2007 a 2013 el gasto público en formación ocupacional ha caído un 30%.

Además, según los datos de ejecución presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal, entre 2014 y 2016 se han dejado de utilizar 1.089 millones de euros destinados a financiar acciones de formación.

Estos remanentes no gastados en ningún caso pueden considerarse ahorro, sino un despilfarro de ineficacia política y de ausencia de voluntad y compromiso por parte de la Administración con sus propias políticas de empleo y formación. CCOO hemos reclamado que los más de 1.000 millones de euros no gastados sean reanualizados en cumplimiento de la Ley y de sentencias del Constitucional e informes Tribunal de Cuentas.

Como resultado de ello se han generado profundas desigualdades sectoriales y territoriales, concentrándose las ayudas en unos pocos solicitantes hasta extremos peligrosos. Los fondos de formación financian cursos generalistas que requieren de poca inversión en instalaciones y profesorado, aumenta la formación a través de la teleformación; es decir, es una formación que responde a las necesidades de las empresas privadas de formación y no a las necesidades del sistema productivo.

Es urgente un cambio de la política de formación para las personas ocupadas y desempleadas, desde el aumento de los presupuestos en las políticas activas de empleo que nos equipare a Europa, un mayor papel y protagonismo de los centros públicos de FP, el papel esencial de la negociación colectiva y de la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, y una especial atención de la Pymes y los colectivos más vulnerables, recuperando el papel de gobierno de las organizaciones sindicales y empresariales.

En materia de negociación colectiva hemos realizado un esfuerzo para que nuestros delegados y delegadas, así como responsables de secciones sindicales, cuenten con instrumentos útiles para enriquecer los contenidos del convenio colectivo, desarrollando las competencias en detección de necesidades, negociación de planes de formación y acceso a derechos, como la utilización de las horas anuales de formación y los permisos individuales de formación.

La "Asesoría de Formación en tu empresa" se ha consolidado como una herramienta utilizada por el activo sindical para consultar y resolver todo tipo de dudas en esta materia, así como un ejemplo práctico de colaboración de nuestras estructuras federales y territoriales en la atención a nuestras y nuestros representantes sindicales.

V. MARCO POLÍTICO Y REGENERACIÓN DEMOCRÁTICA

5.1. ¿El fin del bipartidismo?

Las elecciones europeas de 2014 fueron el primer aviso. El resultado de las mismas con la aparición electoral de Podemos fue el primer gran aviso al Gobierno de Rajoy, pero también a su partido y al PSOE de que las cosas comenzaban a cambiar en la política española. Con unos resultados que expresaron mayor pluralidad y que esa mayor pluralidad se decantaba hacia la izquierda.

Las elecciones municipales y autonómicas del 2015 expresan una ola de cambio intensa, que se materializa en gobiernos de progreso, en solitario o en coalición, allí donde se habían instalado, en algunos casos por décadas, gobiernos conservadores. Paradójicamente, el PSOE con uno de los peores resultados de su historia –los peores llegarían meses más tarde– alcanzan cotas de gobierno importantes en los ámbitos autonómicos y municipales. El resultado electoral no sólo significaba cambio a ese nivel, sino que proyectaba una expectativa de cambio a nivel estatal.

Así, mientras que en el centro y en el norte de la UE el hartazgo hacia las políticas de austeridad tenía una respuesta inquietante, con expresiones de derechas, conservadoras, e incluso reaccionarias y xenófobas; la reacción política en España se iba traduciendo en un cambio del mapa político, hasta entonces marcadamente bipartidista, más plural, con nuevos actores y en una demanda de más y mejor democracia.

Las expectativas de cambio político limitaron el papel de la movilización social. Pareciera como que gran parte de la población, sobre todo entre los votantes de las formaciones situadas más a la izquierda, incluidos los votantes de los partidos emergentes, diera por hecho el cambio político y, por lo tanto, la configuración de un Gobierno sin el PP que iba a poner fin a las políticas aplicadas por ese partido desde la aplastante mayoría parlamentaria obtenida en 2011.

Las elecciones generales de diciembre de 2015 se saldaron con un resultado endiablado. Si bien el PP recibió un duro castigo electoral, que le llevó a perder seis escaños, aunque manteniendo la mayoría absoluta en el Senado, y que una mayoría de votantes eligió votar a las formaciones de la izquierda, la distribución final de escaños, por mor de una Ley electoral manifiestamente mejorable, favoreció por poco a las formaciones de centro derecha. A pesar de ello, las formaciones que habían acudido a las urnas reclamando un cambio político alcanzaron los escaños suficientes para materializarlo. La aritmética parlamentaria, así como la correlación de fuerzas en la sociedad, no sólo permitían, sino que obligaban a un cambio.

En el Informe al Consejo Confederal de enero de 2016 apuntábamos a las causas que habían llevado al PP a ese retroceso: *“El PP ha sufrido un durísimo castigo electoral: ha perdido 3,7 millones de votos, lo que significa que 1 de cada 3 personas que lo votaron en 2011 ha dejado de hacerlo en 2015.*

Sin duda, existen diferentes factores para explicar esta pérdida de apoyo del partido en el Gobierno, pero las fundamentales son dos: la corrupción de buena parte de sus estructuras partidarias y, sobre todo, las consecuencias en la vida de la gente de sus decisiones de política económica y social.

Es muy importante que destaquemos esta cuestión: la ciudadanía –en especial la que participa activamente en el mercado de trabajo– ha castigado al Gobierno por la reforma laboral, por la contrarreforma fiscal subiendo el IVA, por los recortes en la sanidad y la educación, por la desprotección de las personas en desempleo, por la precariedad creciente, por la devaluación salarial, por el aumento de la pobreza y la desigualdad. En definitiva, por haber ganado las elecciones en 2011 con un programa y después gobernar con otro, oculto, que ha lesionado los intereses de la inmensa mayoría de la población.

En este sentido, el resultado electoral no es más que la continuidad en las urnas del intenso proceso de movilización social que se dio en España contra la política económica y social del Gobierno de Rajoy, con un papel destacado del movimiento sindical y que tuvo su máxima expresión en las mareas en defensa de la sanidad y la educación, la movilización contra los desahucios y en las dos huelgas generales de 2012. Es cierto que las movilizaciones masivas de esos años apenas consiguieron modificar los planes del Gobierno, pero es igual de cierto que esas luchas son las que ahora se transforman en su derrota. No rectificó, gobernó contra la mayoría, no le hizo caso a la ciudadanía y ahora paga el precio.

Es una situación parecida a la que se dio con el anterior Gobierno, el de Zapatero, y por motivos similares: después de conseguir 169 escaños en las elecciones de 2008 el PSOE perdió 4 millones de votos en 2011, porque la ciudadanía no le perdonó el giro radical en su política económica y social a partir de mayo de 2010, acatando el dictado de la Troika.

Esta es una lección democrática de enorme importancia que los partidos no deberían olvidar: si hacen políticas contra la mayoría de la gente van a ser castigados por ellas”.

En el mismo informe alertábamos de los riesgos que se derivaban de aquellos resultados: “*Con la correlación de fuerzas salida de las elecciones del 20D la legislatura que se inicia el día 13 de enero puede ser la más efímera de la democracia*”. Y así fue.

Las formaciones políticas del “cambio” se anularon unas a otras, frustraron por interés, incapacidad o tacticismo las expectativas abiertas y le dieron una nueva oportunidad en forma de repetición de las elecciones al PP, que éste no desaprovechó.

El mapa político español se ha modificado sustancialmente en este ciclo electoral y, además, ha tenido efectos sobre los distintos partidos.

El más evidente es la crisis en que se encuentra sumido el Partido Socialista: ha cosechado los peores resultados de su historia; ha desalojado de la dirección a su secretario general y se encuentra dirigido



por una gestora que terminó absteniéndose en la votación de investidura que permitió al Partido Popular y a su líder, Mariano Rajoy, repetir, cierto que en minoría, Gobierno. Un partido, el Socialista, que pugna por la hegemonía de la izquierda con Podemos, que ha elegido en primarias a Pedro Sánchez, que vuelve a la Secretaría General en vísperas de un congreso que se celebrará apenas dos semanas antes que el nuestro y que se presenta con un resultado incierto.

Así, se ha consolidado el Gobierno que ha protagonizado en la legislatura completa anterior el mayor retroceso social que se ha producido desde la transición. Y, a pesar de que la agenda de pérdida de derechos no se mantiene con la misma intensidad, el escenario después de la pérdida de derechos puede consolidarse si la oposición, mayoritaria en el Congreso, no lo remedia.

5.2. Nuevo mapa político

Una situación en lo político novedosa, con más formaciones políticas con una presencia relevante en el Parlamento, básicamente en el Congreso, que debe permitir un mayor juego parlamentario.

El Partido Popular revalida Gobierno, esta vez sustentado en el pacto suscrito con Ciudadanos y apoyado en un grupo parlamentario muy alejado de aquella mayoría de 186 escaños con los que había gobernado entre 2012 y 2016 y obligado, por tanto, a establecer pactos de geometría variable para mantener viva la legislatura y evitar ser derrotado puntualmente, como ya ha sucedido en unas cuantas ocasiones.

A estas alturas, resulta más que evidente que la abstención del PSOE obedece a un pacto no escrito destinado a facilitar la gobernabilidad, de manera que evite la disolución de las Cámaras y la convocatoria de nuevas elecciones; sirva a modo de muestra el acuerdo sobre el “techo de gasto”, escenificado con el incremento del 8% del Salario Mínimo Interprofesional que ha tenido el efecto colateral de poner fin a la negociación que, en ese momento, se mantenía entre los sindicatos y el Gobierno.

Hoy tenemos un escenario “a cuatro”, si bien en el caso de Podemos hay que tener en cuenta “las confluencias” con formaciones, como Compromís, En Comú Podem, En Marea o IU, con las que acudieron a las elecciones y que en el caso de Compromís mantiene su propio grupo parlamentario; a ello hay que añadir las diferentes formaciones nacionalistas catalanas y vascas, además de los grupos canarios.

En suma, un mapa político distinto a aquel que caracterizó la vida política española prácticamente desde la segunda legislatura, en la que PSOE y PP se han turnado en el Gobierno, y que abre nuevas posibilidades que el sindicato tiene que incorporar también en sus dinámicas.

5.3. La crisis territorial

En el Informe presentado para el 10º Congreso dedicamos un amplio espacio al análisis de la crisis del modelo territorial. Han pasado cuatro años y medio desde entonces y la misma dista de estar resuelta.

El año 2006 el Parlament de Catalunya elevó a las Cortes Generales un proyecto de Estatuto que, después de su debate y enmiendas, fue acordado para posteriormente ser aprobado por el pueblo de Catalunya mediante un referéndum. El Estatuto del 2006 representaba un cambio importante en el desarrollo de una España descentralizada que apuntaba un modelo federal, encontrando vías de solución al agotamiento de un modelo de financiación que encorsetaba el marco territorial de España.

La confrontación directa del Partido Popular se tradujo en la recogida de firmas en contra del Estatuto y en una campaña de descrédito, en especial, para reafirmar su posición en aquellas comunidades autónomas que gobernaba. La denuncia al TC y su posterior sentencia evidenciaban el bloqueo a una política descentralizadora que mantenía los equilibrios de solidaridad territorial y abría la puerta a un período de recentralización de las políticas que se expresa, en mayor medida, una vez el Partido Popular llega al Gobierno.

En este escenario se ha producido un debate polarizado entre los que pretenden sacar rédito electoral a costa de incentivar el enfrentamiento entre pueblos y, por otro, la utilización de un sentimiento de identidad y soberanía expresado por una parte importante de la sociedad catalana, para frenar el desgaste electoral de la propia CiU, ahora PdeCat, producido por las políticas antisociales y los casos de corrupción que han ido aflorando.

La confrontación político-institucional entre los Gobiernos de Catalunya y España en relación al encaje y desarrollo del modelo territorial se ha ido incrementando estos años, llevando el proceso a un choque de trenes que la parálisis en el dialogo y la inexistencia de cauces de negociación pueden hacer irremediable, con consecuencias imprevisibles en el marco de convivencia de nuestro país.

Desde la primera de las manifestaciones masivas del 11 de septiembre de 2012, año tras año se han sucedido las convocatorias con un seguimiento realmente importante. También se han sucedido las citas electorales. Se habían celebrado elecciones en 2010 en las que CiU arrebató el Gobierno al tripartito, se anticiparon en 2012 y se volvieron a celebrar en 2015. Las últimas por el momento.

En las dos últimas ocasiones, el independentismo acudió bajo la fórmula de Junts pel Sí, en la que se integraron CiU (hoy PdeCat), ERC y candidatos/as independientes; aún así han terminado pactando con la CUP para poder salvar la investidura de su candidato y continuar adelante con el "proceso soberanista".

En estos años han aparecido también en Catalunya, al igual que en el conjunto del Estado, nuevos actores políticos que remodelan el mapa político catalán. La constitución de un nuevo partido, resultado de un proceso de integración de varias formaciones que van desde Iniciativa per Catalunya-verds, Esquerra Unida i Alternativa, Els Comuns y una parte de Podem, introduce cambios en el escenario político catalán que, unido al cambio de escenario en el ámbito estatal, reclamarían salir de la actual parálisis e inacción política para abordar el actual conflicto territorial con voluntad de superación y evitar el choque de trenes.

Lejos de buscar marcos políticos de encuentro que permitan superar el evidente conflicto que tiene bloqueada la vida institucional catalana, este deriva hacia los tribunales con sentencias que han terminado, por el momento, por inhabilitar al portavoz del PDeCAT en el Congreso, Francesc Homs, y procesar al anterior presidente de la Generalitat, la vicepresidenta y la presidenta de la Mesa del Parlament, con el resto de componentes de la mesa, con el inicio del trámite de las leyes de desconexión. El Gobierno central mantiene la posición sin dar más pasos que abrir una oficina en Barcelona de la vicepresidenta del Gobierno.

Mientras tanto, las entidades sociales, entre las que se encuentran los sindicatos y partidos políticos partidarios del derecho a decidir, y que representa la opción preferida por más del 80% de las y los catalanes, según las diferentes encuestas, se articulan en una plataforma, el Pacto Nacional por el Referéndum, que recoge adhesiones para la celebración de un referéndum pactado como vía de solución al conflicto institucional.

Ahora como hace cuatro años, aunque el tiempo no pasa en balde, se hace evidente que es necesario encontrar una solución política a un problema que es político y no puede ser resuelto en vía judicial. Desde el reconocimiento de un Estado de derecho se deben habilitar los marcos legales para buscar el cauce para su solución de forma activa.

El modelo territorial está agotado. El desarrollo estatutario del Título 8º de la CE ha posibilitado la descentralización territorial de nuestro país, que ha rendido y rinde importantes beneficios a la sociedad española en su conjunto. Sin embargo, es un modelo que periódicamente se ve sometido a tensiones importantes. Fue el “Plan Ibarretxe” en su momento, y hoy lo es el conflicto Catalunya-Estado la expresión más visible de esas tensiones, pero no podemos perder de vista las dificultades de encaje de un modelo de financiación autonómica que recurrentemente demanda de una actualización.

Estos y otros elementos asociados al marco competencial aconsejan una revisión urgente del modelo territorial para su actualización. Hoy no podemos sino que reiterar la posición que acordamos en el 10º Congreso, vigente a pesar del paso del tiempo: en el Consejo Confederal en septiembre de 2012 afirmábamos que *“En nuestra opinión, la descentralización del Estado no es el problema, pero extremar la reivindicación nacional tampoco es la solución. Las virtudes de la descentralización son innegables y lo que procede es avanzar en los niveles de corresponsabilidad entre Administraciones, estatal, autonómica y local, para afrontar la situación actual, en la perspectiva de un Estado federal.”*

En el Consejo Confederal de febrero de 2017 decíamos *“Lo hemos dicho ya en múltiples ocasiones, en el 10º Congreso y en sucesivas reuniones de este Consejo. El modelo territorial está agotado, no cabe marcha atrás recentralizadora. España, la Constitución Española, necesita un reajuste federal que permita un nuevo encaje territorial y nosotros trabajaremos con aquellos sectores de la sociedad española que se manifiestan en ese sentido, apoyando aquellas iniciativas tendentes a impulsar una reforma constitucional.”* Y concluíamos diciendo *“El desenlace será en las urnas, ahora o más adelante, pero por el camino si no se pone remedio ahora se habrá causado un daño inmenso que tardará mucho, mucho tiempo en repararse, si es que se repara.”*

En este 11º Congreso Confederal debemos seguir fijando la posición de la Confederación Sindical de CC OO, referenciándose en lo siguiente:

Primera. Se debe impulsar el diálogo político que debería desembocar en un nuevo proceso constituyente, en el que abordar una seria reforma de la Constitución de 1978 que se plantee, al tiempo, garantizar su carácter social, profundizar y ampliar nuestra democracia y revisar nuestro modelo de Estado.

Segunda. El debate sobre modelo de Estado debe culminar en el Estado federal, como hemos mantenido tradicionalmente, y este debe construirse a partir de profundizar en el actual Estado autonómico favoreciendo un mejor encaje de la España plural, reformando tanto sus estructuras institucionales (Senado) como sus instrumentos (financiación).

Tercera. La finalidad última de una revisión del modelo de Estado debe ser promover el bienestar, la justicia y la igualdad entre las personas, lo que requiere necesariamente instrumentos adecuados de cohesión y solidaridad interterritorial.

Cuarta. Cualquier proceso de reforma del modelo de Estado, que en su momento fue fruto de un amplio consenso recogido en la Constitución de 1978, debe ser igualmente resultado de un marco de acuerdo, como mínimo, similar y sometido a consideración de la ciudadanía.

Quinto. El debate sobre nuestro modelo de Estado debe hacerse en correspondencia con nuestra indiscutible pertenencia a la UE, sin perjuicio de la evidente necesidad de reforma de su entramado institucional.

5.4. La democracia se debilita

Alertábamos de ello en el pasado Congreso. En paralelo a la gestión económica y social de la recesión y justamente para facilitarla, se ha producido un debilitamiento consciente de los controles democráticos que afecta también a las organizaciones llamadas a realizarlos. Sin duda, el que la pasada legislatura de cuatro años haya avanzado de la mano de un partido en el Gobierno que contaba con el respaldo parlamentario de una amplísima mayoría absoluta lo ha facilitado.

Era una tendencia ya presente en la política española que se ha acentuado en el último período. Las razones son diversas, comenzando por lo señalado en relación con el “efecto mayoría absoluta” que la mayor pluralidad en la oferta electoral ha corregido, al menos temporalmente. Mayorías de gobierno que se han habituado a gobernar por vía de urgencia del decreto o el real decreto ley, las más de las veces convalidados en el Parlamento en votación única y, por tanto, sin debate. Ha sido el vehículo parlamentario para aprobar las reformas laborales, por ejemplo, o para desincentivar el uso ciudadano de la Iniciativa Legislativa.

Hablábamos en el 10º Congreso de la “*rebelión de las élites*”; es decir, de quienes gobiernan por interposición. Materializar un giro copernicano, como el que se pretende consolidar en las relaciones económicas y sociales en Europa y en España, exige alejar a la ciudadanía y a las instituciones representativas de las mismas, de la toma de decisión o, simplemente, del control de las decisiones que se toman en su nombre, aunque luego en realidad solo actúen en beneficio de unos pocos.

Para ello necesitan cambiar el marco legal, en unos casos, o colonizar instituciones como el Poder Judicial, en otros, hasta hacer irreconocible el mismísimo Tribunal Constitucional haciéndolo aparecer como un órgano de parte. Todo ello, apoyándose en un potente aparato mediático, que prescinde de (Televisión Valenciana) o invade (Tele Madrid) los medios públicos y expulsa de sus órganos de control (RTVE) a representantes de trabajadores y partidos, para operar con ellos a modo de centros de propaganda del poder y que en el caso de los medios privados, en muchos casos, se confunden los propietarios de los mismos con las grandes empresas cuyos intereses defienden.

El diálogo, la concertación no son funcionales a los nuevos paradigmas, y por esto se les minimiza o directamente se prescinde de ellos; al tiempo que para debilitar o impedir la resistencia al cambio se acude al Código Penal para perseguir el uso del derecho de huelga, a lo que hemos podido responder por el momento de forma exitosa a través de la campaña “*Huelga no es delito*”, con una gran repercusión interna e internacional, gracias al apoyo solidario que hemos encontrado en el sindicalismo europeo e internacional, en particular de nuestros hermanos y hermanas latinoamericanos, que reconocemos y agradecemos muy sinceramente.

Que nos ha permitido culminar, hasta ahora, con importantes victorias judiciales en casos tan sonados como el de los 8 de AIRBUS o en Coca Cola y otros muchos que han impedido que algún sindicalista haya tenido que entrar en prisión. Una campaña que hemos llevado al ámbito de la OIT donde, desde 2012, se libra una pelea en torno al derecho de huelga, que tiene que ver con una ofensiva global contra el reconocimiento del mismo y en este caso en relación con su protección o no por las resoluciones de la institución. Disputa que pone de manifiesto que la ofensiva contra derechos básicos, en este caso, como parte consustancial del Derecho del Trabajo, no se limita al ámbito de España o Europa, sino que se produce en el espacio global, en la lógica de los debates de las élites en Davos o de las recomendaciones o exigencias de instancias como el Fondo Monetario Internacional y otras.

Por otra parte, se reforman leyes como la de Seguridad Ciudadana, hasta convertirla en una especie de ‘ley mordaza’, con la clara pretensión de limitar la libertad de expresión o manifestación.

