

# INFORME AL CONSEJO FEDERAL FSC-CCOO

Madrid, 13 de diciembre de 2017

El pasado 4 de octubre constituíamos el Consejo Federal, el máximo órgano de la Federación y desde esa fecha, se han ido celebrando reuniones de todos los órganos de dirección de comunidades autónomas y sectores estatales, plenarios de diferentes secretarías y abordado el trabajo regular federal, con especial atención a la campaña "Recuperar lo arrebatado", que iniciada por nuestra Federación y una vez puesta en marcha en el Área Pública, ha tomado un protagonismo propio y ha sido uno de los ejes de intervención de todo el sindicato.

En este Consejo tenemos diferentes retos de calado, hay que establecer compromisos de trabajo y orientación federal, en un momento en el que la crisis política sigue presente, un tiempo en el que no se han despejado las incertidumbres que han venido acentuándose sobre el modelo territorial español, ni se ha desactivado la crisis económica o se han abierto posibilidades de restitución de los escenarios laborales y económicos previos a la crisis.

No deberemos empezar la reunión del Consejo Federal, sin volver a rechazar, condenar y exigir que termine la violencia machista, que año tras año se cobra decenas de víctimas entre mujeres y menores, una lacra que ha conducido a más de 900 asesinatos en los últimos 15 años, 47 mujeres a fecha de hoy y 9 menores. Reiteramos, una situación insostenible que hay que atajar, una epidemia de asesinatos que envilecen a la sociedad y la degradan, que interrumpen de forma brutal proyectos de vida, alternativas autónomas y cercenan los valores que una sociedad democrática en pleno siglo XXI no puede permitir de ninguna de las maneras.

El denominado conflicto catalán sigue presente, es una manifestación aguda y extrema del conflicto de identidades y de recomposición de los diferentes actores territoriales en el Estado español, surgido de los compromisos de la Transición, un modelo territorial que viene dando muestras constantes de agotamiento en cuanto a la inserción de las diferentes realidades nacionales y políticas en el nuevo orden que se está demandando por las ciudadanías, un sistema que está anclado en realidades que ya no existen y se manifiesta, por el liderazgo monolítico de los conservadores, como obsoleto y carente de la frescura mínima que permita recomponer el pacto constitucional, con un protagonismo clave de los derechos sociales, de ciudadanía y de reconocimiento de la diversidad nacional y territorial del Estado español.

El sindicato ha realizado propuestas a lo largo del momento álgido de la crisis catalana, desde la prudencia y la autonomía, con la suficiente audacia como para no verse arrastrado en un conflicto antagónico que no respondía a los intereses de la gente trabajadora, el sindicato rechazó y rechaza el antagonismo DUI-155, considerando que es necesario abrir espacios al diálogo y la necesaria concertación política, búsqueda de síntesis que superen los relatos antagónicos e identitarios que desplazan el conflicto social y económico, sepultándolo bajo propuestas de confrontación que desplazan el objetivo de salir de la crisis económica con restitución de lo arrebatado, recomponiendo una sociedad que camine al pleno empleo, con fuerte presencia de los derechos de las personas y con la perspectiva de un futuro diferente al que las diferentes oligarquías están definiendo.



FSC-CCOO es una organización federal, que por su papel estratégico en el mundo del trabajo y la sociedad, rechaza cualquier intento de recentralización política y administrativa, aspectos que hoy están en una parte sustancial del programa político de los partidos conservadores e incluso de algunos sectores de fuerzas progresistas que no terminan de encontrar un discurso claro, contundente y adaptado a las circunstancias actuales.

España está configurada en Comunidades Autónomas, con amplias competencias y marcos propios de regulación, decisión y gobierno, no por la voluntad de élites políticas oligárquicas, si no por la voluntad manifiestamente expresada de los pueblos que conformamos el Estado español, voluntad que se ha puesto de manifiesto en luchas y movilizaciones a lo largo de los años, que no pueden ser ocultadas por la fuerza de la propaganda centralizadora que se alimenta de las políticas conservadoras que trazan líneas para garantizar su continuidad en las instituciones y los modos de dominación.