Sus efectos se extienden al papel de instituciones como el Consejo Económico y Social (CES) o el propio Consejo de Estado, a las que se les vacía de contenido vulnerando, en muchos casos, la legislación vigente o se les priva de recursos hasta hacerlas prácticamente inoperantes. Como se ha dicho, de

ello ya alertábamos en el pasado Congreso: *“Con la crisis como excusa, se eliminan órganos de control y participación, como los Consejos Económicos y Sociales o Institutos de la Juventud, o para la Igualdad... como si de adornos decorativos de la democracia se tratase”*.

La capacidad de acción legislativa popular que la Constitución consagra se reduce a cinco minutos de debate? en el Congreso de los Diputados, que es el tiempo que necesitó la mayoría de la Cámara para liquidar el esfuerzo que un millón sesenta mil (1.060.000) personas hicieron dando su firma a la ILP contra la reforma laboral.

Hay un proceso, larvado durante años, hoy visible y operando, de demolición de la capacidad de la ciudadanía, debilitando a las organizaciones en las que se integra, de condicionar la acción de los poderes públicos en beneficio de la acción de los grupos de presión (lobbies).

Se demoniza a los partidos y a quienes los integran. Se expulsa a la política del control de la economía y el mundo de las finanzas. “hay que poner técnicos que actúen con criterios profesionales”... para después poner a esos técnicos, en muchos casos tras sonoros fracasos profesionales, al frente de la gestión política. Ocultando que eran “técnicos” quienes hundieron el sistema financiero internacional. Que esos mismos “técnicos” aparecieron después al frente de instituciones como el BCE y otras”.

En lo que afecta al CES, y dado el carácter de esta institución, parece necesario detenerse un momento en este informe a valorar su situación.

La ofensiva destinada a limitar la actividad del CES, evitando, por ejemplo, la remisión de proyectos de ley y otras iniciativas legislativas para su dictamen por esta institución, silenciando sus actividades o tratando de modificar su composición para que pierda su función original, no es nueva, viene de años. A pesar de ello, el CES ha cumplido con decoro su función de la mano de personas comprometidas con la institución, comenzando por sus órganos de gobierno y continuando por aquellas que integran los diferentes grupos que lo componen.

Tal vez ha llegado el tiempo de que las partes concernidas e interesadas en su adecuado funcionamiento realicemos una reflexión de fondo sobre papel institucional, las relaciones con el Ejecutivo y el Legislativo, la gobernanza y las formas de elección.

5.5. Recuperar la calidad democrática perdida

Este es el marco, generado conscientemente, que ha permitido burlar directamente o limitar el alcance de preceptos constitucionales que fueron básicos para el pacto constitucional del 78. Como el artículo 7 que establece, con rango constitucional a diferencia de la práctica totalidad de los países democráticos, el papel de los sindicatos; el artículo 28 la libertad de sindicación y el derecho de huelga; el artículo 35 el derecho al trabajo. *“Todos los españoles (y españolas diría hoy) tienen*

el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, o el artículo 37 el derecho a la negociación colectiva.

Ha sido el poder político el que ha reformado el artículo 135 de la CE para poner por encima del derecho a la educación (artículo 27), a la Seguridad Social (artículo 41), a la protección de la salud (artículo 43), a la vivienda (artículo 47), a la pensión (artículo 50), el pago de la deuda, encriptado después con rango de Ley Orgánica mediante la Ley de Estabilidad Presupuestaria, que ahora un Gobierno en minoría amparándose en el artículo 134 de la CE utiliza para impedir las iniciativas de la oposición con “*afectación presupuestaria*”.

Es la perversión del mandato constitucional por la vía de los hechos; es decir, la acción del Gobierno y su reforma, art. 135, o el desarrollo de las Leyes orgánicas y el incumplimiento de esos mandatos lo que ha derivado en una situación en la que se mezclan el deterioro de las instituciones, la pérdida de eficacia y presencia de otras, el deterioro de los cauces de participación y la pérdida de calidad de vida de la ciudadanía. Lo que genera una distribución injusta de la riqueza, al tiempo que élites extractivas utilizan los recursos de todos y todas sin control, en su beneficio o en el de los partidos que les han promocionado a los cargos que ocupan y que, en ausencia de controles eficaces como desgraciadamente nos recuerdan casi todos los días los tribunales de justicia, acuden “*dopados*” a los procesos electorales, lo que sin duda les permite mantenerse en el poder y sostener, entre alegatos de “*lucha contra la corrupción*”, las posiciones alcanzadas de forma inmoral.

Es en este contexto en el que hay que situar, para entenderlo, el momento actual, el grado de desafección ciudadana y que afecta, en mayor o menor medida, a todas las instituciones, también a nosotros, particularmente al Partido Popular (Madrid, Comunidad Valenciana, Baleares, Murcia...) o a la extinta CiU hoy PDeCAT (3%) en Catalunya.

No es extraño que la desafección derive en indignación y que surjan expresiones políticas o sociales que muchos en Europa califican de populistas para dulcificarlas, y que las más de las veces no son otra cosa que la reedición versión siglo XXI del viejo nazi/fascismo que asoló Europa y llevó a la II Guerra Mundial en la primera mitad del siglo XX.

En España no han aflorado con la fuerza que lo han hecho en países como Austria, Holanda, Finlandia, Francia o Gran Bretaña formaciones de corte xenófobo, ultraderechista y antieuropeas. Afortunadamente, gran parte del rechazo a las formaciones que han hegemonizado la vida política española se ha canalizado a partir del surgimiento de Podemos y el desarrollo de Ciudadanos fuera de Catalunya, a la acción política parlamentaria; si bien otra parte, es el caso de Catalunya, ha sido orientado en clave rupturista por el nacionalismo catalán.

5.6. La necesaria reforma de la Constitución Española

La Constitución Española, una de las más avanzadas del tiempo en que fue aprobada, muestra hoy evidentes síntomas de agotamiento, si bien supone un buen punto de partida para cualquier proceso de reforma que decidiese emprenderse.

En 2011 se produjo, a instancias del BCE, la reforma del artículo 135. El entonces Gobierno del Partido Socialista pactó con el PP y otras formaciones dicha reforma, aprobada en pleno mes de agosto, sin el más mínimo debate o consulta a la ciudadanía. La nueva formulación de ese artículo, unida a la ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria, condiciona la política presupuestaria hasta extremos que pueden suponer una seria amenaza para la sostenibilidad del modelo social. CCOO nos opusimos a la reforma y hoy sigue siendo necesario apostar por la reversión de la misma.

Es necesaria la reforma constitucional para garantizar el cumplimiento del mandato de la Constitución de 1978 en aspectos básicos ya señalados de nuestro modelo social; entre otros objetivos, una eventual reforma debería constitucionalizar aspectos relevantes de los derechos laborales para blindarlos de actuaciones unilaterales de los Gobiernos como las que derivaron en la reforma del Estatuto de los Trabajadores, por dos veces sin consenso, durante la recesión económica.

Es necesaria la reforma de la Ley Electoral, de manera que el resultado de las elecciones se corresponda con el voto de la ciudadanía, hoy seriamente distorsionado como consecuencia de la asignación de escaños a cada circunscripción electoral, con mínimos garantizados que distorsionan la proporcionalidad, que hacen que en una provincia lograr un escaño exija el doble o más de votos que en otras, que priman a unas formaciones políticas sobre otras o que mantienen un porcentaje mínimo que de entrada impiden que aquellas formaciones que no lo alcanzan entren al reparto de escaños.

Es necesario acabar con la anomalía democrática que supone la elección del Senado, que hace que, por ejemplo en esta legislatura sin mayoría absoluta en el Congreso, el PP, a causa de la manera en la que se eligen senadores y senadoras, goce de una mayoría aplastante en esa Cámara que para nada se corresponde con sus resultados electorales. Una Cámara que si no se procede a una seria reforma electoral, pero también de sus funciones, habrá perdido, si no lo ha hecho ya, toda su razón de ser.

La crisis territorial que se mantiene abierta ya por cinco años en Catalunya ha puesto de manifiesto el evidente agotamiento del modelo territorial que define el Título VIII de la CE. Ya no basta, siendo necesario, con las periódicas revisiones del modelo de financiación autonómica. Es preciso abordar la discusión sobre el modelo de Estado, tomando en cuenta todas las posiciones en presencia. En nuestra opinión, la forma de Estado debería ser la de un Estado federal que tenga a su vez presente en su definición la pluralidad nacional que da forma a España y la pertenencia del conjunto a la UE, en un contexto de globalización en el que no caben, en nuestra opinión, encajes que nazcan de la ruptura del espacio compartido.

VI. PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD

6.1. Las brechas de género

El coste de la discriminación. La brecha salarial constituye un motivo de especial preocupación, por sus implicaciones en los sistemas de protección social en el presente y a futuro en las pensiones de las mujeres, y porque se trata de la monetarización de las discriminaciones existentes en el mercado laboral. Tensar y sensibilizar a todas las delegadas y delegados de CCOO, especialmente a las personas que participan en las mesas de negociación, ha sido una constante en la actividad del sindicato, a través de cursos de formación realizados a diferentes organizaciones confederadas, participando en numerosas jornadas, tanto propias como de organizaciones de mujeres, universidades, etc., junto con la realización anual de un informe sobre brecha salarial que goza de gran prestigio.

Recoge el informe de CCOO *Brecha salarial: el peaje de la discriminación* (febrero 2017) que la ganancia media anual de las mujeres en 2014 fue de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros, unos 5.983 euros más que las mujeres. Esta diferencia supone que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino; el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres. Es decir, para ganar el mismo salario que un hombre, por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, una mujer tendría que trabajar 109 días más al año. Brecha salarial y salarios más bajos es el peaje que pagan las mujeres como resultado de su desigual inserción en el mercado laboral (tiempo parcial, temporalidad, segregación sectorial y ocupacional...). Y sin olvidar que en 2014 las mujeres son quienes han continuado percibiendo los salarios más bajos. El 68% de las personas que en 2014 ganaban entre 0 y 1 vez el SMI, y el 54% de quienes ganaban entre 1 y 2 veces el SMI eran mujeres. Todo ello pone de relieve que la pobreza laboral tiene rostro de mujer.

Una brecha salarial que hace visibles las barreras todavía existentes que impiden la igualdad laboral entre mujeres y hombres. En CCOO trabajamos por erradicar esta injusticia denunciando los factores que la causan. Desde CCOO exigimos al Gobierno empleo de calidad, salarios dignos, políticas de igualdad y medidas que impulsen con garantías la implantación de Planes de Igualdad en las empresas desde la negociación colectiva.

La EPA hace visibles los malos datos para la población trabajadora en general, ya que se crea poco empleo y el que se crea es de baja calidad. También hace visible la peor situación de las mujeres ante el empleo: menor acceso a la actividad, menor acceso al empleo, más paro, más tiempo parcial. Hay más trabajadoras precarias, más desempleadas, permanecen inalterables las brechas de género.

Las mujeres salen de la crisis con menos empleo y más precario, con más carga de trabajo de cuidados y más barreras estructurales debidas al género, además de la amenaza siempre acechante de los retrocesos ideológicos de un Gobierno que se caracterizó en la anterior legislatura por la inacción en igualdad de género, cuando no por los retrocesos legislativos.



Entre 2009 y 2016 la población activa de mujeres ha aumentado en 300 mil. Todavía un millón y medio menos que los hombres. Sin embargo, si desagregamos por grupos de edad podemos ver cómo ha descendido el número de activas respecto al 4T del 2009 en los grupos de 25 a 29 años (casi 400 mil menos: 1.411,7 mil en 2009; 1.037,2 mil en 2016) y en el grupo de 30 a 34 años (otras 400 mil menos: 1.647,2 mil en 2009; 1.259,6 en 2016). La tasa de actividad de las mujeres está en 53,41%, y la de los hombres en 64,80%: 11 puntos porcentuales de brecha de género.

El año 2016 acaba con 2.142,7 mil mujeres desempleadas, más de 200 mil más que en 2009. La tasa de paro deja ver 3 puntos porcentuales de brecha de género, 20,36% entre las mujeres, 17,34% en los hombres. Una tasa que es mayor para las mujeres que para los hombres en todos los grupos de edad y que va aumentando conforme se incrementa la edad (4 puntos porcentuales de 35 a 39 años, de 40 a 44 años...). Las mujeres son mayoría en la población desempleada de larga duración: son el 53% de quienes buscan empleo desde hace más de un año y el 51% de quienes lo buscan desde hace más de dos. El número de mujeres que hace más de dos años buscan empleo se ha multiplicado por cuatro desde 2009, con las consecuencias de desprotección social y pobreza consiguientes.

La Encuesta de Población Activa (EPA) 4ºT 2016 cifra en 8.436,2 mil las mujeres ocupadas y en 10.071,9 mil los hombres ocupados. Destaca la caída en la ocupación en determinados grupos de edad, respecto a 2009, así el grupo de 25 a 29 años ha perdido más de 300 mil trabajadoras y el grupo de 30 a 34 años ha descendido en otras 300 mil. Continúa una brecha de género en la tasa de empleo de 11 puntos porcentuales, 55,79% en mujeres, 66,31% en hombres.

Ha aumentado el número de mujeres con jornada a tiempo parcial respecto a 2009, que ha pasado de 1.897,1 mil a 2.056,9 mil en 2016. Las mujeres desempeñan el 72,5% del trabajo parcial. Es decir, 7 de cada 10 personas con un trabajo parcial son mujeres. En tanto que ha descendido el número de mujeres que trabajan a tiempo completo en el mismo período de 6.442,5 mil a 6.379,3 mil, con las consecuencias de discriminaciones salariales y sociales consiguientes de menores salarios, menor posibilidad de promoción o formación, menor protección social, menores pensiones en el futuro... En cuanto al motivo principal declarado para el trabajo a tiempo parcial, para 1 de cada 2 sigue siendo el principal no haber encontrado un trabajo a tiempo completo (lo declaran 1.199,1 mil).

Además, 1 de cada 8 mujeres declara verse obligada a elegir esta jornada por cuidado de familiares. Una proporción, sin duda, mucho mayor que la de los hombres que declaran esta misma causa, 1 de cada 77. En 2016, el 91% de las excedencias por cuidado de menor fueron tomadas por mujeres. Y, según el INE, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde a las que tienen de 35 a 44 años (52,4%). En cuanto a las personas inactivas, el porcentaje más alto de mujeres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años (38,6%), y en los hombres corresponde al grupo de edad de 55 y más años (29,6%). Es una constatación de que los déficits en medidas, servicios y políticas de conciliación, junto con la ausencia de corresponsabilidad, apartan a las mujeres del empleo.



CCOO exigimos que el Gobierno active un Plan de Empleo que integre la dimensión de género, que atienda de manera especial a quienes están en situación laboral más precaria, especialmente las desempleadas de larga duración, las mayores de 45 años, las que no han tenido un empleo anterior, o las desempleadas con menores a cargo. Instamos a las autoridades laborales a que vigilen para que no se produzca ninguna discriminación en el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, como es su obligación. Que vigilen y sancionen en lo que corresponda. Exigimos que se deroguen las reformas laborales de 2010 y sobre todo de 2012, de enorme impacto de género. Exigimos recuperar los derechos laborales, sindicales y de negociación colectiva arrebatados. Exigimos Planes de Igualdad en las empresas negociados con la representación sindical, que sean certeros en el diagnóstico, eficaces en las medidas y con resultados comprobables y medibles.

6.2. Erradicar las violencias machistas

Combatir la violencia de género en todas sus manifestaciones es una preocupación constante, que se materializa en un trabajo ininterrumpido de denuncia, en la difusión de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, en la prevención y actuación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, desde varios planos: sensibilización sindical y sensibilización social; participación en actos y movilizaciones de repulsa; campañas y publicaciones en torno al 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres; publicación de guías e informes con propuestas y orientaciones. De la amplia actividad en esta materia, destaca la asistencia a actos y reuniones de la Plataforma 7N, que culminaron con una masiva participación de CCOO en la Marcha Estatal contra las violencias machistas, que tuvo lugar el 7 de noviembre de 2015 y el 7N 2016. Igualmente, es destacable la participación de CCOO como vocal en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

CCOO ha elaborado un documento de *Análisis y propuestas para combatir la violencia de género*, en distintos ámbitos de actuación –laboral y económico, publicidad y medios de comunicación, policial, jurídico y servicios judiciales, educativo y sanitario, servicios sociales e intervención social–. Estas propuestas serán trasladadas al Gobierno del Partido Popular y al conjunto de los partidos políticos y organizaciones sociales implicadas.

Las propuestas de CCOO para eliminar los déficits detectados y avanzar en la erradicación de la violencia machista incluyen, entre otras:

La elaboración de un Plan Integral para la Igualdad y Contra la Violencia de Género, efectivo y consensuado con los agentes sociales, que ofrezca soluciones reales y efectivas contra la violencia machista y que suponga la plena aplicación de la *Ley Orgánica 1/2004 contra la violencia de género* que obliga a una actuación transversal e integral en todos los ámbitos de actuación.

Atender, con los recursos necesarios en los Presupuestos Generales 2017, el cumplimiento de las Recomendaciones del *Informe de la CEDAW* y las obligaciones del *Convenio del Consejo de Europa sobre*



prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul 2011) para garantizar asistencia y protección a todas las mujeres víctimas de violencia machista.

Actuaciones y medidas para la contratación y fomento del empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Garantizar la difusión, impulsar mejoras y asegurar el ejercicio de los derechos laborales, recursos y prestaciones existentes a las mujeres víctimas de la violencia de género, especialmente a mujeres inmigrantes, mayores, dependientes o con diversidad funcional.

Analizar y detectar los distintos mecanismos y eslabones que fallan en la cadena de protección, tendentes a mejorar y fortalecer la eficacia y optimización en la coordinación institucional y cooperación judicial y policial entre el conjunto de las Administraciones (estatal, autonómica y local), fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.

Garantizar formación y sensibilización para operadores jurídicos y quienes intervienen en los distintos procesos (jueces, fiscales, abogacía, fuerzas y cuerpos de seguridad, equipos psicosociales, sistema educativo, sanitario, publicidad y medios), de forma que se favorezca el cambio cultural y la acción preventiva.

Impulsar desde las Administraciones educativas la implicación del conjunto del profesorado, profesionales de la educación y las propias familias, en el fomento de una educación en valores para la igualdad y contra la violencia.

Desarrollar una atención sanitaria integral, mediante el establecimiento de equipos de profesionales multidisciplinares que tengan como objetivo la asistencia y prevención de la violencia contra las mujeres.

Creación de centros integrales públicos de atención a la mujer, centros territoriales con equipos interdisciplinares que aborden la problemática de forma integral y efectiva.

Debe ser un compromiso de CCOO:

Garantizar en el ámbito de la negociación colectiva los derechos laborales, sociales y económicos legalmente establecidos, favoreciendo su posible mejora.

Impulsar campañas, acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia machista en el ámbito laboral, a delegadas y delegados sindicales implicados en procesos de negociación de convenios y Planes de Igualdad.

Combatir la violencia en el ámbito laboral, impulsando la negociación de protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



Colaborar y actuar de forma conjunta con las Administraciones Públicas, asociaciones de mujeres y organizaciones implicadas en la lucha para la erradicación de la violencia machista.

6.3. LGTB-fobia

El trabajo de CCOO para hacer frente a las discriminaciones de trato por razón de orientación sexual, especialmente a la LGTB-fobia, no ha cesado en este período. Se mantiene la línea de acción de trabajar desde la sensibilización, incorporando nuevas estrategias y orientaciones al escenario sindical mediante resoluciones, guías, jornadas..., participando y organizando conjuntamente con las organizaciones LGTB diversos actos, jornadas, cursos y materiales para hacer frente, desde el ámbito laboral y social, a las discriminaciones, acoso y violencia dirigida a personas LGTB. CCOO se une a los días internacionales del colectivo LGTB con resoluciones, notas de prensa y campañas en las redes, como el Día Internacional contra la LGTB-fobia, el Día de la Visibilidad Lésbica, Contra la Homofobia y Transfobia, etc. Es destacable el convenio firmado con la FELGTB.

El compromiso de CCOO con las demandas de este colectivo ha quedado plasmado en el trabajo permanente de atención laboral a las discriminaciones por razón de orientación sexual o identidad de sexo, y en la exigencia, junto con estos colectivos, de una Ley Estatal para la Igualdad de Trato. Otro momento de especial relevancia es la participación de CCOO en la preparación de actos y celebración del Día del Orgullo, que este año se celebra con carácter mundial en Madrid en la misma fecha en la que finalizará el 11º Congreso Confederal.

6.4. Plan Integral de Igualdad

6.4.1. Negociación de Planes de Igualdad

CCOO incorpora la transversalidad de género como estrategia sindical para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en la sociedad.

Para alcanzar este objetivo, CCOO defiende e impulsa la aplicación de la negociación de medidas y Planes de Igualdad que establece la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH).

Pese al parón gubernamental que en estos cuatro años ha metido en un cajón la Ley de Igualdad, y a la reforma laboral que ha imposibilitado el avance sustantivo en hacer efectiva la obligatoriedad de negociar Planes y medidas de Igualdad mediante la negociación colectiva, CCOO no ha dejado de impulsar esta tarea.

La negociación de los planes continúa realizándose en todos los sectores de actividad y en todo tipo de empresas. Los resultados obtenidos son desiguales, motivados por la dificultad que presenta el proceso negociador, la situación económica de estos años, que ha incidido de forma negativa en la propia negociación, además de los recortes económicos aplicados a las políticas de igualdad.



La actuación también va dirigida a lograr la visibilidad, el reconocimiento a las mujeres en sus aportaciones, en su protagonismo social y sindical, en sus necesidades, problemáticas y demandas. Una visibilidad en el lenguaje y la comunicación, porque no podemos erradicar el sexismo y la discriminación en la sociedad sin eliminar el sexismo y la discriminación en el lenguaje.

Nuestras demandas se concretan en la demanda de un Plan Integral de Igualdad y Prevención de Violencia, y que se incluya de manera central la transversalidad de género en todas las políticas públicas. También pedimos:

Activar un Plan de Choque para el Empleo, que integre la dimensión de género. Fomentar un empleo de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo.

Recuperar derechos laborales, sindicales y la activación del diálogo social y la negociación colectiva para combatir la desigualdad y favorecer la promoción laboral de las mujeres. Hacer cumplir la obligatoriedad de negociar Planes y medidas de Igualdad en las empresas.

Impulsar medidas para empoderar a las mujeres, haciendo efectiva la Ley de Igualdad, atendiendo a los requisitos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración General del Estado, organismos públicos, nombramientos y cargos de responsabilidad, consejos de administración, y en el conjunto de las estructuras sociales y económicas de la sociedad española.

Crear infraestructuras públicas, escuelas infantiles de 0 a 3 años, fortalecer los servicios públicos, educación, sanidad y financiar adecuadamente la Ley de Dependencia, dando respuesta a las demandas existentes, generando empleo de calidad y favoreciendo la conciliación y la corresponsabilidad.

Establecer una Renta Mínima Garantizada, que proteja de la exclusión social a las personas desempleadas que carezcan de prestación, la mayoría mujeres.

Partidas presupuestarias suficientes en los PGE destinadas a los programas de igualdad y contra la violencia de género, atendiendo las recomendaciones del Informe de la CEDAW y las obligaciones del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención de la violencia contra las mujeres (Estambul 2011).

Un Plan Integral para la Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, que ofrezca soluciones efectivas a las brechas de género y ataque de raíz la violencia machista.

Arranco el año con un gran acto sindical el día 1 de abril de 2016 en el Hotel Auditorium de Madrid, en el mismo marco en el que se va a desarrollar el 11º Congreso Confederal. Un acto al que siguieron otros, entre los que ocuparon un lugar destacado el *40 aniversario de la Asamblea de Barcelona*, que volvió a convocar (40 años después, en el mismo escenario donde ésta se había celebrado), a gran parte de las personas que habían participado en la misma, junto con la dirección confederal; los *40 años de los asesinatos de Atocha* que, como complemento a los actos que tradicionalmente viene realizando la Fundación Abogados de Atocha, en esta ocasión quisimos significar con un acto central que celebramos el 15 de febrero en el Teatro Monumental de Madrid, cedido para la ocasión por TVE, y que contó entre otras intervenciones con la de la alcaldesa Manuela Carmena, quien en el momento de los asesinatos era la titular del despacho. Acto que sirvió, además, de homenaje y reconocimiento al pintor Juan Genovés, y a Joaquín Navarro y la “Comisión de los 9” que protagonizaron la huelga del transporte en Madrid que estuvo en el origen del asalto fascista al despacho laboralista. Conmemoramos también los *40 años de la legalización del sindicato*, y se celebraron multitud de actos conmemorativos, como el del *60 aniversario de la huelga de “La Camocha”*, realizados por las distintas organizaciones del sindicato en sus ámbitos respectivos.

Alejados de la idea de una conmemoración nostálgica, pero sí de reivindicación orgullosa de nuestra historia. Conscientes de haber contribuido de forma decisiva a que España transitase de una dictadura feroz a la democracia. En este tiempo en que hay quien se empecina en decir que aquella transición fue el resultado de un cambio natural diseñado por las élites del momento, o bien el resultado de la renuncia de las fuerzas protagonistas del cambio, singularmente el PCE; conviene recordar –y eso quisimos hacer– que la democracia, la Constitución que la encarna, son el resultado de una conquista de la ciudadanía española y particularmente de la clase obrera, organizada sobre todo por las Comisiones Obreras, que con su determinación pusieron fin a la maniobra continuista, con Arias Navarro al frente, diseñada por el régimen que se resistía “a sangre y fuego” a morir. Queremos resaltar el papel de una organización, las Comisiones Obreras, que en las durísimas condiciones de la doble recesión económica 2008/2014 se mantiene como una referencia fundamental para la vertebración de la sociedad y en particular del mundo del trabajo.

Una organización que quiere seguir siendo protagonista del futuro y que, para ello, llega a este 11º Congreso con un bagaje histórico y de presente, pero que es consciente de la necesidad de culminar un proceso iniciado en el 10º Congreso de transformación, renovación y cambio generacional, organizativo y político, acorde con las transformaciones que se han venido produciendo en la sociedad española.

7.2. Repensamos el sindicato

Antes de iniciar, con su convocatoria, el recorrido hasta este Congreso, como decíamos, hemos potenciado el debate del “repensar”, que nos ha permitido dar un impulso de transformación a la organización. En el Consejo Confederal extraordinario celebrado el 4 de marzo de 2015 culminamos una primera fase de reflexión con la aprobación de un catálogo de medidas organizativas, de transparencia, código

ético, etc. que necesitaban de una profundización en un debate más amplio y sostenido en el tiempo, que diese la oportunidad de participar en el mismo al conjunto de la afiliación.

Las conclusiones del Consejo de 2015, importantes sin duda, las diseñamos en un momento y unas circunstancias excepcionales. Todas las luces de alarma se habían encendido, en medio de una campaña brutal de acoso mediático, judicial y gubernamental. Eran los tiempos de los ERE (que no han finalizado), la presión para expulsarnos de los consejos de las cajas y de la gestión de la formación; veníamos de haberle convocado dos huelgas generales al Gobierno, por eso fueron intensas en su contenido ético regeneracionista pero limitadas en su alcance en otras materias. Por eso mismo pusimos en marcha la segunda fase del debate.

Lo hicimos conscientemente a través de un documento con muchas preguntas y pocas respuestas, aunque muchas de ellas estaban implícitas en la propia pregunta. Quisimos motivar la reflexión y la propuesta en los distintos ámbitos de la organización. Tampoco queríamos que ese debate sustituyese al que ahora estamos realizando a las puertas del 11º Congreso. Justamente, lo que se pretendía era abrir pistas a este, de manera que las reflexiones realizadas entonces nos permitan completarlo ahora en decisiones a través de las resoluciones y los cambios estatutarios presentados al Congreso.

7.3. Sindicato y afiliación

El trabajo del conjunto confederal en el mandato que expira ha venido marcado por el contexto de crisis general, con dos recesiones, y la gestión que desde el Gobierno Popular se ha hecho de la misma. Todo ello bajo un clima de hostilidad y cuestionamiento de la función sindical, orquestado con la finalidad de debilitar la capacidad de reacción de las organizaciones obreras.

La afiliación en el período del mandato que analizamos ha venido marcada por la evolución de nuestro mercado de trabajo.

Los estudios de los que disponemos sobre el comportamiento de la afiliación a CCOO habían demostrado, en términos históricos, cómo nuestra afiliación se comporta de forma pareja a como lo hace el mercado laboral, y el análisis de lo sucedido en este período de intensa crisis general y de empleo no ha hecho otra cosa que confirmarlo.

En efecto, en estos más de cuatro años de mandato, que han coincidido con alguno de los episodios más crudos de la crisis en los que la destrucción de empleo ha sido masiva, nuestra afiliación se ha resentido significativamente; pero, sobre todo, la caída afiliativa se materializa no en el momento en que las personas pierden sus empleos, sino en aquel en el que dejan de percibir prestaciones por desempleo. No hay más que observar el comportamiento de la afiliación entre 2009 y 2012 y su contraste con lo que sucede entre 2013 y 2016 para darse cuenta de ello y del impacto que en términos afiliativos tiene el desempleo de larga duración.



Con la recuperación de la actividad económica y del empleo, aunque este sea precario y con escasos derechos, y a pesar de que el 45% de las personas desempleadas no percibe prestaciones económicas, el saldo entre altas y bajas ha empezado a ser positivo, pudiéndose afirmar que hemos invertido, todavía lentamente, la tendencia iniciando una senda de recuperación afiliativa.

La información que arrojan los análisis que periódicamente realizamos sobre afiliación demuestra que entre las causas de baja del sindicato la que más aparece es la pérdida del puesto de trabajo o el temor a perderlo, frente a otras causas, como la “mala atención”, la “pérdida de confianza” o las “discrepancias político-ideológicas”.

La crisis reputacional que padecemos puede haber influido en la afiliación, pero no hay que confundir las cosas. La crisis reputacional ha influido, sin duda, en la imagen que la opinión pública y publicada pueden tener de nosotros, aunque ésta no es exactamente la misma que la que tienen los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo, donde se rigen más por la confianza que generan los militantes del sindicato en la gestión cotidiana de sus problemas que por lo que trasladan los medios de comunicación.

Un ejemplo significativo de lo que decimos lo encontramos en el comportamiento de la afiliación en las grandes empresas, donde hay organización sindical y personas que responden por ella. En estas empresas la afiliación ha sido muy estable, incluso en los períodos más críticos.

La afiliación siempre la hemos analizado desde tres parámetros: la capacidad de afiliar, la capacidad de fidelizar o retener la afiliación y la capacidad de recuperar las afiliaciones que causan baja. Si nos fijamos atentamente observamos que el principal problema lo tenemos, como siempre ha sido, en lo que hemos denominado la afiliación instrumental, en aquellas personas que se afilian en un momento de necesidad y que causan baja cuando ésta desaparece, y en la limitada capacidad que demostramos a la hora de convertir la necesidad de afiliación en permanente, a través de un seguimiento y atención adecuada de las dinámicas personales y colectivas.

En este período hemos registrado casi 300.000 altas, lo que no es un mal dato que demuestra que la gente se sigue afiliando; y el trabajo de las UAT y de la red sindical nos ha permitido recuperar casi 100.000 afiliaciones de personas que por diversas razones habían causado baja, de lo que también cabe congratularse. El principal problema lo encontramos en que las bajas asociadas a la pérdida temporal o definitiva del empleo, los problemas de “mala atención”, “pérdida de confianza” o por “discrepancias” han llegado casi a las 500.000, lo que hace que el saldo del período sea negativo en algo más de las 100.000 personas.

Si atendemos a aspectos cualitativos, como edad, género y país de procedencia, veremos cómo el comportamiento ha ido también en paralelo a la evolución del mercado de trabajo:

Las personas menores de 30 años sufren la tasa de desempleo más elevada, y además de que se incorporan más tarde al mercado de trabajo, cuando lo hacen llegan en las condiciones más

precarias, con lo que su presencia afiliativa ha reducido su porcentaje sobre el conjunto en algo más del 2%.

En el caso de los pensionistas podemos afirmar que la doble adscripción acordada en el 10º Congreso ha permitido retener gran parte de la afiliación en esas edades, aunque es justo reconocer que todavía se nos “escapan” volúmenes importantes. En cuanto al género, la evolución de la afiliación de las mujeres es de un menos 6,7%, si bien el porcentaje sobre el conjunto mejora en casi 3 puntos, al pasar del 39,31% al 42,34%.

Por último, en el caso de las personas de nacionalidad distinta a la española se observa un ligero descenso de poco más de 25 décimas, que está asociado al retorno a sus países de origen y a las pésimas condiciones de trabajo que caracterizan a este colectivo.

Desde el punto de vista cualitativo también debemos tener en cuenta los datos que ofrecen nuestros estudios: la mayoría de las afiliaciones se producen en los locales sindicales (72%) y vinculados a la asesoría jurídica y sindical (20,44%), frente a un 15% que lo hace a través de los delegados sindicales, datos confirman la tesis anterior y nos permiten extraer algunas conclusiones:

Debemos convertir la afiliación en una tarea permanente, y afiliar más y de manera sostenida en el tiempo; y más allá de campañas puntuales debe obedecer a la planificación de la actividad afiliativa en cada una de las estructuras del sindicato.

Debemos continuar con los trabajos de mejora de los mecanismos recuperación, dotación de personal y de recursos materiales, formación y coordinación de las diferentes unidades de atención telefónica, evitando la dispersión de los recursos y de recuperación de bajas.

Debemos seguir apoyando y desarrollando la estrategia de fortalecimiento de la Federación de Pensionistas puesta en marcha en todo este mandato.

Debemos establecer planes específicos para la afiliación entre jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Debemos afiliar más a través de los delegados y delegadas sindicales, pues la afiliación que llega por esta vía es la que más y mejor se sindicaliza y, por tanto, se demuestra más estable.

Debemos garantizar los mecanismos de seguimiento y atención de la afiliación que nos llega a través de los locales y los servicios jurídicos, pues siendo la principal fuente de afiliación es también por la que más pronto causan baja.

El seguimiento de la afiliación debe introducirse como un punto obligado en la agenda de la dirección del sindicato en todas y cada una de las estructuras, con informes de evolución de periodicidad mensual a elevar a la estructura superior en cada ámbito.

La evolución de la afiliación debe ser establecida, al igual que los resultados electorales, como elemento de referencia obligatoria a la hora de renovar responsabilidades en la organización o determinar retribuciones salariales y otras.

7.4. El primer sindicato de España

En diciembre de 2015 finalizó el período de concentración electoral, aunque como es conocido el proceso continúa de manera dinámica. Con los resultados más recientes que se pueden aportar en este balance debemos confirmar lo que entonces se puso de manifiesto: CCOO volvemos a ganar las elecciones sindicales por sexta vez consecutiva, ampliando la diferencia con la segunda organización sindical, ganando en todos los sectores de la producción y de los servicios, y en todos los tramos de empresa, pequeñas, medianas y grandes. Mejorando los resultados en todos los territorios, con la excepción de aquellos donde existe históricamente una fuerte presencia del sindicalismo nacionalista.

Celebramos las elecciones sindicales en el peor escenario posible: destrucción de tejido productivo, con la consiguiente desaparición de empresas y la reducción de plantillas en muchas de las que han sobrevivido, clima de hostigamiento al sindicalismo confederal y de clase, reducción de recursos materiales y humanos...

En efecto, los estragos de la gestión de la crisis han supuesto que se hayan elegido 40.000 delegados y delegadas menos que en el período anterior, lo que ha repercutido más, como era esperable, en los dos grandes sindicatos. CCOO hemos dejado de elegir a 15.000 delegados y delegadas y la UGT algo más de 20.000.

En estas condiciones, se puede afirmar que el menor número de delegados y delegadas elegidos en las listas de CCOO no se debe a ninguna crisis de legitimidad del sindicato, sino que se debe al efecto combinado de tres realidades contrastables: desaparición de empresas y, por tanto, de unidades electorales, reducción del número de componentes de los comités de empresa por reducción de las plantillas y cambios en las unidades electorales en la Función Pública por las decisiones unilaterales de las Administraciones orientadas a debilitar el poder sindical.

Pese a todo ello, CCOO vuelve a ser la primera fuerza sindical, ampliando la diferencia con nuestro más directo competidor. Si el período de cómputo lo iniciamos con una diferencia de 6.500 delegados y delegadas con respecto al segundo, ahora ésta se encuentra en los 9.000. Por otra parte, aunque el capítulo de "otros" aumenta, ninguna de las casi dos mil organizaciones que lo componen registra una mejora significativa de sus resultados, la que más despunta únicamente crece un 0,6%.

En el aspecto cualitativo cinco cuestiones son reseñables:

El porcentaje de mujeres en nuestras candidaturas mejora, pero fundamentalmente porque se han perdido más delegados hombres.

El número de delegados y delegadas menores de 30 años, por el contrario, disminuye en un punto, siendo significativamente bajo aunque mejor que la tasa de afiliación en esta franja de edad.

El número de delegadas y delegados no afiliados aumenta en algo más de dos puntos, estando en estos momentos en el 37%.

En los territorios con fuerte presencia del sindicalismo nacionalista éstos han mejorado la posición frente al sindicalismo representado por CCOO y UGT.

En sectores como sanidad y educación, en los que se da una fuerte presencia corporativa, seguimos siendo la primera fuerza sindical, en algunos casos mejorando nuestros porcentajes; pero el sindicalismo de clase y confederal acaba siendo superado por el agregado de expresiones corporativas y “amarillas” como consecuencia de un importante retroceso de UGT.

Es lugar común concluir cada vez que abordamos el tema electoral afirmando que las elecciones sindicales se ganan día a día, que expresan el reconocimiento a la labor sindical desarrollada a lo largo de todo el mandato. Pero lo cierto es que en no pocas ocasiones preparamos las elecciones como si de un acto puntual, que se repite cada cuatro años, se tratase. Deberíamos plantearnos cómo, en lo que a afiliación se refiere:

Concebir las elecciones como una labor cotidiana que, como el seguimiento de la afiliación, debe formar parte del orden del día de todas las estructuras del sindicato, con informes periódicos y seguimiento desde las estructuras de ámbito superior.

Dotarnos de planes específicos de promoción de compañeras para que formen parte de nuestras candidaturas, de igual manera que lo debemos hacer para facilitar la incorporación de personas jóvenes.

Establecer mecanismos para afiliar a aquellas personas que se presentan en nuestras listas como no afiliados, con objetivos mensurables y seguimiento puntual del grado de cumplimiento de los mismos.

Diseñar estrategias de fortalecimiento del proyecto confederal en los territorios con mayor presencia del sindicalismo nacionalista y en los sectores donde está más arraigado el corporativismo.

7.5. Nuevas tecnologías y comunicación

Uno de los objetivos del período era fortalecer la comunicación a través de las redes sociales. Visibilizar la acción del sindicato en cualquier ámbito, entre la afiliación y entre la ciudadanía en general. Generar proximidad, abrir la participación, establecer vínculos para reforzar la lealtad con CCOO. Difundir una imagen del sindicato potenciando en las redes los mismos valores y resultados de nuestra acción sindical, que hacen que obtengamos la mayoría de representantes en las empresas.



Este objetivo ha sido todo un reto, dado que partíamos de dos condicionantes fundamentales, una de tipo cultural, de resistencia a los cambios que tan rápidamente se han generado en el mundo de la comunicación y que han venido para quedarse. La segunda ha sido el acceso limitado a unos recursos adecuados, tanto técnicos como de personal, para la gestión y la elaboración de contenidos.

Pero hay que decir que, en este tiempo, el camino recorrido ha sido muy gratificante, porque hemos asistido a una importante evolución en el interno. Hemos sido capaces de cohesionar el trabajo entre las distintas estructuras para apoyar el objetivo confederal, y hemos contado con la colaboración de destacados ciberactivistas, sin los cuales habría sido imposible llegar hasta donde hemos llegado.

Ha sido necesaria la formación y mejorar las herramientas de trabajo y coordinación. Hemos realizado más de cincuenta cursos durante el mandato en federaciones estatales y territorios, y en los equipos confederales con buena participación e interés. Particularmente destacaríamos el II Encuentro, en noviembre pasado, de ciberactivistas que ha sido clave para la práctica y la estrategia de difusión. Elaboramos un manual de usos de las redes sociales al principio del mandato, y hemos trabajado con los equipos de Comunicación y los avances en el entorno informático. Hemos realizado el seguimiento de nuestra presencia en las redes sociales, que ha sido clave, evaluando el trabajo y los impactos e interacciones para ir mejorando.

El crecimiento de “seguidores” se mantiene a ritmo constante, con algunos picos en su incremento coincidiendo con campañas exitosas como la de #HuelgaNoEsDelito, #ExigeCCOO o #CCOOhaceHistoria. Entendemos que sigue siendo relativamente pequeño para el tamaño, la presencia e influencia de la organización. Sin embargo se mantiene en el promedio de seguimiento de otras organizaciones sindicales, tanto nacionales como internacionales. Hay que insistir en el camino iniciado de colaboración con otras fuerzas con intereses similares, tanto puntuales como estratégicos, y, desde luego, en mejorar en agilidad y disponibilidad de contenidos.

En realidad es más importante la interacción que los seguidores, sobre todo en Twitter. Por lo que se ha trabajado en la depuración de contenidos propios en las cuentas de la organización, más que los RT masivos desde cuentas oficiales, y se han verificado las cuentas Confederal y de la Secretaría General. Por otra parte, en Facebook es pública la preferencia de las personas a las que le gusta la página de CCOO, lo cual desincentiva a bastantes trabajadores y trabajadoras de hacerse seguidores de CCOO en esa red por miedo a que se conozca en sus empresas.

Reputación *on line*. Se ha hecho un esfuerzo de difusión de la transparencia de la cuentas de CCOO, respondiendo a determinadas intervenciones en redes que cuestionaban la financiación del sindicato. También se han elaborado argumentarios para ayudar a contrarrestar informaciones parciales, falsas o directamente malintencionadas sobre temas reputacionales sensibles, como formación, financiación, ERE, tarjetas black, etc.

Además existen contenidos que “no caducan”. Se han difundido documentos y sitios web de estudios, salud laboral, formación, medio ambiente, asesoramiento, cuya vigencia va más allá de la actualidad inmediata y refuerza el relato de CCOO como una organización útil para los trabajadores y trabajadoras, tanto individual como colectivamente.