El sindicato ha sido, es y será un agente dinámico en la exigencia de más autonomía, más federalidad, más presencia en la sociedad de las reivindicaciones de la gente trabajadora, más cohesión social y democracia, elementos que son compatibles con una mejora sustancial del modelo territorial, lo que demanda otra política de financiación de las Comunidades Autónomas, una recomposición del Estado que profundice en los derechos federales y sociales, desde una concepción global y el reconocimiento de la diversidad.

En los próximos meses, la Federación abrirá un debate sobre la nueva configuración del Estado, recuperando la iniciativa en un terreno especialmente necesario para una organización sindical que actúa en las Administraciones Públicas y tiene clara voluntad de mayoría sindical, por lo que actualizaremos los documentos que a lo largo de nuestra existencia como FSC se han realizado, lo que concluirá en una reunión del Consejo Federal.

El Consejo Federal mandata a la Ejecutiva Federal para que organice el debate y formule las propuestas oportunas, con especial atención al modelo de financiación autonómica a proponer y el papel de la negociación colectiva en estos momentos de intentos recentralizadores.

El panorama internacional sigue convulso, agitado por las presencias cada vez más extendidas de las fuerzas políticas y sociales que hacen del racismo, la xenofobia y la marginación del diferente, una seña de identidad sobre las que asentar sus discursos y propuestas electorales, en populismos enfermizos y neofascistas, que están tomando cuerpo y peso político en la Europa que debiera ser de libertades, democracia, tolerancia y justicia social.

La reciente decisión del presidente Trump, rompiendo el complejo equilibrio en Oriente Medio con el reconocimiento de Jerusalén como capital israelita, reaviva el conflicto que lleva años a la búsqueda de soluciones acordadas entre Palestina e Israel, colocando de nuevo al borde del conflicto bélico a la zona, destruyendo decenios de difícil equilibrio y reafirmando con indecencia, que los intereses de la súper potencia americana nada tienen que ver con la vida de las personas en un mundo globalizado e interdependiente.

El papel que en esta crisis juega el gobierno español, se aleja otra vez más de lo que debería ser, condicionado por sus relaciones de dependencia y seguimiento de la política exterior del inquilino de la Casa Blanca, obviando el papel de mesura y equilibrio que a lo largo de los años se ha puesto de manifiesto en el proceso árabe/israelí.

Cada vez que tratamos los problemas internacionales, los diferentes conflictos que se producen, tenemos la obligación sindical y moral de hacer una referencia a las miles de personas trabajadoras



del Servicio Exterior, que llevan 8 años con los salarios congelados y son destinatarios de una agresiva política gubernamental que les niega derechos básicos como la negociación colectiva, unas trabajadoras y trabajadores que recientemente han realizado una importante huelga en todo el mundo, silenciada por los medios de comunicación españoles e ignorada por el Gobierno.

El Consejo Federal renueva su compromiso con la sección sindical del Servicio Exterior, impulsando las políticas necesarias para el reconocimiento de los derechos de nuestra afiliación y de todas las personas que trabajan en él.

El Consejo Federal quiere expresar su solidaridad activa con el compañero Ronin, delegado sindical de CCOO en la Policía Municipal de Madrid, que con su denuncia por las amenazas de muerte recibidas, en una muestra de coraje y compromiso democrático, ha permitido sacar a la luz la existencia de un chat en el cuerpo, en el que un reducido número de agentes, que no son representativos del total de la plantilla, han venido manifestando comportamientos indeseables para cualquier persona y en especial para servidores públicos, al tiempo que queremos extender nuestra solidaridad y apoyo a la alcaldesa de Madrid, Manuela Carmena, objeto de brutales ataques por parte de ese grupúsculo instalado en el odio, las actitudes parafascistas y contrarias a los derechos de las personas en un régimen democrático y constitucional.