Sobre los contenidos gráficos y audiovisuales. Hemos incrementado notablemente la producción y difusión de imágenes, memes y vídeos que tienen un mayor impacto y contribuyen a la difusión de los mensajes.

Coordinación. Las redes, como la comunicación, son transversales y por tanto necesitan de la coordinación con el resto de secretarías, no sólo la de Comunicación. En este sentido se han empezado a dar pasos en la dirección correcta, tanto con la participación directa de las secretarías y sus perfiles personales como con la información directa a la Secretaría y al equipo de Redes, pero hay que profundizar mucho en ello. Contamos con herramientas propias, como la intranet, para ciberactivistas: Socialnet, que es utilizada por algunas organizaciones para la discusión y coordinación. Pero debemos mejorar el nivel de uso de estas herramientas, potenciando una versión móvil. Hemos creado canales de Whatsapp y Telegram para ciberactivistas, un canal de CCOO en Telegram y hemos creado una cuenta consultaredes@cco.es para atender consultas y problemas de los ciberactivistas y potenciar su participación.

En el próximo mandato tal vez deberíamos plantearnos la integración de todos los elementos y herramientas en una sola Secretaría Confederal de Comunicación.

7.6. Nuevas formas organizativas

Esta ha sido una de las estrategias fundamentales desarrolladas en este mandato. La hemos abordado en una triple dirección:

El fortalecimiento y ampliación de nuestras secciones sindicales de empresa (SSE). En este período las federaciones han llevado a cabo una labor de “saneamiento” de los registros de SSE, que ha supuesto 1.752 modificaciones, y como consecuencia la desaparición de 387 SSE fruto, fundamentalmente de la reorganización o desaparición de empresas (quedan 223 pendientes por la fusión de entidades bancarias), y la creación de 1.026 nuevas secciones, teniendo en la actualidad con datos razonablemente fiables cerca de 5.000 secciones sindicales constituidas y operativas.

La readscripción en las federaciones de sectores, colectivos y empresas de difícil encuadramiento. Este proceso puesto en marcha por el Consejo Confederal ha supuesto un intenso proceso de tejer consensos entre las federaciones, que ha permitido pacificar los litigios preexistentes en 57 sectores. Complementariamente, para aquellos casos en los que la movilidad de la afiliación entre federaciones no era aconsejable, pero donde se comparten ámbitos de negociación colectiva en los que la colaboración



se hace indispensable, hemos puesto en marcha los Ámbitos de Cooperación y Participación Interfederativa (ACEPI).

La fusión de federaciones. En este mandato se han fusionado las antiguas Federaciones de FECOHT y COMFIA, la de Servicios Privados (FSP) y FECOMA y la fusión de INDUSTRIA y FITEQA, a la que posteriormente se incorporó la Federación Agroalimentaria (FEAGRA). El objetivo de este proceso de fusiones federativas ha sido siempre el mismo: dotarnos de una organización más eficaz para la acción sindical en un contexto de cambios profundos en el tejido productivo y de recursos para la actividad del sindicato menguantes, lo que demanda de la mayor eficacia en la gestión de los mismos.

No todos los procesos han sido iguales, unos han sido más difíciles que otros; alguno, como el de FECOHT, han tenido carácter traumático, pero hemos llevado a cabo un proceso irreversible que en el medio plazo nos tiene que permitir una mejora significativa de los resultados sindicales.

Un proceso que debería haberse realizado en un espacio temporal menor al que finalmente ha ocupado, y que, sin duda, ha interiorizado excesivamente durante un tiempo a la organización.

Un proceso que por vías distintas se ha extendido y debe ser completado con nuevas actuaciones en las estructuras territoriales de la organización. Ya en el pasado Congreso iniciamos un proceso de aligeramiento de la superestructura del sindicato. A lo largo de este mandato nos hemos visto forzados por las circunstancias a procesos de reestructuración interna con afectación a los instrumentos que habíamos desarrollado en la fase expansiva del ciclo económico, como FOREM, ISTAS, y otros que han tenido efectos sobre los empleos de muchas personas, repercusiones financieras importantes, que en algunos casos han afectado a la propia estructura del sindicato. Por unas u otras vías, desde una reflexión previa o forzados por las circunstancias, esos procesos han derivado en un importante adelgazamiento de la estructura, con el consiguiente ahorro de costes que nos debería permitir orientar mejor los recursos hacia la acción sindical.

Haber aprendido las lecciones del pasado debería suponer que determinados errores no vuelvan a cometerse. Sin duda, haber logrado un importante grado de cohesión y unidad internas, así como la alarma generada por la reducción de los ingresos han facilitado las decisiones, duras, a veces traumáticas que hemos adoptado. El camino no se puede desandar. No debería ser desandado. Por eso no es entendible que, a las primeras de cambio, a poco que en algunos espacios, pocos afortunadamente, se confrontan posiciones en los congresos y no se es capaz de llegar a candidaturas únicas se vuelva a las andadas de formar macro direcciones, que sin duda pueden llevarnos a repetir los errores del pasado, además de poner en evidencia nuestra capacidad de convivir con la posición diferente a la nuestra.

Por otra parte, difícilmente, las personas que han visto cómo sus empleos se perdían, o sus salarios eran reducidos, van a entender estas situaciones.

El sindicato debe seguir tratando de mejorar la eficiencia en el uso de los recursos. Este Congreso debe suponer un salto cualitativo, en la línea de las reflexiones del debate realizado, en la cooperación entre estructuras, con base territorial. No es un problema de competencias lo que hemos de dilucidar, es cuestión de eficacia.

Necesitamos de la cooperación entre federaciones en el territorio, impulsar la creación de instrumentos flexibles, funcionales al trabajo a realizar. Que nos permitan generar sinergias y, a través de ellas, llegar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, estén donde estén y tengan el marco convencional que tengan. Instrumentos organizativos capaces de intervenir en una realidad de empleo, que tiene bastante de 'magmática', en la que la precariedad y el "nomadismo" laboral conviven con la vieja empresa fordista que dio origen y justificó nuestras estructuras, hoy sobrepasadas en sus capacidades por la nueva realidad de la empresa y el empleo.

7.7. Un sindicato de la gente joven

Sindicato para o ¿sindicato de la gente joven? Muchas son las ocasiones en las que nos referimos a los y las jóvenes como el futuro del sindicato, sin caer en la cuenta de que o son el presente o el sindicato tendrá un futuro incierto; como tendrá un futuro incierto España si no se entiende que la quiebra generacional es un grave asunto al que conviene prestar la máxima atención.

La situación del empleo en España y especialmente la relación de las personas más jóvenes con el mismo hacen difícil en el presente la vinculación masiva de estas personas con el sindicato y que jueguen un papel relevante en la organización.

Incorporación insuficiente y cada vez con más edad al empleo activo, no en vano las personas jóvenes soportan la tasa de paro más elevada entre los diversos rangos de edad; entrada que o bien se produce fuera de nuestro país, o bien hace que accedan al empleo en España en condiciones harto precarias, en su mayoría rotando por empleos temporales y mal pagados o del empleo al desempleo.

Las Secretarías de Juventud han sido especialmente activas en este período, tratando de realizar una actuación eficaz frente a las condiciones de discriminación laboral y elaborando y poniendo en práctica planes concretos de trabajo en los ámbitos empresariales y sectoriales de mayor precariedad laboral; denunciando la realización de prácticas no laborales que, en realidad, se convierten en empleo sumergido; estableciendo mecanismos para el seguimiento de estas iniciativas y proporcionar asistencia sindical a las personas objeto de estas prácticas.

Han sido destinatarias de atención en la negociación colectiva mediante la introducción en los convenios de cláusulas contra la discriminación, evitando las dobles escalas salariales como puerta de entrada a las empresas, del impulso de la utilización de los contratos formativos, que deben volver a recuperar sus características previas a las reformas laborales de 2010 y 2012; es decir, la de un contrato destinado a las personas recién tituladas que ponga freno al uso abusivo de prácticas no laborales. Recuperando el contrato de formación y aprendizaje, para la formación y con límite de edad.

Gobierno y empresas tienen que entender que el futuro pasa también por la estabilidad para la gente joven en el empleo, frente a la temporalidad y otras formas de precariedad.

7.7.1. Garantía Juvenil: ¿la oportunidad perdida?

Con el impulso de la CES, y más concretamente de su Departamento de Juventud, nació en Europa la “Garantía Juvenil”. Eran los años más duros de la crisis económica y por toda Europa se disparaban las tasas de desempleo entre las personas más jóvenes, tiempos en los que en España se llegó a superar el 50%.

Dotada para su desarrollo con 6.000 M€, al menos en España fueron más las expectativas generadas que los resultados reales. Inició su andadura como una operación propagandística de un Gobierno necesitado de éxitos inmediatos y condicionados por el intento de apropiárselos, prescindiendo de sindicatos y empresas para su diseño y culpabilizando a las CCAA del escaso éxito conseguido en los primeros años de su desarrollo.

La Garantía Juvenil fue tratada en las distintas declaraciones para el diálogo social suscritas en el período, pero todo quedó en meras declaraciones de intenciones con escaso desarrollo. A día de hoy seguimos esperando que se realice una evaluación a fondo de su implementación y resultados, para poder avanzar de verdad en el nuevo escenario de negociación abierto. Los déficits de implementación no pueden resolverse con la mera incorporación de las sedes sindicales a la red de puntos en los que las personas jóvenes tienen la posibilidad de apuntarse a los programas.

Tal y como se refleja en el Balance de la Secretaría de Juventud: *“A pesar de que el dato de inscritos ha ido aumentando a lo largo del último año, sigue siendo claramente insuficiente y, además, seguimos sin tener información acerca del número de personas que han sido atendidas en el plazo previsto (4 meses), ni disponemos de información referente al tipo de actuación que se ha llevado a cabo con los inscritos, ni al tipo de oferta que han recibido (formación, prácticas o empleo) y su distribución por CCAA.*

El pasado mes de diciembre finalizó el período previsto para el desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013–2016 en la que se ha basado el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. En ese sentido, solicitamos al Ministerio de Empleo y Seguridad Social una reunión específica de evaluación en el seno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, y la convocatoria de la Comisión de Seguimiento, tal y como recoge el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España.

Si hay un elemento que ha caracterizado el desarrollo del plan ha sido la unilateralidad por parte del Gobierno. Así, el pasado mes de diciembre se anunciaron una serie de reformas, como la incorporación del “cheque formación”, que no estábamos dispuestos a aceptar y forzamos la convocatoria de una reunión por parte de la Secretaria de Estado de Empleo. Nuestro objetivo en esta reunión era dar marcha atrás a las medidas que no aceptábamos y recabar el compromiso de retomar el diálogo social para que el Ministerio deje de poner parches a un plan que ha sido un auténtico fracaso. Y reivindicando que se retome la senda del diálogo social comprometida para construir un Plan de Garantía Juvenil nuevo, con debate y participación de los interlocutores sociales,



que sea operativo, eficaz, y con unos mecanismos de seguimiento y control eficaces. A raíz de las reclamaciones sindicales, el Ministerio se ha comprometido a no utilizar recursos de la Seguridad Social para incentivos a la contratación, sirviéndose sólo de fondos del SEPE vinculados a Garantía Juvenil para no seguir dañando a la Tesorería General de la Seguridad Social; abrir un debate sobre la utilización de las bonificaciones a la contratación y realizar una evaluación sobre la eficacia o no de estos incentivos. El Gobierno se comprometió a convocar en un breve plazo las mesas de diálogo social para debatir sobre Garantía Juvenil y los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicales) manifestamos que para empezar a deliberar sobre la mejora de este programa necesitamos, sin más dilación, todos los datos pendientes de valoración de resultados y de las medidas y actuaciones que han recibido los jóvenes, para poder realizar una evaluación que nos permita conocer qué medidas funcionan y la posibilidad de diseñar otras que puedan resultar más eficaces.

Creemos que ha llegado el momento de hacer balance del programa, estudiar los fallos y deficiencias que hemos venido denunciando reiteradamente a lo largo de los últimos años, y plantear cómo mejorar esta iniciativa que podría suponer una oportunidad para muchas personas jóvenes que no podemos dejar escapar”.

La Garantía Juvenil no puede ser la enésima oportunidad perdida para los y las jóvenes en España. Al mismo tiempo que se acuerda un nuevo plan, es necesario revisar, para darle un impulso decidido, la articulación legal y práctica de los programas de Formación Dual en nuestro país, salir del terreno de la propaganda y situarse en el de las reales necesidades de las personas.

7.7.2. Jóvenes y acción sindical internacional

El sindicato ha participado en este período en múltiples iniciativas del movimiento sindical internacional dirigidas a las personas jóvenes, en el marco del Comité de Juventud de la Confederación Sindical Internacional (CSI), si bien la mayor parte de su actividad se ha desarrollado en Europa. Bien a través de la Secretaría en el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), también a través de jornadas organizadas por la CES, en gran medida, destinadas a la formación de cuadros sindicales jóvenes o para coordinar la acción sindical en los diferentes países, así como con la OIT y otros organismos e instituciones.

Como también refleja el balance referenciado: *“La estrecha relación con las estructuras juveniles de otros sindicatos del sur de Europa y del área francófona ha derivado en la fuerte implicación de CCOO en el incipiente desarrollo del llamado MEYTUN (Mediterranean European Youth Trade Union Network), una red no institucionalizada de colaboración y análisis formada por representantes de organizaciones italianas, francesas, belgas, portuguesas, chipriotas, griegas y españolas, llamada a mejorar el intercambio de información y buenas prácticas, la coordinación de campañas y movilizaciones y la cooperación entre sindicatos de estos países, fundamentalmente en lo que tiene que ver con la juventud y su vinculación al mundo del trabajo.*

En el plano de la colaboración con otros sindicatos u organizaciones juveniles, debe destacarse la participación de la Secretaría en un proyecto de cooperación con las tres grandes confederaciones turcas, coordinado por la CES,

gracias al cual decenas de jóvenes sindicalistas de la Unión Europea y de Turquía han participado en distintos encuentros, debates, jornadas de trabajo y visitas a empresas para facilitar un acercamiento entre sus diversas realidades. Este proyecto –que pasó también por Madrid– ha estado marcado, con especial crudeza en el seminario celebrado en Antalya, por la creciente represión del Gobierno turco. Tal situación ha llevado a CCOO a respaldar privada y públicamente a la delegación turca y, muy en especial, a la representación del sindicato de clase DISK, la más afectada por la deriva política de su país.

En este mandato, la Secretaría de Juventud también ha dado continuidad a un proyecto de cooperación entre jóvenes griegos, belgas y españoles (Youth Epoca), del que –desde el mundo sindical– además de CCOO han tomado parte el sindicato belga FGTB y el griego GSEE, y que ha permitido compartir experiencias, debatir y difundir ampliamente conclusiones en relación a la precariedad juvenil, a las agresiones del poder económico y de las instituciones a su servicio –padecidas, por ejemplo, en forma de políticas de austeridad– y a la democracia social en Europa”.

A caballo entre la acción sindical internacional y la nacional se encuentra la actividad desplegada en relación con la *Estrategia ante el reto de la emigración juvenil*, destinada a jóvenes españoles... “*elaborada por la Secretaría en 2015 con objeto de organizar sindicalmente y atender en distintos niveles a la juventud que se ha visto, se está viendo o se verá forzada a abandonar nuestro país para buscarse la vida en el extranjero*”.

Asimismo, en colaboración con otras organizaciones sindicales, estudiantiles y juveniles españolas y europeas, CCOO forma parte de la iniciativa de denuncia de la situación de explotación que padecen miles de personas becarias en todo el mundo, que derivó en un manifiesto común y la convocatoria de una primera movilización internacional en febrero de 2017.

La *Guía Aprendices, becarios y trabajo precario*, fruto de la colaboración entre las Secretarías de Juventud, Acción Sindical y Formación, ha tenido una amplia difusión federal y territorial, contando con sucesivas reediciones, jornadas de difusión y con repercusión pública, que nos han permitido acercarnos a la realidad de la dispersión de fórmulas de contratación, que facilitan todo tipo de abusos en la inserción laboral de nuestra juventud.

7.7.3. La participación y la organización

Afiliar y organizar la participación de las persona jóvenes pasa por ser una tarea de primer orden para las diferentes organizaciones del sindicato. En el período entre congresos que ahora finaliza han convivido la última generación de sindicalistas que desarrollaron parte de su actividad bajo una dictadura y otra que ha desarrollado toda su vida sindical en democracia.

El próximo será un período de renovación y cambio, con la práctica desaparición de los primeros niveles de dirección de los primeros y la plena asunción de esas tareas por una generación nueva, que debe favorecer además una conexión natural con una nueva generación de trabajadores y trabajadoras, nacidos en su mayoría en democracia y que han vivido todo el proceso de cambios que se han ido registrando en la empresa y la sociedad española a lo largo de este tiempo.

Todo un desafío y también una oportunidad para el sindicato para abordar el relevo generacional con garantías y sin miedos. Para ello se necesita hacer un trabajo planificado que incluya, al menos, los elementos de renovación de la representación y la dirección de las estructuras del sindicato en los centros de trabajo; la renovación, ya iniciada, de las estructuras confederales hasta los máximos niveles de dirección.

La formación sindical es fundamental para el desarrollo adecuado de este proceso de renovación. Para ello, antes de finalizar este mandato, hemos querido dejar sentadas las bases de la Escuela del Trabajo que ahora culmina su primera edición, desarrollada entre enero y mayo, en forma de experiencia piloto, en la que han participado 30 jóvenes sindicalistas y de la que podremos tener una evaluación a ser posible antes del 11º Congreso. Que se completaría, en colaboración con la UNED, con un proyecto más ambicioso de Universidad del Trabajo.

7.7.4. Jóvenes CCOO

En el 10º Congreso, en el Programa de Acción, apostamos por crear una figura afiliativa, “Jóvenes CCOO”, destinada a promover la afiliación de los colectivos pre laborales y así se estableció como uno de los objetivos en el Plan de Trabajo de la Secretaría Confederal de Juventud.

Posiblemente, porque cuando tomamos esa decisión el debate no se había madurado suficientemente, la resistencia de algunas organizaciones y el paso del tiempo no han permitido llevar a cabo aquel mandato. Necesitamos retomar el debate. Necesitamos determinar cómo adaptamos, si es necesario, nuestras estructuras a las nuevas realidades para facilitar la llegada al sindicato de las personas jóvenes, independientemente de cuál sea su situación. Necesitamos dar un paso adelante, no podemos esperar a que se hallen integrados de forma estable en el mercado laboral. Es necesario aproximarse a ellos y ellas antes, con propuestas sobre sus condiciones laborales como las comentadas anteriormente, pero también en los Institutos, escuelas de FP y universidades, organizando en base territorial la relación con ellos y ellas a través de las estructuras sindicales en esos ámbitos.

7.8. La formación de sindicalistas. Escuela de dirigentes

El proceso que hemos denominado ‘repensar el sindicato’, vinculado a la campaña Hicimos, Hacemos, Haremos Historia, ha puesto de manifiesto, con un carácter muy general, la necesidad de fortalecer la formación sindical en todas nuestras estructuras. El desmantelamiento del subsistema de Formación Profesional para el Empleo ha supuesto la desaparición de los recursos que veníamos aplicando a formación sindical desde la Confederación y que, en buena parte, eran distribuidos para ejecutar programas de formación sindical en nuestras estructuras federales y territoriales.

Esta situación ha hecho que la mayoría de nuestras organizaciones y la propia Confederación hayamos acordado destinar recursos propios a la formación sindical, estableciendo criterios básicos de



reparto de responsabilidades en la atención a las necesidades formativas de la afiliación, delegados y delegadas y responsables sindicales. Necesidades que tienen que ver con temas como el conocimiento de nuestra historia, procesos de negociación colectiva, salud laboral, igualdad, liderazgo participativo y democrático, formación en la empresa, economía de la empresa y economía general, etc. y que hemos comenzado a realizar con recursos propios.

El proceso de renovación del sindicato, unido a un cambio generacional, hace que la planificación de la formación de dirigentes se convierta en una tarea de primer orden. Por esto, como experiencia innovadora dirigida a sindicalistas jóvenes, hemos puesto en marcha el programa piloto de Formación Superior de Cuadros, cuya primera edición como “Escuela del Trabajo” hemos completado.

Esta escuela, dirigida a cuadros del conjunto de la organización, ha tenido como objetivo prefigurar una propuesta que ha buscado construir un recorrido que permita interpretar mejor la realidad, profundizar en la reflexión que hacemos como sindicato socio-político y apuntar algunos de los elementos de formación que hay que desarrollar en habilidades e instrumentos para una mejor acción sindical.

El objetivo es configurar un itinerario que nos sirva no sólo para formar, sino también para relacionar al sindicato con la reflexión crítica y propositiva que hay en nuestra sociedad, y, a la vez, hacer aflorar mucho del conocimiento y las experiencias que hay en el sindicato. De hecho, en la experiencia piloto se ha buscado una combinación entre la participación externa del CCOO así como de parte del activo de la organización.

A pesar de haberse desarrollado en el tramo final del mandato, esta es una propuesta que nos permite proyectar en clave de futuro. La formación de cuadros o superior tiene sin lugar a dudas que estar vinculada a la formación sindical básica y media. Pero, además, “La Escuela del Trabajo” no sólo cumple la función de formar, nos debe ayudar a renovar y mejorar en la propuesta y también nos permite reflexionar de forma permanente con muchas de las personas que están en el entorno con el sindicato, y que con su participación no sólo nos aportan, sino que contribuyen a la reflexión sobre la centralidad del trabajo.

Hemos revisado y desarrollado los convenios firmados con universidades públicas como la Complutense (Escuela de Relaciones Laborales) y la UNED (creación del Centro de Formación Avanzada en Relaciones Laborales y Estudios Sindicales). Mantenemos con la UNED un máster en materia de Economía, Trabajo y Sociedad, junto a otros dos en materias de Igualdad y Liderazgo, en este caso con el Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos. Estos procesos de colaboración sientan las bases para un reconocimiento posterior de los procesos de formación modular de sindicalistas, no sólo para titulados superiores, sino para la formación de especialistas en diferentes materias.

A estas actuaciones hay que añadir la participación de compañeras y compañeros de federaciones, territorios y de la propia Confederación en las acciones formativas de ámbito europeo programadas

por el Departamento de Formación del Instituto Sindical de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUI-CES), con el que aspiramos a seguir colaborando tanto aportando participantes como formadores.

Cuando hablamos de formación sindical debemos seguir prestando especial atención a la formación de formadores, teniendo en cuenta que la formación de sindicalistas debe contar con una metodología participativa que se corresponda con la formación de personas adultas y procurando el establecimiento de módulos formativos, que permitan componer itinerarios de formación personalizados, en función de las competencias previas y de las necesidades personales y sindicales.

Creemos que el trabajo realizado sienta las bases para una mayor colaboración y cooperación de nuestras organizaciones en la formación sindical, utilizando con eficacia y eficiencia los recursos siempre escasos, atendiendo las necesidades detectadas y facilitando el acceso generalizado de nuestras y nuestros sindicalistas a la formación sindical.

7.9. CCOO y el trabajo autónomo y la economía social

7.9.1. Trabajo autónomo

Es esta una realidad que hoy se caracteriza por el crecimiento del autoempleo, de la precariedad que le rodea, y de una inadecuada atención del movimiento sindical en España y en Europa frente a esta situación. En CCOO hemos ensayado distintas formas de atención a esta realidad del empleo, y en los últimos años, partiendo de una caracterización creemos que más adecuada, estamos intentando sentar las bases de un trabajo sindical específico y de una mayor protección del colectivo, que debe incorporarse como un elemento esencial y estratégico de las relaciones laborales en los próximos tiempos.

El empleo autónomo es uno de los muchos retos en el debate sobre el futuro del trabajo. Hay zonas de sombra entre falsos autónomos, autónomos dependientes, autónomos sin trabajadores, alejados del concepto de empresario, que son sin duda verdaderos trabajadores. Los sindicatos debemos incorporar en nuestra labor que los “verdaderos” trabajadores autónomos deben estar protegidos por derechos sociales, como el derecho a una remuneración adecuada, condiciones de trabajo justas, derecho a la formación, protección contra el desempleo, protección social y derecho a una pensión.

En este sentido se ha pronunciado la Confederación Europea de Sindicatos, en su último Congreso en París y en la Resolución aprobada por su Comité Ejecutivo el 15 de diciembre de 2016, que establece una hoja de ruta 2017-2018 para la actuación de la CES sobre esta realidad creciente del mercado de trabajo.

El falso trabajo autónomo, definido en la recomendación 198 de la OIT, se refiere a una relación de trabajo encubierta que hay que combatir. Por otra parte, además de los sectores en los que el autoempleo y el falso autoempleo ya existían, la digitalización se presenta como un nuevo motor para el crecimiento del empleo por cuenta propia en nuevos sectores y en sectores tradicionales.



Uno de los principales retos del movimiento sindical en España y en Europa es cubrir y proteger mejor a los trabajadores que se encuentran en una franja (sin duda en aumento) del mercado de trabajo. Debemos asegurarnos de que estos autónomos tienen derecho a negociar y estar cubiertos por convenios colectivos, teniendo en cuenta las estructuras existentes de la negociación colectiva. Se les debe garantizar una mejor protección.

Esto implica un cambio de paradigma en el movimiento sindical y la necesidad de elaborar y promover estrategias sindicales innovadoras para responder mejor a los retos del trabajo por cuenta propia.

El autoempleo entra en la categoría del trabajo "atípico" (Eurofound) o formas no estándar de empleo (OIT). Las estimaciones más recientes sitúan el 15% del empleo en la UE como trabajo autónomo, a lo que hay que sumar otro 20-25% de empleos atípicos, según la clasificación de Eurofound (nueve formas de empleo nuevas o de creciente importancia: trabajo para multiempresas; formas de tiempo parcial; empleos temporales de alta cualificación; trabajos ocasionales; trabajo móvil basado en TIC; trabajos esporádicos; empleo a través de plataformas digitales; empleo colaborativo; trabajo autónomo).

Uno de los eslabones más débiles de esta cadena son las formulas fraudulentas de explotación de los trabajadores y trabajadoras, a través de los denominados "falsos autónomos", también denominados de forma menos peyorativa "laboralidades encubiertas", que deben constituir junto con los dependientes económicamente un objetivo prioritario de la acción sindical.

Observamos, por otra parte, una tendencia a que los autónomos que deciden agruparse con otros y construir tejido asociativo lo hacen preferentemente en torno a sus iguales y en ámbitos territoriales específicos, a veces en un nivel de especialidad que obedece a causas, razones históricas vigentes aún.

En ese reto relativo a la coordinación, defensa y representación del colectivo hemos optado, tradicionalmente, por un modelo tendente a incorporar a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia en las estructura de CCOO de manera directa. Esa alternativa sigue vigente, si bien las distintas fórmulas que hemos ensayado no han producido aún resultados relevantes en materia de incremento afiliativo general o de porcentaje de afiliación dentro del objetivo de autónomos sin trabajadores. Complementariamente, en los últimos años hemos apostado por crear vínculos con iniciativas ya existentes de organización de los trabajadores autónomos, a través del Acuerdo de Asociación suscrito en octubre de 2013 con UATAE, asociación de asociaciones de autónomos, que integra a su vez a muchas de estas, de menor tamaño, y con estructura de especialización funcional e implantación territorial definida. Este acuerdo ya ha tenido desarrollo en cinco acuerdos específicos territoriales y federales (Aragón, Illes Balears, País Valenciano, Construcción y Servicios y, finalmente, Castilla-La Mancha).

Esta línea de trabajo está dando ya algunos frutos, reforzando la presencia e influencia de CCOO y UATAE, respectivamente, en el debate y definición normativa del trabajo autónomo. Además, consideramos que, aunque aún es pronto para evaluar resultados, es una alternativa que parece facilitar una

mayor capacidad de actuación sobre este colectivo que la deseable, pero aún no alcanzada en términos cuantitativos relevantes, afiliación directa.

Compartimos con la CES la reflexión de que conviene evaluar estas iniciativas de colaboración. En la forma en que se determinen, con mayor o menor grado de penetración en las estructuras sindicales, puede permitirnos conocer mejor el colectivo, influir en el mismo, y establecer estrategias de organización y defensa más adecuadas.

Hay modelos de organización del trabajo autónomo desde hace mucho tiempo. Debemos y deben ser conscientes de su propia debilidad si permanecen alejados de las estructuras sindicales y no establecemos estrategias comunes que permitan avanzar en la defensa del trabajo en sentido amplio.

Debemos reforzar la capacidad de intervención sindical, en cooperación cuando corresponda con las realidades organizativas del trabajo autónomo existentes, en los procesos de reestructuración donde los trabajadores y trabajadoras autónomos son el sector afectado: transporte, tecnologías de la información y la comunicación, trabajadores del mar... Los recursos para abordar estas situaciones, las políticas activas de empleo a través de mecanismos de formación, capacitación... son relevantes para ello.

La decisión de limitar la acción de organización y protección sindical a trabajadoras y trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo ha sido y es la línea de actuación principal de las organizaciones sindicales. El campo es amplio: 2 millones aproximadamente de autónomos son personas físicas sin empresa (2/3 hombres y 1/3 mujeres), en torno a un 75% de esas personas son autónomos sin trabajadores/trabajadoras.

La experiencia nos indica que, siendo una decisión con fundamentos evidentes, supone un factor que, en ocasiones, limita el trabajo con este colectivo de trabajadores y trabajadoras. El conflicto de intereses entre empleador y asalariados es evidente. También lo es que muchos autónomos en actividades que precisan de la presencia de 1-2 personas asalariadas, en muchos casos, durante sólo una parte del año, (17% de los autónomos en 2016: 320.000 personas), no escapan a la condición de trabajadores.

Al margen de lo anterior, no debemos olvidar tampoco que los sindicatos de clase hemos afrontado la necesidad de organizar a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su rol y puesto en la empresa. En ocasiones la capacidad de decisión de unos afiliados/afiliadas sobre otros, dentro de una misma empresa, es también motivo de conflicto que asumimos con naturalidad y, con frecuencia, hemos de abordar.

7.9.2. Economía social

CCOO ha mantenido una atención especial con el conjunto de empresas y entidades que se caracterizan por contemplar formas de participación democráticas de las personas, tanto en la propiedad



de las empresas como en la gestión de las mismas. En ellas las decisiones se adoptan teniendo en cuenta la participación en la actividad, más que la participación en el capital que cada socio tiene, y la distribución de sus excedentes se vincula más al trabajo o servicio que aporta cada socio. En muchos casos, además, prestan servicios sociales dirigidos a colectivos con especiales dificultades.

CCOO mantiene vivo un acuerdo con CONFESAL (que agrupa a las sociedades anónimas laborales) y la UGT, que en este período ha dado como resultado, entre otros, el trabajo conjunto entre CCOO Baleares y CONFESAL para articular la representación en el Consejo del Trabajo Autónomo y la Economía Social de esa Comunidad Autónoma, e impulsar la reimplantación de CONFESAL en dicho territorio.

En esta parte final del mandato mantenemos conversaciones con COCETA (Cooperativas de Trabajo Asociado) para suscribir también un acuerdo de colaboración que, entre otras cosas, nos permita combatir conjuntamente el uso fraudulento de esta forma cooperativa en algunos sectores de actividad, como los mataderos de carne.

Mantenemos también buenas relaciones con el tercer sector (Cáritas, EAPN, Cruz Roja,...) que engloba muchas actividades encuadrables en el concepto de economía social. Recientemente, hemos suscrito un Convenio entre la Fundación 1º de Mayo y la Fundación ONCE, cuyo primer proyecto será un trabajo sobre diversidad funcional y mercado de trabajo, centrado en la "Discapacidad sobrevenida y empleo", que está elaborando nuestra Fundación, coordinando un equipo de trabajo en el que se integran personas de la propia Fundación, la Secretaría Confederal de Protección Social y Políticas Públicas, la Federación de Servicios a la Ciudadanía y la propia Sección Sindical de CCOO en la ONCE.

7.10. La Responsabilidad Social de las Empresas

Respecto al trabajo realizado en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), durante este período se han elaborado tres nuevos informes: Promoción de la RSE; Inversión Socialmente Responsable en Fondos de Pensiones; y Gestión y funcionamiento del CERSE. Se han remitido propuestas y alegaciones a informes y normativas realizadas en el Consejo. Se ha propuesto la creación de nuevos grupos de trabajo; y se ha coordinado la representación de CCOO en este Consejo.

Además, se ha participado en la elaboración de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, documento elaborado en el seno del CERSE, y en las alegaciones posteriores a su aprobación en Consejo de Ministros. También se ha realizado el seguimiento del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (todavía pendiente de aprobación), presentándose propuestas al borrador. En esta misma línea, se han remitido observaciones al Anteproyecto de Ley en materia de información no financiera y diversidad.

Por otra parte, se ha realizado el seguimiento de las actividades y políticas de RSE nacionales y europeas, y participado en todas en las que era posible esta intervención.

Adicionalmente, se ha cooperado con otras secretarías confederales y otras organizaciones de CCOO, fundaciones, gabinetes confederales e ISTAS, en diferentes proyectos. Se ha participado en varias jornadas de RSE, organizadas tanto por el sindicato como por otras instituciones o entidades.

Se ha intensificado la colaboración con el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa (Observatorio de RSC) y desde febrero de 2017 CCOO ostenta la Vicepresidencia en la Junta Directiva.

Propuestas para el nuevo período. Es necesario reactivar el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas; impulsar la puesta en marcha de la Estrategia Española de RSE; seguimiento del Anteproyecto de Ley en materia de información no financiera y diversidad y del futuro Plan de Empresas y DDHH; fortalecer la coordinación en RSE entre la Confederación, las organizaciones territoriales y las federaciones; así como reactivar el funcionamiento del grupo confederal de RSE, en el que se integre una representación de cada organización con el fin de elaborar una estrategia común para la negociación colectiva y la acción social; realizar un mapa de la RSE en el que se incluyan los acuerdos y convenios colectivos con contenido en esta materia negociados por las distintas organizaciones de CCOO.

Para el sindicato, la apuesta por la RSE es la sostenibilidad integral de la empresa en el marco social donde se ubica, y para ello la participación sindical es un elemento clave.

No se puede hablar de RSE si existe la desigualdad, el desempleo y se eluden las exigencias legales, laborales y medioambientales. De aquí la importancia de la participación del sindicato en la elaboración de las memorias y de su evaluación. La RSE no puede ser sólo una estrategia de marketing de las empresas, ni el burladero para debilitar o eliminar la negociación colectiva.

7.11. Sindicato y economía colaborativa

La economía colaborativa es un fenómeno en proceso de expansión al que el sindicato no puede mantenerse ajeno. El desarrollo tecnológico abre campos inmensos al desarrollo que están modificando de forma acelerada la empresa el trabajo y las relaciones laborales y sociales, y lo está haciendo en muchos casos en conflicto y en ausencia de una regulación mínima, lo que inevitablemente aparece relacionado en demasiadas ocasiones con las formas más precarias de empleo.

Promover un marco jurídico sobre el trabajo colaborativo para evitar el debilitamiento y la neutralización de los salarios mínimos, de la normativa sobre tiempo de trabajo, de la Seguridad Social, y para asegurar la aplicación efectiva de la legislación nacional y europea, y los derechos de los trabajadores y trabajadoras en entornos en línea, establecer reglas justas, proteger los derechos a la propiedad intelectual.

El sindicato se preocupa de la economía colaborativa y de sus consecuencias potencialmente perjudiciales para el mercado de trabajo y el empleo.



El trabajo colaborativo significa una transferencia de tareas a una reserva de trabajadores en línea, a través de un intermediario, una plataforma en línea.

Las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras van desde la falsa libertad para organizar sus horarios y su vida profesional, y la no obtención de ningún beneficio de la aplicación de la legislación laboral (relación contractual). Carecen de comité de empresa, de negociación colectiva, convenios...

El aumento del trabajo colaborativo potencia la subcontratación interna en la empresa y externa transnacional, aumenta la economía sumergida y el trabajo informal, y puede generar una precariedad en el sector digital (temporalidad, salarios miserables, y escasa protección social).

La economía colaborativa exige reglas justas que garanticen a los trabajadores poder de negociación y trato justo.

La implicación del sindicato es un reto importante, pero también una oportunidad.

7.12. Sindicato y economía digital

Desde nuestra óptica sindical no podemos ignorar el impacto de la economía digital en el empleo, en las condiciones laborales, en la empleabilidad y en los salarios. La transformación digital y la economía conectada tienen el potencial de destruir empleos y de crear otros nuevos. Nadie duda de que la digitalización sea imparable, encontrándonos en la antesala de una nueva era a nivel global.

Por ello, desde CCOO apostamos por la digitalización de la sociedad, pero adecuadamente regulada, acordada y en un escenario en que los beneficios sean compartidos, de forma que disminuya la desigualdad social y se incremente la cohesión social para todas y todos los ciudadanos españoles. El uso acertado de la digitalización debe contribuir a reducir las desigualdades económicas y sociales.

Los riesgos asociados a esta nueva economía ya se están plasmando en algunos sectores en forma de cambios sustanciales en los tipos de empleo y las condiciones de trabajo, todo ello en el marco de una precariedad estructural. Elementos que si no actuamos con decisión se pueden extender al conjunto de la economía, por lo que las medidas de anticipación son fundamentales.

En este sentido, el sindicato tiene que participar en el rediseño de las relaciones laborales, con unas propuestas claras para conseguir un reparto más justo de los grandes beneficios que va a generar esta revolución tecnológica, en la expansión y distribución adecuada del empleo, además de avanzar hacia la cogestión, la mejora de la información y la representación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en las nuevas formas de empresa. Todo ello con independencia de la vinculación jurídica los mismos.

Estos objetivos pasan por analizar y buscar fórmulas que garanticen el mantenimiento del empleo, aseguren la calidad y la mejora en las condiciones de trabajo de forma global en materias como la jornada laboral –que debería reducirse si la digitalización mejora la productividad de la empresa–, garantías salariales, las relaciones con los representantes de los trabajadores, prevención de riesgos laborales o mejoras en la conciliación de la vida familiar, igualdad de género, cotizaciones sociales, fiscalidad global, entre otras. Y, en líneas generales, profundizar en el diálogo social y en la participación de todos los agentes en su desarrollo.

Este proceso debe ir acompañado del necesario consenso y participación de los agentes sociales europeos para la rápida adecuación de las distintas normas de la UE a las nuevas realidades, que deben aplicarse en todos los Estados miembros. Normas imprescindibles para orientar el desarrollo de esta economía digital en beneficio del conjunto de la ciudadanía europea.

VIII. SINDICATO A LA OFENSIVA

8.1. La disputa por la distribución de la riqueza hoy.

El cambio en la situación económica que venimos registrando desde 2014 configura un marco distinto al del pasado reciente para la acción sindical. Si bien es cierto que, por una parte, el paro todavía masivo limita la capacidad reivindicativa de los trabajadores y trabajadoras; y que, por otra, España sigue bajo los efectos de la condicionalidad establecida con el rescate del sistema financiero, consideramos que es urgente un giro social que conlleve reformas que amplíen y modifiquen el modelo democrático de relaciones laborales y desarrollen una nueva política económica y social.

Para ello, proponemos un giro en la política económica que nos ha conducido hasta aquí y un cambio en el marco laboral, que nos permitan configurar un modelo de relaciones laborales verdaderamente democrático, con el fin de impulsar una recuperación intensa, sólida, compartida y solidaria entre personas y territorios. En este sentido, elaboramos un documento, el de las 20 propuestas (que presentamos a los partidos políticos antes de las elecciones generales de diciembre de 2015 y que reiteramos en junio cuando las elecciones tuvieron que repetirse) en el que se planteaba un amplio paquete de medidas que buscaban luchar contra el paro, mejorar las condiciones de empleo, aumentar la protección social, y ampliar y mejorar el tejido empresarial, como base indispensable para crear empleo de calidad, financiar el Estado de bienestar y desarrollar sólidas políticas públicas.

Teniendo en cuenta el cambio en la situación económica y los cambios políticos tras los procesos electorales, el sindicato tiene que pasar de las posiciones resistencialistas, defensivas, que caracterizaron el período anterior, a la ofensiva. En el período precedente, la gestión de la crisis ha derivado, como hemos visto, en un importante trasvase de rentas que ha afectado seriamente a las rentas de los trabajadores y las trabajadoras. Ahora es el tiempo, tras dos años de recuperación macroeconómica, de pasar a la ofensiva para recomponer las rentas del trabajo.



Tenemos que ser capaces de combinar de manera inteligente la negociación en los diferentes escenarios, en la empresa y con las organizaciones empresariales, así como a través del diálogo social tripartito, con la movilización laboral, social y política.

8.2. Los Acuerdos Interconfederales

8.2.1. El Acuerdo 2015-2017

Desde el 10º Congreso, en 2013, la acción sindical ha estado condicionada por la reforma laboral de 2012; una estrategia concertada entre Gobierno y patronal para imponer una transformación radical del modelo de relaciones laborales que ha roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y agravado profundamente la asimetría entre capital y trabajo, debilitando los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores y trabajadoras: 1) la intervención sindical, 2) la regulación legal de los derechos laborales, y 3) la cobertura de la negociación colectiva.

Ello ha provocado la mayor regresión en términos de empleo y derechos sociales e, incluso, civiles registrada desde la transición democrática. Por ello, en el período comprendido entre el 10º y el 11º Congreso Confederal, la negociación colectiva ha pasado por una situación complicada.

El III AENC solo fue posible después de un largo proceso de negociación en un contexto muy difícil, ya que es el primer acuerdo que se produce tras la reforma laboral de febrero de 2012.

Un contexto difícil también porque, a pesar de haber salido de la recesión, aún estamos inmersos en una situación social que tiene efectos muy negativos en la vida de una parte importante de la población trabajadora.

Las reformas laborales de 2010 y 2012, sobre todo esta última, han condicionado seriamente el proceso de negociación interconfederal, porque solo han servido para precarizar las condiciones de trabajo y para poner en cuestión el marco normativo que había regido las relaciones laborales de los últimos treinta años. En concreto, la de 2012 ignoró la mayor parte del contenido del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que, apenas diez días antes de que el Gobierno aprobara el RDL 3/2012, habíamos alcanzado los sindicatos con las organizaciones empresariales. La reforma laboral ha situado a la libertad de empresa y el derecho mercantil por encima del derecho del trabajo y del derecho a la libertad sindical, precarizando nuestro mercado laboral hasta límites antes nunca alcanzados. La pérdida de calidad del empleo en España ha sido brutal. En el cuarto trimestre de 2016, respecto al primer trimestre de 2012, el número de trabajadores y trabajadoras temporales se había incrementado en 609.000 y el de trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo se había reducido en 134.000 en estos cuatro años.

Por eso se intentó, y se ha logrado, que el III AENC fuera el eje vertebrador de una negociación colectiva que la reforma de 2012 había desvertebrado. Las dificultades que alargaron el fin de la negociación

del III AENC vinieron determinadas por la comodidad con la que las organizaciones empresariales enfrentaron el proceso de negociación a partir de su acuerdo con los objetivos de la reforma.

Desde su firma, el III Acuerdo ha permitido desbloquear un buen número de convenios, fundamentalmente sectoriales, y, desde su firma, progresivamente se advierte una mejora del incremento salarial pactado en los convenios, mostrándose como un instrumento útil para que la actual mejoría de la actividad económica revierta sobre el conjunto de los trabajadores y trabajadoras mediante la recuperación de las rentas salariales. En 2014 la subida salarial media pactada en convenios fue solo de un 0,5%; en 2015 se incrementó a un 0,72% y los datos provisionales que ofrece el Ministerio de Trabajo para 2016 dan como resultado una subida salarial en torno al 1,1%. El objetivo del III AENC era evitar nuevas pérdidas de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, y mejorar las retribuciones en la medida en que las condiciones del sector o de la empresa lo permitan, sin agotar los incrementos de productividad que también deben ser utilizados para realizar inversiones productivas y mantener o hacer crecer el empleo.

Por ello, en el Acuerdo se recogía una cláusula de garantía salarial para el caso de que el incremento del IPC en 2015 y 2016 superase el incremento inicialmente pactado, como ha sucedido en 2016. Los crecientes incrementos salariales pactados, y la cláusula de garantía, constituyen una importante palanca para impulsar la demanda interna y, con ella, consolidar el crecimiento económico y la creación de empleo de calidad, estable y con derechos.

Junto a las cuestiones salariales, los aspectos más relevantes del III AENC son aquellos que la reforma laboral más alteró creando inseguridad jurídica, generando un fuerte desequilibrio entre la capacidad de negociación de empresarios y trabajadores, y dando lugar a una falta de transparencia y control administrativo y público sobre prácticas empresariales abusivas e ilegales que vulneran la propia norma legal en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, es especialmente relevante lo acordado sobre: ultraactividad y las inaplicaciones de convenios y creación de nuevos convenios de empresa al calor de la prioridad aplicativa de éstos frente al convenio sectorial.

En lo relativo a la regulación de la ultraactividad y la cobertura de vacíos que pudiera producirse ante la hipotética desaparición de convenios colectivos, nuestra posición era lograr un acuerdo normativo de eficacia general que regulase, de forma amplia, todas las condiciones de trabajo que habría que preservar en el caso de que sucediera ese supuesto, pero no fue posible por la falta de voluntad de CEOE y CEPYME ante esta cuestión.

No obstante, en este III Acuerdo se han introducido un conjunto de indicaciones que tienen como objetivo preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, regulando la ultraactividad en los propios convenios, utilizando la opción de acuerdos parciales durante el proceso negociador o acordando preventivamente el recurso al arbitraje para superar los bloqueos de negociación o la pérdida definitiva de vigencia.

Los contenidos logrados en el Acuerdo sobre la ultraactividad, aunque insuficientes, han limitado el alcance de los objetivos de la reforma. Hemos conseguido, gracias a la intensa movilización sindical desarrollada que impulsó la renovación de centenares de convenios en 2013, y también al resultado de las demandas judiciales interpuestas contra las acciones unilaterales de empresas y patronales, que han obtenido sentencias mayoritariamente favorables a la posición sindical en los Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional y en las dos sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, salvar algunos de los desafíos que supone la limitación legal del período de ultraactividad de los convenios.

En relación con las inaplicaciones registradas ante las autoridades laborales es importante destacar que han ido descendiendo en 2014, 2015 y 2016, con respecto a la cifra record alcanzada en 2013, tanto en relación al número de inaplicaciones como de personas afectadas. La práctica totalidad de las inaplicaciones se han producido por causa del “descuelgue” de un convenio sectorial. La cuantía salarial o el sistema de remuneración están presentes en la inmensa mayoría de las inaplicaciones registradas. Este ha sido el principal instrumento utilizado por las empresas para llevar a cabo la devaluación salarial.

Con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y garantizar que la inaplicación de un convenio sea una opción excepcional y transitoria, en el III AENC se incorporó, como una medida de flexibilidad interna que permita evitar los expedientes de regulación de empleo, la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios colectivos.

Otras cuestiones relevantes recogidas en el III AENC son:

El llamamiento a recuperar la creación de empleo de calidad en la negociación colectiva, reforzando la causalidad de la contratación temporal y evitando el encadenamiento injustificado de contratos. La apuesta por el empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

Ante un contexto de creciente externalización productiva, subcontratación y, en algunos casos, subrogación de actividades por parte de las empresas, se plantea que para garantizar la seguridad del empleo y el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas legal y convencionalmente se establezcan cláusulas que supongan la subrogación de las plantillas.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se han incluido varias indicaciones que tienen como objetivo, a través de su regulación en los convenios colectivos, prevenir los riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral de nuestro país: integración de la prevención, vigilancia de la salud, información sobre riesgos laborales, crédito horario para el desarrollo de sus funciones, procedimientos para la elaboración de los planes de prevención y las evaluaciones de riesgo.

El acuerdo recoge la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, con carácter general, frente a actuaciones que puedan significar una discriminación por causas prohibidas por el

ordenamiento jurídico nacional e internacional, y un apartado de indicaciones para la inclusión de medidas dirigidas a favorecer la integración laboral de personas con discapacidad y la mejora de sus condiciones laborales, así como avanzar en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En relación con la igualdad de género plantea, entre otras cuestiones, la incorporación de cláusulas de acción positiva, medidas para la contratación de mujeres en sectores donde están subrepresentadas, la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional, la subsanación de diferencias retributivas y abordar la prevención del acoso sexual. También indicaciones y criterios en relación a la negociación de los Planes de Igualdad, y sobre el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral por la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

8.2.2. Los salarios en 2017

Expresamente el acuerdo dejó abierta para su negociación, a finales de 2016, la política salarial a aplicar en 2017. Las incertidumbres en relación con la evolución de la economía en el momento de su firma determinó que los negociadores conviniésemos en retrasar esta decisión.

El acuerdo de salarios debería, por tanto, haber entrado en vigor en enero de este año. Hasta el momento de escribir este informe no ha sido posible y formalmente la negociación continúa abierta, si bien hace algo más de un mes que no hay reuniones de negociación.

CCOO y UGT nos propusimos en esta negociación dar continuidad, si cabe de manera más intensa, a una política de salarios orientada a corregir los efectos de la devaluación salarial. Propusimos a las organizaciones empresariales una banda para referenciar los incrementos de los salarios entre el 1,8 y el 3%, que a tenor de la evolución posterior de la inflación y las previsiones del cuadro macroeconómico presentado por el Gobierno, en la parte baja de la misma podría situarse un nivel de crecimiento real de los salarios del entorno del 0,5%, si bien esas estimaciones de inflación algunos prescriptores las sitúan en niveles más elevados.

Hacia muchos años que no se establecían bandas de referencia para los incrementos salariales; fue una concesión a UGT, que venía con referencias declarativas fuera de toda realidad, y para priorizar la unidad sindical.

Cinco meses después de que haya expirado el plazo, con los convenios negociándose sin la referencia del acuerdo interconfederal, este sigue sin haberse alcanzado. Y si bien es posible que una negociación más "clásica" hubiera facilitado un acuerdo real de recuperación de capacidad adquisitiva de los salarios, hay que decir que las causas del retraso o el desacuerdo, si finalmente se produce, son achacables a la dilatación con que CEOE aborda esta negociación, en la que permanentemente se tiene la sensación de estar empezando de cero cada reunión de negociación, en la que los avances verbales de una reunión (a veces hasta los escritos) desaparecen en la siguiente.

El acuerdo, pero no cualquier acuerdo, sigue siendo necesario por las condiciones nuevas generadas por la reforma laboral, que se unen a las existentes con carácter previo a la misma, derivadas de la atomización del tejido económico español, que hace que la inmensa mayoría de sus empresas tengan la condición de PYMES y micro pymes.

Con el objetivo de facilitar el acuerdo hemos propuesto extender su vigencia hasta 2018 e incorporar un nuevo tratamiento de la ultraactividad de los convenios, referenciado en acuerdos como los del Convenio del Metal y el de Cataluña; avanzar en las políticas de igualdad; de empleo o de participación sindical.

8.3. La acción sindical en la empresa y los sectores

La redistribución de la riqueza tiene que comenzar en el centro de trabajo. El convenio colectivo es la pieza fundamental. El acuerdo interconfederal debería facilitar que la negociación fluya de manera adecuada, permitiendo conciliar los diferentes intereses, desde el general de sostenimiento del crecimiento económico y la generación de empleo que permita reducir sustancialmente la tasa de paro, como los de los trabajadores y trabajadoras, comenzando por la recuperación de los salarios y la mejora de la calidad del empleo y la recuperación de las condiciones de trabajo o en avance en términos de igualdad que permita cerrar las brechas de género que, como hemos visto, son amplias y tienen múltiples expresiones en el mercado laboral español.

Con o sin acuerdo es necesario seguir avanzando por la vía de los hechos en el reforzamiento de los convenios sectoriales, que nos permitan dar cobertura efectiva a los millones de personas que trabajan en el ámbito de las pequeñas y muy pequeñas empresas.

La desarticulación y descentralización de la negociación colectiva ha sido la gran apuesta de quienes han apoyado, activa o pasivamente, la reforma laboral. Una buena parte de la reforma laboral de 2012 tenía como objetivo restar eficacia a los convenios sectoriales, reforzando el papel del convenio colectivo de empresa, e impulsando la negociación de acuerdos de empresa, sin control de legalidad ni sobre la legitimidad para negociar y acordar ni sobre los contenidos pactados. Mayor atomización y menor sindicalización con el objetivo de abrir las puertas a la discrecionalidad y arbitrariedad empresarial. La reforma laboral ha intentado erosionar gran parte del camino recorrido por el sindicalismo en nuestro país desde la transición y conducirlo a un tipo de sindicalismo de empresa, propio del mundo anglosajón, donde el único espacio de negociación y conflicto es la empresa. Desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 se han incrementado los convenios de empresa, más de mil nuevos convenios entre 2012 y 2015, aunque no se ha reducido el número de personas protegidas por la negociación colectiva, que sigue superando los diez millones.

Es necesario mantener la apuesta por los convenios sectoriales, que recogen a más del 80% de las empresas y del 90% de los trabajadores y trabajadoras cubiertos por la negociación colectiva. Las propias empresas, en la Encuesta Laboral Anual del Ministerio de Trabajo, manifiestan abrumadoramente, más del 80%, que el convenio de sector se adapta bastante o mucho a sus necesidades. La centralización de la negociación colectiva es una conquista solidaria de los trabajadores y trabajadoras, ya que los marcos de negociación sectoriales

benefician en mayor medida a los trabajadores y trabajadoras más débiles, que apenas tienen capacidad de negociar sus condiciones de trabajo en su empresa, mayoritariamente pymes y microempresas. En este sentido, hay que destacar que ha sido particularmente positiva la firma de nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal de amplia cobertura personal, como el de la Intervención Social.

La apuesta sindical por la prevalencia del convenio sectorial, como marco de condiciones mínimas garantizadas con carácter general en el sector, es plenamente compatible con la existencia de convenios de empresa con una función complementaria del convenio de sector, para la mejora de las condiciones mínimas y la mayor adaptación a las características específicas en dicho ámbito.

A pesar del grave daño causado al sistema de negociación colectiva, no han conseguido su objetivo, pero necesitamos enfrentar la negociación colectiva de otra manera. Una negociación colectiva que dé respuesta a las nuevas necesidades que se viven en los centros de trabajo, no sólo en las grandes y medianas empresas, sino también en las más pequeñas; empresas con muy diferentes formas de gestión productiva y de gestión de recursos humanos. Si no somos capaces de impulsar una acción sindical potente y una negociación colectiva que regule adecuadamente las condiciones de trabajo, se incrementarán la precarización laboral, el abuso de poder empresarial, la individualización de las condiciones de trabajo, el desprecio a lo social y colectivo, la desigualdad y la discriminación. No son objetivos nuevos, pero sí es más necesario que nunca abrir camino a la organización sindical en todo tipo de empresas y centros de trabajo.

8.4. El sector público

Las políticas de ajuste han tenido una enorme repercusión en el sector público. En su triple vertiente de Administraciones Públicas, con afectación a los diferentes ámbitos general, autonómico, provincial e insular y local; de servicios públicos y de sector público empresarial.

Los recortes practicados a lo largo de estos años han afectado a todos los ámbitos de las Administraciones Públicas en forma de reducción de empleo. El empleo público se ha visto reducido en su volumen de efectivos como consecuencia de la congelación, durante estos años, de la Oferta Pública de Empleo algo que se ha llevado al extremo de no cubrir ni tan siquiera las bajas vegetativas, con el consiguiente incremento de la media de edad, que anuncia, si no se corrige en un espacio razonablemente corto de tiempo, la llegada de tiempos en los que en determinados ámbitos difícilmente se va a poder atender las necesidades derivadas de los servicios que se prestan.

El Anteproyecto de Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local y la reforma de las Administraciones Públicas (CORA), fueron dos grandes instrumentos puestos en marcha por el Gobierno para dar cauce a la política de recortes que había diseñado para las AAPP.

Ambas iniciativas amparadas en la exigencia de la Unión Europea partían de la premisa de la necesidad de reducir el papel de lo público y con una importante, intuíamos entonces, afectación al empleo.



Estábamos ante una verdadera contrarreforma con efectos también sobre el mapa competencial derivado del desarrollo constitucional en democracia.

A ello había que añadir, como así sucedió, el impacto de las políticas de ajuste que han afectado y afectan a servicios básicos transferidos en su gestión al ámbito autonómico en su gran mayoría, como la sanidad, la educación o la atención a la dependencia entre otros servicios públicos y sociales.

El resultado de la aplicación de estas medidas ha sido una fuerte reducción del empleo público y, al desaparecer las ofertas públicas de empleo, el crecimiento de la temporalidad y la precariedad en los espacios dependientes de las distintas Administraciones del Estado.

En su afectación a los trabajadores y trabajadoras de las AAPP, los servicios y las empresas, a los resultados en términos de cantidad y calidad del empleo se vinieron a sumar los efectos de la reducción decretada de los salarios, el incremento de las jornadas de trabajo, así como el recorte de derechos sociales y garantías sindicales conquistados en las últimas décadas. De forma que en la práctica se vino a suspender el derecho a la negociación colectiva y el desarrollo del Estatuto Básico. Por no reiterar nuevamente lo ya señalado en otro capítulo de este informe en relación con la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Con las Federaciones del Área Pública decidimos poner en marcha en el Consejo Confederal la campaña “Es público. Es tuyo. Sálvalo”. Como decía el informe aprobado por el Consejo Confederal: ...” *la defensa de los servicios públicos... Forma parte principal de la acción sociopolítica del sindicato... lo que requiere transversalizar la campaña, llevarla al conjunto de las organizaciones, hacerla llegar a la empresa, al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.*”

Frente a las reformas que adoptaron la vía de urgencia desplegamos, con las organizaciones más directamente concernidas, una batería de iniciativas de movilización, parlamentarias... a través de los grupos de la oposición y llegamos, a través de los mismos, al Tribunal Constitucional. 130 diputados y diputadas del PSOE, ERC, Izquierda Plural, Compromís-EQUO, UPyD, Coalición Canaria y BNG presentaron un recurso de inconstitucionalidad contra la reforma de las Administraciones locales.

En lo que respecta a la negociación colectiva, el Gobierno se dotó de una batería de instrumentos que en la práctica la ha eliminado en el período.

El cambio en el panorama económico a partir de 2014 abrió un escenario distinto para la acción del sindicato en el ámbito de lo público. Un escenario más favorable para pasar a la ofensiva en torno a la recuperación de los salarios, los derechos y el empleo, lo que, por otra parte, estaba y está íntimamente relacionado con la calidad de los servicios.

Así, alrededor del debate presupuestario para 2015, el Área Pública impulsó una campaña de sensibilización y movilización por la recuperación de los derechos, la oferta pública de empleo y la recuperación de la

negociación colectiva. A pesar de ello, el Gobierno volvió a actuar de forma unilateral con ligeros cambios sobre la dinámica anterior, pero manteniendo en esencia la misma.

Al cambio en el escenario económico, dos años y medio de crecimiento sostenido de la economía española, ha venido a sumarse el cambio en el mapa político que se ha producido a partir de las sucesivas citas electorales entre 2015 y 2016.

En el sector público, como en el privado, los salarios tienen que recuperar el terreno perdido. No es posible sostener un modelo adecuado de sector público, acorde con las necesidades de la sociedad española, si continúan aplicándose los mismos criterios derivados de las políticas de austeridad. España, lo hemos dicho en múltiples ocasiones, no tiene un problema de exceso de gasto público, tiene un problema de ingresos.

Recomponer los ingresos, lo hemos dicho, hace necesaria una reforma fiscal. Recomponer la potencia del sector público, la calidad del servicio a la ciudadanía, hace necesario recuperar el empleo, la negociación colectiva y, con ella, las condiciones de trabajo.

A esa finalidad responde la “Propuesta de CCOO para un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio en la política económica y social”, presentada por el sindicato con ocasión de las elecciones generales, así como las “20 Propuestas” presentadas a los partidos políticos conjuntamente con UGT. Se trata, también el sector público, de superar la fase defensivo-resistencialista y pasar a la ofensiva, de manera que la recuperación económica no consolide los cambios y retrocesos que en relación con el empleo y los servicios se han producido por la gestión neoliberal de la crisis.

En ese sentido es de resaltar, aunque su impacto sea parcial sobre un elemento tan importante como es el empleo, el acuerdo alcanzado por las organizaciones del Área Pública con el Gobierno y que deberá ser completado con otros avances en aspectos relevantes que, como se ponía anteriormente de manifiesto, deberán afectar a las condiciones de trabajo, incluidas las salariales, los derechos arrebatados en la crisis, la negociación colectiva y la calidad e intensidad de los servicios públicos y sociales.

8.5. Diálogo y concertación tripartita

En la legislatura pasada la ausencia de escenarios de negociación tripartita ha sido la característica dominante. Veníamos de una legislatura, la última del Gobierno socialista en la que a pesar de los graves desencuentros en la gestión económica y laboral, que terminó por provocar la realización de una huelga general en 2010, se habían producido también importantes acuerdos fruto de la concertación social y que analizamos con profusión en el 10º Congreso.

Cuando celebramos aquel Congreso estábamos en la primera mitad de la legislatura del PP. Ya se habían producido dos nuevas huelgas generales, como respuesta a un ataque brutal a los derechos laborales y una política económica presidida por la reducción acelerada del déficit, que llevó a una dinámica de reformas



y recortes con una importante afectación al modelo social. Todo ello llevado a cabo sin la más mínima voluntad de diálogo, apoyándose en una apabullante mayoría parlamentaria que actuaba a modo de rodillo, y en medio de una brutal campaña de acoso a las organizaciones sindicales, recortes de derechos y creciente penalización del derecho de huelga y la libertad de expresión y manifestación, en este caso a través de la reformada Ley de Seguridad Ciudadana.

Después del 10º Congreso, en el Consejo Confederal decidimos apostar por la negociación, tratando de recuperar el diálogo social tripartito. Se acordó la declaración del 29 de julio en 2014 a partir de la que se abrieron diversos escenarios de negociación, con algún resultado visible en materia de protección a las personas desempleadas de larga duración o la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el terreno positivo, y un gran desencuentro en materia de Formación para el Empleo, por poner solo dos ejemplos.

Cuando más necesario era el acuerdo menor voluntad ha mostrado el poder político para hacer efectiva la negociación. Los cambios en la situación política, la ausencia de mayorías parlamentarias claras y el cambio sostenido desde 2014 en la coyuntura económica, configuran un escenario nuevo. Si bien el Gobierno, a través de su presidente, estableció los límites en el mantenimiento de las reformas “*que funcionan*” y en el mantenimiento de la senda pactada con Bruselas de reducción del déficit, las condiciones hoy son más favorables para hacer avanzar elementos sustanciales de los cambios que queremos impulsar.

La clave estriba en saber si, como sucedió con el SMI, va a primar el acuerdo político, si este se va a producir en ausencia de diálogo social o si por el contrario el diálogo social puede jugar un papel autónomo unas veces o impulsor del acuerdo político en otras.

Lo que sí parece evidente es que el sindicato no puede, no debe renunciar a jugar un papel central en el gobierno de los asuntos que afectan al desarrollo de las relaciones de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico, autónomos,...), a los sistemas de protección social, pensiones, servicios públicos y sociales o modelo productivo.

El diálogo social, unido a la acción parlamentaria tras el cambio de escenarios, se configura como elemento central de una estrategia orientada a la recuperación de los efectos de la gestión de la recesión económica, tanto en el terreno de los derechos como en el de la calidad del modelo social, en la lucha contra el desempleo, la pobreza y las desigualdades. Pero también resulta evidente que por sí solo el diálogo –los escenarios de negociación– no nos va a permitir vencer las resistencias que anticipan las sucesivas declaraciones del Gobierno, sus propios límites y los que se derivan del acuerdo con C’s, si no acompañamos la negociación de la presión social y la movilización necesaria para generar una correlación de fuerzas distinta, más favorable al avance de nuestros objetivos.

8.6. La vigencia de la movilización social

Es por esto que la estrategia de presión negociación cobra hoy todo su sentido. Hoy todavía es una incógnita lo que vaya a suceder finalmente con los PGE para 2017. Hemos desplegado una batería de propuestas

que para su materialización harían necesario otro escenario presupuestario distinto. No parece que vaya a ser así, toda vez que 175 diputados y diputadas ya se han mostrado favorables a su aprobación, además de venir precedidos del acuerdo con el PSOE sobre el “techo de gasto”.

Las movilizaciones unitarias que hemos impulsado desde diciembre, si bien han tenido magros resultados, han servido al menos para lograr dos cosas: que nuestra agenda se haya abierto espacio social y mediático con una acogida favorable a muchos de los objetivos propuestos, y que este 1º de mayo la movilización haya concitado una mayor asistencia que en los últimos años.

El Gobierno y los partidos políticos saben que el acuerdo con las organizaciones sindicales facilita el pacto parlamentario para aquellas iniciativas que han de tener, casi todas, desarrollo legislativo. Buena parte de las claves del desarrollo de esta legislatura, con la incertidumbre de si llegará o no a término, se situarán en la aprobación de los PGE para 2018 y en torno a lo que suceda en relación con las pensiones y el futuro del Pacto de Toledo.

Es para ese escenario, que se iniciará inmediatamente después de nuestro Congreso, para el que tiene que prepararse el sindicato. Alrededor del debate presupuestario es necesario articular en los próximos meses una potente ofensiva, en la que tiene que involucrarse el conjunto de la organización, destinada a generar las condiciones más favorables para el avance de los objetivos señalados.

Una ofensiva en el marco de la unidad de acción destinada a popularizar las propuestas sindicales y a reforzar la política de alianzas con otros sectores de la sociedad; una ofensiva política parlamentaria tendente a generar mayorías, como las que se pusieron de manifiesto alrededor de la ‘ley mordaza’ o la subida de las pensiones, que permita crear, también en el Parlamento, una correlación de fuerzas distinta, favorable al abandono definitivo de las políticas de austeridad y la corrección de los efectos de las mismas.

Tenemos que combinar la acción en los centros de trabajo, tanto en el sector privado como en el público, con la acción destinada a la movilización de la sociedad en sus diversas expresiones. La movilización será útil, funcional a los objetivos señalados, si es sostenida y tiene expresiones masivas. Esto no va de escenarios de “cartón piedra”, de “performances” destinadas a dar apariencia de movilización. O son seguidas por amplios sectores del mundo del trabajo y la sociedad o solo servirán para que las contrapartes nos tomen la medida y sigan cómodamente instalados y sosteniendo la posición.

8.7. Sindicato y autonomía

Vivimos un tiempo de cambios. De continuidad en el Gobierno, aunque en esta ocasión en minoría, pero de reconfiguración del mapa político español, también de cambios en las organizaciones empresariales, seguramente más intensos el próximo año. Tiempo de cambios en UGT y también en CCOO.

Un tiempo en el que vamos a ser exigidos en múltiples direcciones por los viejos y los nuevos actores. Un tiempo en el que el sindicato tiene que reafirmarse en la independencia y la autonomía, tanto con respecto al poder político y las diferentes expresiones partidarias como en relación con el poder económico y las empresas.

Como siempre, nos referenciamos ante el mundo del trabajo y la sociedad por nosotros mismo, eso hace imprescindible reforzar nuestra capacidad de análisis y propositiva, más allá de la convergencia programática con otros actores políticos o sociales. Reforzar nuestra capacidad de autonomía en la acción y en la toma de decisiones.

Esta es una organización de clase, un sindicato socio político, que trata de insertar sus propuestas en el marco general del conjunto de la sociedad, pero que tiene muy claro a quién representa. Una organización situada nítidamente en la izquierda, que aspira a organizar a los trabajadores y trabajadoras en toda la pluralidad de su composición y expresiones.

Un sindicato consciente de su papel y sus límites, que interactúa con los Gobiernos que deciden las mayorías con su voto, independientemente del color de los mismos. Que no se somete a tuteladas externas que puedan condicionar sus decisiones autónomas. Que con ese mismo grado de independencia y autonomía actúa en el ámbito de las relaciones de trabajo con las empresas, los sectores y las organizaciones empresariales.

8.8. Sindicato y transparencia

La CS de CCOO es una organización compleja. Se rige por el principio de autonomía de las organizaciones que la integran, pero a la vez con relaciones colectivamente aceptadas de solidaridad, lealtad, confianza y transparencia.

La doble estructura territorial y federal que establecen los Estatutos supone que cualquier tipo de problema o irregularidad que afecte a una organización repercute en las demás y, en última instancia, a la CS CCOO. En todo caso, de nuestras acciones respondemos ante nuestra afiliación y ante la ciudadanía.

En este período entre congresos hemos trabajado con criterios de planificación, con el principio de prudencia, y combinando la solidaridad y el apoyo a las organizaciones económicamente más débiles, con el esfuerzo para mantener la necesaria autosuficiencia, no solo de la CEC, sino del conjunto de las organizaciones confederadas; en un escenario continuado de reducción de ingresos por cotización, de prestación de servicios, de los ingresos procedentes de subvenciones institucionales, de los programas, e incluso de reducción de los ingresos financieros.

Si la transparencia ya era una de las características diferenciales del sindicato, esa responsabilidad que CCOO tiene contraída con la afiliación, y con la sociedad, en la obligación de gestionar los recursos con

la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras se ha visto reforzada a partir de las conclusiones de Consejo Confederal extraordinario del 4 de marzo de 2015.

Durante este mandato, en la sociedad española han aparecido un número inaceptable de casos de corrupción y malas prácticas que a los ciudadanos nos es imposible tolerar, y que en alguna ocasión, como ya se ha dicho, ha afectado al sindicato. Esto nos llevó a adoptar nuevas medidas que garantizaran las mejores prácticas de gobierno y control, plasmándolas en el Código de Conducta de CCOO, que recoge los criterios básicos que ya existían en nuestras normas, incorporando adicionalmente otros que tendrán la misma consideración y cuya resolución fue aprobada en el mismo Consejo de 2015.

Con ello damos un nuevo impulso a nuestras políticas de integridad, favoreciendo el seguimiento, evaluación y control interno de la actividad, así como una mayor transparencia, previniendo malas prácticas y fomentando una actuación coherente con la naturaleza y los fines de CCOO. Algunas de estas medidas se implantarán en el próximo mandato, mientras que otras ya se han ido poniendo en marcha.

Aprobamos en el Consejo Confederal un Plan Integral de Cuota para el ejercicio 2014-2017, donde se ha tenido en cuenta la evolución del empleo, la situación económica general, así como situaciones organizativas, económicas y sindicales de algunos colectivos como pensionistas, jóvenes... Un plan que permitiera adecuar esas cuotas a la situación económica y social de la afiliación, y avanzando en la mejora de su gestión, a través de la UAR y de la UAT. Esta iniciativa nos ha permitido poder planificar los recursos disponibles y garantizar estabilidad y capacidad de actuación, mediante el estableciendo de una cuota simbólica para jóvenes y fijando el resto de los tipos de cuotas según los ingresos que se perciban.

Nos hemos dotado de un Plan de Fondos Confederales para 2014-2016 que ha solventando la necesidad de previsión de las organizaciones, garantizando una aproximación a los recursos disponibles. Se ha acordado tanto su financiación, con aportaciones del conjunto de las organizaciones, como los criterios para la aplicación y distribución de los mismos. Uno de los objetivos era el reforzamiento organizativo, destinando gran parte de los recursos a renovación de mandatos, extensión electoral y recuperación del crecimiento afiliativo, mediante planes específicos.

Hemos convertido los fondos confederales en verdaderos instrumentos de redistribución de los recursos en el conjunto del sindicato, con el objetivo de establecer mecanismos de solidaridad interna entre las organizaciones confederadas, garantizando en muchos casos la viabilidad y liquidez de las mismas. De especial eficacia han resultado ser los fondos destinados a ayudar a las organizaciones que se han visto obligadas a amortizar puestos de trabajo.

Desde su publicación en la página WEB en diciembre de 2015, el objetivo del Portal de Transparencia Confederal ha sido facilitar a todas las personas interesadas, de dentro o de fuera del sindicato, un acceso sencillo a la información más importante relativa a las actividades de la organización, para

cumplir el compromiso de rendir cuentas de nuestras actuaciones a la sociedad. Entre ellas, el hacer públicas las cuentas anuales del sindicato. También hemos remitido, sin estar legalmente obligado a ello, nuestras cuentas auditadas al Tribunal de Cuentas.

Se ha consolidado el Departamento Confederal de RRHH, y con ello se ha dado cumplimiento al mandato congresual del 10º Congreso, con el objetivo de dar cobertura y asesoramiento al conjunto de las organizaciones confederadas en materia de contratación y Seguridad Social, interpretación y aplicación de convenios colectivos en las distintas estructuras territoriales y de rama, asesoramiento en expedientes de regulación de empleo, etc. Instrumento básico para analizar, orientar y homogeneizar las políticas laborales en el conjunto de la organización.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social resolvió finalmente el tratamiento jurídico que deben recibir, a efectos de Seguridad Social, las personas que ocupan cargos en los órganos de representación de los sindicatos, constituidos al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, tengan o no acumulado crédito horario. Estableciendo como criterio interpretativo que las personas que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo retribución se encuentran incluidas en el art 97.2 I) LGSS; pero no tienen relación laboral.

En este período se ha realizado la apertura de los códigos de cuenta de cotización de los sindicalistas en todas las organizaciones territoriales y federales, con una distinción clara del personal con relación laboral.

Se han destinado recursos humanos, económicos y tecnológicos a conseguir los objetivos estratégicos planteados en el Programa de Acción, facilitando con ello la acción sindical y la organización.

Nuestra apuesta por la transparencia en la gestión de los recursos económicos es y ha sido siempre un compromiso asumido y aplicado por parte de las distintas organizaciones que conforman la CS de CCOO, con anterioridad a su obligatoriedad por aplicación de cualquier normativa externa. Así pues, pusimos en marcha herramientas con la finalidad de garantizar mejoras en la gestión y control de nuestros recursos económicos. Hemos avanzado, mejorado y puesto en marcha nuevas herramientas de ámbito confederal que han mejorando el funcionamiento de CCOO; para ello han colaborado casi todas las organizaciones confederadas, y aquellas que aún no las utilizan tienen compromiso expreso de hacerlo en breve. Este paso nos permitirá desarrollar e implantar nuevos módulos y registros, con el objetivo principal de seguir mejorando la información económico-financiera y ofrecer un apoyo en la gestión a las organizaciones que permita una disminución de los costes y una mejor organización del trabajo.

8.9. Sindicato y alianzas

En el 10º Congreso, CCOO nos planteamos como objetivo: reforzar la relación entre el movimiento sindical y los movimientos sociales.

En los últimos años hemos vivido una explosión de movimientos sociales como reacción ciudadana a la creciente indignación, frente a unos poderes públicos y un entramado institucional que han olvidado su propia esencia. La canalización del conflicto desde unos movimientos sociales que renuncian a su consolidación organizativa a favor de la acción política, ha dificultado la interlocución y la toma de decisiones. Pero la determinación de CCOO en fortalecer las alianzas entre otras organizaciones sindicales y movimientos sociales que luchan contra los poderes hegemónicos, profundizando y mejorando experiencias como las de la Cumbre Social, plataformas o mareas, era y debe ser estratégica para el sindicato.

Es indudable que en esos procesos de confluencia, y particularmente en las mareas y las marchas, se han generado algunas dificultades entre los diferentes agentes sociales que han intervenido en los conflictos, y en el interior de estos; pero el saldo es globalmente positivo. Desde una perspectiva constructiva, han mejorado determinadas prácticas y discursos sindicales. Cuando se buscan alianzas hay que estar dispuestos a compartir espacios, de propuesta y de movilización.

El análisis del proceso de movilizaciones sociales vivido durante los últimos años ha permitido evolucionar y visualizar a las organizaciones sindicales no como "parte del problema", sino como referentes para encontrar soluciones a la crisis. La sociedad cada vez es más compleja, también en las formas de organizarse, de comunicarse, y los sindicatos debemos ser conscientes de ello.

Llevamos casi cinco años de recorrido desde que se creó la Cumbre Social estatal, que aglutina a un centenar de organizaciones estatales de todo tipo: sociales, ONG, feministas, juveniles, culturales, profesionales, de consumidores... Una plataforma plural que ha resistido estos años de crisis, movilizaciones y de elecciones, por la necesidad de seguir utilizando este instrumento de confluencia y protesta social ante las políticas de recortes sociales y el ataque a los servicios públicos, la limitación de derechos y libertades sociales, sindicales y de ciudadanía, contra la 'ley mordaza' y la persecución de sindicalistas por ejercer el derecho de huelga; por la regeneración democrática, con la PAH contra los desahucios, la ILP de la dación en pago y la ley hipotecaria; contra la reforma de la Administración Local, con las huelgas de enseñanza y las movilizaciones por la sanidad pública y como derecho universal, contra la pobreza energética, por una justicia para todas las personas, con las personas refugiadas, por el derecho de asilo, los derechos de las personas migrantes, contra el cambio climático, por la exigencia del cambio de políticas a los grupos políticos que concurrían a las diversas elecciones...

Desde la Cumbre Social se han convocado movilizaciones propias, fundamentalmente al inicio de su andadura, y se han apoyado las movilizaciones de sus organizaciones, de otras plataformas o mareas, así como del movimiento sindical nacional, europeo e internacional.

La pluralidad de su configuración se pone de manifiesto si observamos los diversos temas tratados: desde el apoyo al pueblo saharauí, la solidaridad con el pueblo y gobierno griego, a las reivindicaciones de los colectivos LGTBI, contra el tratado UE-Turquía, casos como la liberación del presidente de AUME, por los derechos y libertades de la Guardia Civil...

En los períodos en los que hemos percibido un decaimiento de la movilización social, coincidiendo con las convocatorias de elecciones, se han elaborado campañas propias, además de organizar debates monográficos sobre diversos temas que han sido fundamentales en estos años: educación, justicia, igualdad, aborto y violencia de género, tratados de libre comercio (TTIP, CETA, TISA), sanidad, ... proporcionando un marco de análisis, denuncia y propuesta común al conjunto de entidades que forman parte de la misma, reforzando el impulso de este proceso unitario de movilización y de alternativa a las políticas de recortes y de involución democrática para buscar una salida justa a la crisis.

Además, ha sido empeño de la Secretaría de Movimientos y Redes Sociales la coordinación del trabajo tanto a nivel de la Confederación, entre las distintas Secretarías, como en el ámbito territorial y sectorial. CCOO es miembro activo y permanente en plataformas o campañas compartiendo su acción sociopolítica más allá de espacios como el de la Cumbre Social, trabajo que se realiza desde las distintas Secretarías de la Confederación; además de trabajar en plataformas a nivel territorial o sectorial, por lo que ha sido necesario trabajar también la coordinación en esos ámbitos.

Por otra parte, hemos fortalecido las relaciones y el trabajo con las organizaciones sociales que han acompañado nuestras campañas y actos sindicales, fundamentalmente los relacionados con la campaña "Huelga no es delito", y en este último año de aniversarios con los actos de "Hicimos, hacemos, haremos historia". También hemos llevado a cabo experiencias de campañas conjuntas, o hemos contribuido a desarrollar campañas de otras organizaciones con las que tenemos larga trayectoria compartida.

Durante el mandato, la actividad de los movimientos sociales y de los espacios de actividad más organizados, como es el caso de la Cumbre Social, ha sido muy cambiante, en intensidad, en conflictividad, en participación, pero nunca hemos abandonado la convicción de que solo un frente unido va a permitir que este país avance por la senda de la justicia social, la igualdad, el reparto de la riqueza y la solidaridad.

8.10. El sindicato y las instituciones

En el anterior Congreso hicimos una apuesta clara por el reforzamiento de la participación institucional. El sindicato y sus propuestas tienen que tener presencia importante en las instituciones: Parlamento, Consejo Económico y Social (CES), Comité Económico y Social Europeo (CESE), Oficina de la Unión Europea, Defensor de Pueblo, Europarlamento y otras instituciones. En este mandato, dos áreas han centrado el trabajo confederal en este ámbito, el realizado en torno a la actividad parlamentaria en el Congreso, Senado y CES, y el desarrollado en Bruselas por la Oficina de CCOO, el CESE y el seguimiento de la actividad europarlamentaria.

En el ámbito nacional, el trabajo se ha centrado en gran medida en el Parlamento Español, con la creación de la "Oficina de seguimiento de la actividad parlamentaria y legislativa", encargada de seguir tanto la tramitación de proyectos legislativos, como dar a conocer a los distintos grupos parlamentarios las propuestas sindicales.



A lo largo del período, se han llevado a cabo iniciativas parlamentarias relacionadas con la actividad del sindicato, como la campaña contra el art. 315.3 del Código Penal, contra la Ley de Seguridad Ciudadana, o la ILP para establecer una prestación de Ingresos Mínimos. O la labor en torno a los PGE, donde año tras años CCOO intenta que sus reivindicaciones encuentren un hueco en las enmiendas de los distintos grupos parlamentarios.

Se han divulgado las propuestas sindicales ante los distintos procesos electorales, especialmente intensos en este período y hemos contribuido desde la relación con los grupos parlamentarios a que se apruebe debatir importantes leyes: derogación de la reforma laboral, ley de subcontratas, SMI, Ley de Seguridad Ciudadana..., muchas vetadas por el actual Gobierno.

Especial mención merecen las campañas, junto con los grupos políticos y organizaciones de la sociedad civil, de apoyo a los refugiados, desarrolladas de forma mantenida entre septiembre de 2015 y junio de 2016, que culminan con la realización del acto "SOS Refugiados", de 14 de junio de 2016, con participación importante del mundo de la cultura y la sociedad; o la campaña contra la pobreza energética con acciones tanto en la calle como en el Parlamento.

Sobre el CES hay que destacar el esfuerzo realizado por los consejeros y consejeras de CCOO, elaborando importantes informes sobre pensiones, autónomos, consumo, economía social..., a pesar de la evidente falta de interés de los últimos Gobiernos a la hora de impulsar el funcionamiento de este órgano de consenso y debate. Destacar también el impulso a la participación activa en los cursos de verano que el CES organiza a través de la UCM en El Escorial y de la UIMP en Santander. Hay que resaltar también el papel dinamizador de CCOO, sobre todo durante los dos últimos años, al ostentar la Vicepresidencia de este organismo.

En el ámbito europeo, la Oficina Institucional de CCOO en Bruselas, además de encargarse de la coordinación y mejora de la representación de los intereses sindicales ante las instituciones europeas, se ocupa del seguimiento de la actividad del Parlamento Europeo, el Consejo, la Comisión Europea y el CESE, elaborando información y dando soporte a cuantas acciones, reuniones y visitas sindicales se desarrollan en Bruselas. Cabe destacar las rondas parlamentarias realizadas en la Eurocámara sobre temas como el TTIP, la PAC, CETA, Presupuesto Europeo..., así como la coordinación de visitas de federaciones, territorios e importantes comités, como el de Coca-Cola, Campofrío, camareras de piso... En el próximo período deberá realizarse una reflexión en torno al papel que la oficina puede jugar y cómo se establecen los elementos de coordinación del conjunto de actividades que el sindicato realiza ante los organismos e instituciones de la UE, incluido el CESE, que cuenta con un potencial importante como hemos podido comprobar a través de la actividad de las personas que representan al sindicato en el mismo y que alguna disfunción que habrá que resolver, no ha permitido explotar plenamente.

Disponemos de una importante base de datos, con registros en torno a 4.500 representantes institucionales en todo el país. Estamos presentes en 2.219 organismos de participación. Estos datos hacen más



necesaria que nunca una coordinación e información permanente. Sin embargo, queda como asignatura pendiente la necesaria aprobación de una Ley de Participación Institucional capaz de regular y dotar de contenidos un trabajo institucional importante.

Finalmente, la actividad desarrollada se ha dado traslado a la organización a través de los Boletines "Institucional Al día", "Información de la Actividad Parlamentaria y Legislativa", y "CESE". Por otra parte, se han organizado cursos y jornadas de análisis y debate institucional sobre la Ley de Transparencia, Ley de Propiedad Intelectual, Pensiones, PGE...).

8.11. La vigencia de la unidad de acción

Los años de gestión de la crisis han sido años en los que se ha intensificado la unidad de acción de los dos grandes sindicatos españoles, CCOO y UGT. Los beneficios son evidentes, han permitido transitar por el período más duro de la democracia para los trabajadores y trabajadoras y las propias organizaciones, limitando el alcance de los daños a base de sostener la organización y la movilización sindical, aún en las duras condiciones de la recesión y en medio de una brutal campaña de acoso y derribo económica, política y mediática.

CCOO cambiará su dirección confederal en este Congreso, lo que completará el ciclo de renovación del sindicato iniciado en los Congresos de las organizaciones confederales. Cambio y renovación organizados colectivamente, alejados de procesos traumáticos vividos en otros momentos de la historia reciente de CCOO.

La vocación unitaria de CCOO está en su genética y, por tanto, alejada de disquisiciones tacticistas. Pero la unidad compete al conjunto de los actores. Nuestra apuesta es clara y trabajaremos para que sea correspondida con una actitud simétrica por el resto de actores. No es tiempo para aventureros ni de aventuras. Es tiempo, desde el respeto a las singularidades de cada parte, para reforzar la capacidad de acción unitaria del movimiento sindical, en la negociación colectiva, en el diálogo y la concertación social, en la movilización, tanto en el plano nacional como europeo e internacional, desarrollando los protocolos establecidos para su materialización práctica.

8.12. Los límites de la acción sindical en el Estado

El movimiento sindical europeo tiene que realizar una reflexión crítica sobre las causas de su debilitamiento y de no haber sido capaz de enfrentar una fuerza suficiente a las políticas de austeridad. Al menos en el ámbito supranacional europeo, porque en los ámbitos nacionales el período que va de 2009 a 2013 es el que conoce un mayor número de huelgas y movilizaciones generales, y huelgas generales de los sectores públicos de toda la historia del sindicalismo. Entre ellas las tres huelgas generales que convocamos en España. La última, la de noviembre de 2012, tuvo la significación de ser la mayor movilización europea coordinada por la CES y que, además de múltiples movilizaciones de diferente intensidad, tomó la forma de huelga general en España, Portugal, Italia y Bélgica; si bien también fue la última realizada a llamada de la CES contra las políticas de

austeridad, habida cuenta del diferente posicionamiento de los sindicatos nacionales en temas clave como las políticas fiscales y monetarias, la deuda o la crisis de los refugiados, por ejemplo.

Las causas y la manifestación de este debilitamiento en una parte de los países europeos son anteriores al estallido de la gran recesión. Nosotros hemos procurado analizar estos procesos en el debate previo a este Congreso –“repensar el sindicato”– y en los materiales del mismo.

Salvo en los países que practican el llamado “sistema de Gante” (los sindicatos gestionan una parte de las prestaciones sociales y laborales públicas) el declive afirmativo del sindicalismo europeo es anterior a la crisis. Corre en paralelo a los cambios profundos del mercado laboral –segmentación, internalización, precarización, etc. – y a determinadas –y diversas según países– prácticas sindicales y políticas. En España, y en otros países del Sur, la disminución de la afiliación sindical se ha producido a partir de la crisis y acompaña a los brutales aumentos del paro, aunque también está asociada a elementos de gestión sindical ya resaltados en el primer capítulo de este informe.

No hay espacio para entrar en el detalle de un análisis al que CCOO y estudios de la CES han dedicado atención. Pero sí para subrayar un hecho. La gran importancia de la acción sindical internacional y lo lejos que el sindicalismo está de lograr que ésta alcance la intensidad y eficacia que requeriría para enfrentarse adecuadamente a los procesos económicos, sociales y laborales de la globalización que difícilmente pueden ser enfrentados con éxito en el marco limitado del viejo Estado-nación.

Se puede coincidir, en términos generales, con las orientaciones programáticas de los últimos congresos de la CSI (3º, Berlín, 2014) y de la CES (13º, París, 2015). El problema estriba en que los instrumentos de acción sindical supranacional que debieran permitir crear la correlación de fuerzas necesaria para que dichos objetivos y orientaciones programáticas se realizasen son manifiestamente insuficientes. Y que la diversidad de culturas sindicales, y a veces de intereses cuando se colocan en primer lugar los supuestos intereses nacionales de los trabajadores, hacen muy difícil organizar movilizaciones supranacionales, europeas o mundiales, fuertes, cuando no el “acompañamiento” que algunos sindicatos realizan de las políticas de sus gobiernos o partidos políticos afines. Sin duda, la independencia propositiva del movimiento sindical y, por tanto, la autonomía en la acción no son elementos comunes que caractericen al sindicalismo europeo e internacional. Ni todos los sindicatos, en la práctica, se muestran conscientes de los límites de la acción en cada país.

Es un momento en el que el movimiento sindical internacional no debería permitirse el lujo de nuevas divisiones, y en ese sentido resulta necesario que todos los actores realicen los esfuerzos necesarios para evitar que se consolide una fractura, por pequeña que pueda parecer, de la CSA, que cuenta con nuestro respaldo y el de la CSI, en un momento crucial para los sindicatos en esa parte del mundo.

Para enfrentarse con algunas garantías de éxito a las políticas de austeridad y devaluación interna con las que se ha gestionado la crisis en Europa, el ámbito de acción, el ámbito del conflicto y la eventual negociación era el europeo, de suma y coordinación eso sí de las movilizaciones que se construyeran en los Esta-



dos miembros, pero con objetivos, dinámicas e interlocutores europeos. Sólo el 14 de noviembre de 2012, lo hemos dicho en varias ocasiones, nos acercamos a una movilización europea de intensidad. País a país el sindicalismo que se ha enfrentado a las políticas de austeridad no las ha podido vencer. No las podía vencer. Los Gobiernos y las patronales nacionales se han escudado con éxito en que las decisiones venían de mandatos de "Bruselas" o de la "troika" para negarse a casi cualquier cesión e, incluso, al diálogo.

Tan solo bastaría con analizar el caso de Grecia, que ha protagonizado más de 30 huelgas generales desde 2008, con cambios de Gobiernos incluidos, para caer en la cuenta de los límites de la acción en el ámbito de cada Estado.

8.13. Reafirmar el internacionalismo sindical y la globalización de los derechos

Estamos en un momento histórico, crucial. El sindicalismo de clase no puede replegarse hacia estrategias nacionales. El movimiento sindical tiene que reafirmarse en su internacionalismo. Debe enfrentarse abiertamente a quienes pretendan interiorizar el retroceso político de parte de sus afiliados que han podido sentirse atraídos por la demagogia de la extrema derecha o, allá donde ésta no existe como fuerza organizada como es el caso de España, dejarse tentar por el nacionalismo económico, comercial o político. Para ello, el movimiento sindical tiene que, por supuesto, denunciar el modelo neoliberal de globalización y sus negativas consecuencias sociales y ser lo más pedagógicos en ello, porque tenemos sobrados argumentos. Y afirmar que una parte importante de la responsabilidad del crecimiento de la extrema derecha y de los graves riesgos que afronta la UE la tienen el modelo neoliberal de globalización y la gestión de la crisis económica, y su desprecio por la equidad y la justicia social.

Hay que rechazar con contundencia un nuevo credo de capitalismo nacionalista y proteccionista, si es que éste se consagra como una realidad más allá de las bravatas de Trump y otros líderes mundiales. Es un credo viejo y malo. Nos retrotraería a lo peor del siglo XX. Frente al proteccionismo comercial, hay que reivindicar la promoción de un comercio justo, cuyas normas en lugar de erosionar derechos laborales, sociales y medioambientales sirvan para promoverlos. Los tratados comerciales o de asociación económica deben priorizar el desarrollo humano, no los beneficios de las empresas multinacionales (EMN). Si protegen las inversiones de las EMN, éstas tienen que pagar los impuestos que deben por sus ganancias y poner fin al escándalo de la elusión/fraude fiscal que practican. Hay que volver a potenciar el papel de la OMC frente a los tratados bilaterales.

El sindicalismo internacional, la CSI, que celebrará su próximo Congreso a finales de 2018, y sus organizaciones regionales y la CES (donde después de haber ostentado la Presidencia en el mandato anterior, contamos por primera vez desde el ingreso con una compañera en el Secretariado Permanente y un compañero al frente de los Consejos Sindicales Interregionales), tienen que ser el núcleo de un movimiento más amplio que se empeñe en la vía de la globalización de los derechos y de la justicia social. Hay que ser conscientes de que esto implica la necesidad de edificar un sistema de gobierno democrático del mundo, basado en las instituciones del sistema de Naciones Unidas, renovadas y democratizadas, que se marque

como programa político la concreción y universalización de los derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, y en las numerosas convenciones internacionales vigentes.

El sindicalismo tiene que luchar por otro modelo de globalización, en el que los derechos laborales y sindicales, empezando por los incluidos en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, de la OIT (1998), sean respetados en todos los lugares del mundo. Y promover la universalización de la vigencia real de los demás convenios de la OIT, de modo que formen un entramado de derechos reconocidos que puedan ser exigidos ante unos Tribunales Internacionales del Trabajo constituidos en el seno de la OIT, la decana de las organizaciones internacionales, que debe tener procedimientos que hagan cumplir sus convenios, como los tiene la OMC para dirimir las disputas comerciales.

Si existe un Consejo de Seguridad de la ONU para dirimir las crisis políticas y preservar la paz, habría que construir un Consejo de Seguridad Económico y Social que promoviera una gobernanza democrática de la economía y las relaciones sociales. Agrupaciones de países según números cabalísticos (G7, G8 ó G20...) que se otorgan a sí mismos poderes, no son la solución.

8.14. Levantar un gran movimiento social transnacional por un mundo democrático y justo

Avanzar en esta perspectiva requiere aunar muchas voluntades individuales y colectivas, el apoyo de intelectuales y fuerzas de la cultura, una inteligente colaboración con los medios de comunicación y las redes sociales; en suma, una política de alianzas en la que participen las organizaciones sindicales, internacionales y nacionales, organizaciones y movimientos sociales, ONG y, desde luego, las organizaciones políticas.

Aunque la conducta de algunos de los actores políticos y sociales que debieran ser protagonistas de este impulso de cambio pareciera que no ayuda mucho, pueden cambiar: hay un espacio claro para la reconstrucción de una izquierda política y social en la que el movimiento sindical tiene que jugar un papel importante, preservando siempre su autonomía. Las circunstancias económicas, sociales y políticas con ser muy preocupantes son mejores que en los años 20 y 30 del siglo pasado. En torno a unos planteamientos claros y soluciones democráticas, de justicia social y solidaridad, se pueden agrupar grandes mayorías que se enfrenten al miedo y al pesimismo, a la xenofobia y el racismo, al nacionalismo y la extrema derecha.

El reto es construir este movimiento con una dimensión europea y mundial que sea operativa desde sus inicios. Y no es fácil hacerlo si se tiene en cuenta la diversidad de culturas sindicales que hay en el mundo; también en Europa, región donde el sindicalismo sigue teniendo una mayor fortaleza relativa. Todavía hay que seguir convenciendo a los sindicatos que, por tradición cultural o política, prefieren centrar sus prácticas casi exclusivamente en los ámbitos nacionales, que tienen que dedicar más esfuerzos a la acción sindical transnacional.



8.15. Reforzar la capacidad de acción sindical europea e internacional

Para que el sindicalismo internacional pueda jugar un papel relevante en un proceso de esta naturaleza tiene que empezar por reforzar su capacidad de acción sindical internacional. Y hacerlo en los dos ámbitos principales en los que se desarrolla: el sectorial, de las federaciones sindicales europeas e internacionales, y el propio de las confederaciones sindicales.

La acción de las federaciones sindicales internacionales (FSI) en las empresas multinacionales tiene una importancia estratégica crucial, sobre todo si abarca a las redes de empresas subcontratadas. Los procesos de negociación que llevan a la firma de los acuerdos mundiales entre las FSI y la dirección de las EMN deben terminar convirtiéndose en auténticos procesos de negociación colectiva mundial participativos, tanto en los países donde tienen la sede las empresas matrices como en aquellos en donde se radican las filiales y las subcontratadas. Con la ayuda de unas FSI fuertes y de la cooperación sindical internacional, estos procesos pueden servir para extender la organización sindical en países y regiones en donde ésta sea todavía muy débil. CCOO ha participado ya activamente en algunos de estos procesos con EMN españolas, siendo uno de los pioneros y más destacados el que impulsó FITEQA-CCOO en Inditex.

Llegar a acuerdos mundiales ambiciosos en sus contenidos y eficaces porque se cumplan, teniendo para ello mecanismos de seguimiento y control, por supuesto que no es una tarea fácil. Sobre todo si engloban también a las empresas subcontratadas, bastantes de las cuales se asientan en países no democráticos en los que no se reconocen los derechos sindicales ni sus trabajadores están amparados por legislaciones laborales mínimamente protectoras. Pero es evidente que la extensión y calidad de estos procesos de negociación colectiva transnacional son una herramienta de enorme valor para la globalización de los derechos laborales y sindicales.

Debemos enfocar el trabajo en los comités de empresa europeos como parte del que se desarrolla en las federaciones sindicales europeas, sindicalizando al máximo la actividad en los mismos, y enfocándola en el mismo sentido de impulsar convenios colectivos europeos y acuerdos/convenios mundiales con las empresas europeas que tengan una dimensión mundial.

La actividad sindical en las EMN desde el punto de vista de la responsabilidad social de las empresas (RSE) tiene que tener un carácter complementario. No puede sustituir el enfoque anterior que busca desarrollar la negociación colectiva transnacional. Las dimensiones laboral y sindical de los compromisos que puedan adoptar las empresas en el campo de la RSE tienen que ser desarrolladas y concretadas en el terreno de la negociación colectiva transnacional. Estos compromisos no pueden ser simplemente voluntarios ni carecer de procedimientos de seguimiento y control en los que los sindicatos participen junto con otras organizaciones sociales y ONG. Las prácticas de la RSE pueden tener un valor propio si logran una colaboración fructífera con ONG que facilite su confluencia en las alternativas más globales que preconizamos.

8.16. La dimensión sociopolítica del diálogo social internacional

La lucha del sindicalismo por la globalización de los derechos tiene su dimensión más política –o sociopolítica– en el ámbito de las alternativas y las prácticas ante los organismos del sistema de las Naciones Unidas y los demás organismos internacionales multilaterales.

La OIT es, sin duda, la más importante de todas ellas, la más relacionada con la acción sindical internacional, la que mayor proyección laboral, social y sindical tiene en los ámbitos nacionales. Su reforma, ya lo hemos dicho, tiene que ir encaminada a lograr que sus convenios se conviertan en leyes mundiales del trabajo, cuyo cumplimiento pueda ser exigido a gobiernos, patronales y EMN ante instituciones constituidas en su seno que jugarían un papel equivalente al de tribunales internacionales del trabajo. Dentro de los procedimientos que la OIT debería desarrollar están los de mediación y arbitraje. Habría que sopesar con cuidado, por supuesto, el tipo de conflictos que podrían dirimirse a través de estos procedimientos para que fueran eficaces. Mientras este estadio no se alcance, queda un largo trecho para elaborar nuevos convenios internacionales, extender su ratificación y controlar su cumplimiento.

Habría también que reforzar la OIT como ámbito adecuado para desarrollar un diálogo social internacional tripartito, que tuviera reflejo en las demás instituciones económicas y financieras internacionales. La OIT tiene que tener asegurada su presencia en ellas y la ONU velar por la coherencia de sus disposiciones con los convenios y resoluciones de la OIT.

El diálogo social internacional también tiene que verse reforzado con su reconocimiento formal por parte de las instituciones financieras y comerciales internacionales (FMI, BM y OMC), y por las plataformas de países –G7 y G20– que pretenden asumir algún papel en la gobernanza política y económica del mundo. La CSI, las FSI y su plataforma común –Global Uniones– tienen que esforzarse por reforzar este reconocimiento y dar valor a los resultados de los procesos de diálogo que se desarrollan, enriqueciendo sus contenidos y haciendo que sus conclusiones tengan eficacia práctica. El sindicalismo internacional debe preconizar la reforma de las instituciones y los organismos multilaterales en un sentido democratizador, y porque sus decisiones contemplen siempre el reconocimiento de los derechos laborales, sociales y sindicales.

Los ámbitos de acción sindical regionales tienen la importancia de que los procesos de acción sindical que se dan en ellos resultan más cercanos y, por lo tanto, más fáciles a la hora de establecer algún tipo de seguimiento de los mismos desde los ámbitos nacionales.

8.17. Los objetivos del sindicalismo europeo

El ámbito regional europeo tiene dos características propias que lo hacen singular en el panorama sindical internacional. La mayor parte de sus naciones o Estados forman parte de una estructura económica y política integrada, la UE, y existe una confederación sindical, la CES, que agrupa desde hace años a todas las centrales sindicales representativas de sus países, y que tiene una vocación –sólo muy parcialmente realizada– de ser un “sindicato europeo”.

En las circunstancias actuales de la UE, la CES y sus afiliadas tienen una responsabilidad grande para coadyuvar a salvar lo que representa la UE y su proyecto de integración de los Estados europeos de la grave crisis que padece. Por supuesto, tiene que hacerlo sin rebajar la crítica hacia el mal funcionamiento de sus instituciones –resaltando, eso sí, la mucha responsabilidad que en ello tienen los gobiernos nacionales–, poniendo de manifiesto las carencias y disfunciones de su arquitectura institucional, y, sobre todo, criticando las malas políticas que adopta. Pero, al mismo tiempo, hay que decir que la UE es necesaria, que su desaparición comportaría muchas y peores pérdidas y escasos beneficios, y que lo que pretenden sus adversarios, en particular la extrema derecha creciente, acabaría resultando extremadamente peligroso para el bienestar y la paz de los europeos.

8.18. Por la refundación política de Europa

La CES debería impulsar y estar en el núcleo de un movimiento organizado transnacional, que se planteara la defensa de la UE desde unos presupuestos que implicaran una reforma profunda de la misma, en un sentido de más integración, más democracia y la garantía de un sólido pilar de derechos sociales. Lo que hemos definido como una refundación política de Europa.

Antes de embarcarse en cualquier tipo de proceso constituyente –con la actual correlación de fuerzas de la política europea cualquier reforma intergubernamental de los Tratados llevaría a nuevas regresiones– hay que sumar a una mayoría de la ciudadanía y de los Estados en torno a un proyecto que no pretende romper con la actual UE, sino poner fin a su peligrosísima crisis a partir de un cambio profundo pero asentado en sólidas bases. El movimiento transnacional que preconizamos tendría que estar articulado con plataformas que se crearan en todos los Estados miembros y que agruparan a sindicatos, movimientos y organizaciones sociales, ONG, partidos políticos, asociaciones y personalidades del ámbito de la cultura y de la ciencia, instituciones locales y educativas, etc.

8.19. Un nuevo contrato social europeo

Junto con la idea de propiciar una refundación política de Europa, en el sentido que acabamos de describir, CC00 ha defendido en el ámbito europeo y de la CES una segunda: la de un nuevo contrato social europeo. Lo ha hecho tras constatar que las políticas de gestión de la crisis habían terminado por romper el contrato social de la posguerra y fundacional de la UE. Esta formulación fue adoptada por el Comité Ejecutivo de la CES y por su Congreso de París (2015).

Sobre los contenidos de un nuevo contrato social europeo, que la CES debería impulsar, no hay todavía un consenso suficientemente operativo en su interior.

Algunos de sus principales contenidos deberían ser los siguientes:

La creación de un sistema de normas sociales y laborales europeas de carácter básico que garantizaran los derechos sociales y laborales fundamentales de los trabajadores/as y los ciudadanos;

entre ellas estaría la que definiría un marco conceptual y de cálculo para los salarios mínimos de los Estados miembros.

El fortalecimiento y la eficacia de los procedimientos e instituciones del diálogo social europeo y su articulación con el de los Estados miembros, cuyas prácticas deben ser garantizadas o restauradas. Esto debe afectar a todas las instancias del diálogo social – cumbres tripartitas, diálogo macroeconómico de alto nivel, las propias del semestre europeo, las sectoriales, etc.– para lograr que los interlocutores sociales tengan un papel relevante en los procesos clave de gobierno económico y de desarrollo de la dimensión social.

El desarrollo, a través de los comités de empresa europeos y de los comités de diálogo social sectorial, de procesos de negociación colectiva europea.

Prestaciones sociales europeas, como podría ser un seguro de desempleo complementario de los seguros nacionales.

Una parte importante de los contenidos materiales de esta propuesta y los que se refieren a los procedimientos pueden llevarse a cabo sin una reforma en profundidad de los Tratados. Bastaría con una reforma puntual, como sería la preconizada por la CES, consistente en incorporar al Tratado Fundamental de la UE un Protocolo de Progreso Social de carácter vinculante para todos los Estados miembros.

Dentro de las reformas que no pueden esperar están las que se refieren al gobierno de la zona euro y a la legitimidad democrática del mismo. Deben comprender, entre otras cosas: el establecimiento de un gobierno económico que responda antes y esté controlado por los parlamentarios europeos que pertenecen a los países que tienen el euro por moneda; la reforma del BCE para que asuma las mismas competencias que la Reserva Federal de los EEUU; y la dotación de un presupuesto propio de la zona euro y la creación de un tesoro común, con capacidad para emitir eurobonos de deuda.

El sindicalismo europeo y mundial va a tener que desarrollar al máximo sus capacidades y su fuerza para contribuir a sobreponerse a una época convulsa y plagada de riesgos. Tiene, sin duda, que ser más fuerte en los ámbitos locales y de los Estados-nación para influir más en los europeos e internacionales. Pero sería un inmenso error pretender refugiarse en lo local y nacional, porque así los trabajadores y trabajadoras acabarían perdiendo mucho más de lo que han perdido con la crisis.

Al reafirmar y fortalecer su visión y su programa internacionalista el sindicalismo contribuirá, en la mejor tradición de todos los tiempos, al interés general de los pueblos, de la ciudadanía mundial. Porque lo es, sin el menor género de dudas, la construcción de un mundo en paz, basado en la democracia, el respeto de los derechos humanos y el despliegue de los valores de la igualdad, la justicia social, la solidaridad y la tolerancia, en leyes universales que garanticen derechos y en tribunales que los hagan cumplir. Este es el modelo de globalización de los derechos que debe ser inseparable de la globalización económica.

11° CONGRESO CONFEDERAL

CCOO
¡se mueve!