FSC-CCOO es una organización sindical comprometida con los intereses laborales y profesionales de los cuerpos policiales, afiliamos a miles de compañeras y compañeros que prestan su trabajo en las policías locales y autonómicas, mantenemos una estrecha colaboración con el SUP y AUGC, creemos firmemente en la imprescindible democratización de las policías, que juegan el doble papel de servidoras de lo público y trabajadoras, con la complejidad que ello provoca en ocasiones, pero sin perder la perspectiva de que somos implacables defensores e impulsores de la seguridad pública como una conquista democrática y una necesidad social, al igual que otros servicios públicos que son atacados a diario por los ultraliberales que aspiran a una sociedad desreglada a imagen de sus intereses.

El trabajo sindical de CCOO en las policías adquiere una relevancia singular, lo que requiere que federal y sectorialmente reforcemos el trabajo, con el despliegue adecuado de recursos, con la necesidad de ser un polo democrático y reivindicativo en esos colectivos, mejorando en las propuestas y tomando más protagonismo laboral, social y mediático.

### **POLÍTICA INTERNACIONAL: UN EJE DE TRABAJO ESTRATÉGICO PARA FSC-CCOO**

Desde el último consejo, la Unión Europea ha adoptado las prioridades de trabajo que va a adoptar y desarrollar durante el año 2018, propuestas legislativas que van a influir en las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas en toda Europa y que tienen que ver con: el mercado único digital, el supuesto desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales, el impulso de medidas para reducir las emisiones de Co2 con el paquete de energía limpia, el paquete de movilidad, los tratados de libre comercio, la lucha contra la evasión fiscal y por último, pero no por ello menos importante, la inclusión del Mecanismo de Estabilidad, esto es, del Paquete Fiscal, dentro de la legislación del Tratado de la Unión Europea.

La UE cuenta con un crecimiento superior al 2% y pretende acelerar el mayor número de reformas posibles frente al escenario de elecciones europeas que tendrá lugar en mayo de 2019. El auge de los nacionalismos y el escepticismo creciente en lugar de diluirse se ha incrementado. Algunas de las propuestas legislativas de la Unión en este proceso pretenden acelerar e impulsar una nueva ola



de liberalizaciones a través de Reglamentos, como sucede con el paquete de movilidad presentado la modificación del Reglamento de Transporte de Viajeros, por ejemplo, sin contemplar la variable relativa a las condiciones de vida y trabajo de las personas.

El panorama europeo, para el movimiento sindical, es extraordinariamente complejo. En un contexto de recuperación económica, el conflicto capital-trabajo, más vigente que nunca, se encuentra diluido cada vez con más frecuencia en un mundo donde la post-verdad y las plataformas digitales sacuden la forma en la que las relaciones entre trabajadores-empresas han venido organizándose. Frente a esta reformulación del modelo en que las formas de trabajos son presentadas, el movimiento sindical europeo necesita realmente posicionarse a la ofensiva y en ese sentido tiene una elevada responsabilidad las federaciones europeas, pero también la propia Confederación Europa de Sindicatos.

No podemos seguir normalizando el hecho de que algunas organizaciones sindicales europeas hayan renunciado hace tiempo a la firma de acuerdos vinculantes en el marco del diálogo social europeo. El camino correcto es, en nuestra opinión, el tomado por la Federación Europea de Servicios Públicos con quien conseguimos que se firmase un acuerdo vinculante sobre información y consulta para las y los empleados públicos, acuerdo que obligaba a las partes a informar de posibles procesos de reestructuración en las administraciones públicas y que ahora se encuentra en un standby impreciso porque la Comisión Europea está incumpliendo su palabra de transformarlo en directiva. La lucha y visión estratégica desde la FSC-CCOO es trabajar por apoyar que este acuerdo se convierta en un elemento vinculante para el conjunto de trabajadoras y trabajadores públicos en Europa y si para ello es necesario utilizar las herramientas jurídicas de las que nos dota el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea debemos hacerlo. El sindicalismo europeo no puede seguir a la defensiva y necesitamos comenzar un proceso serio, coordinado e internacional que genere un proceso de acumulación de fuerzas entendiendo que sólo de esta forma podremos recuperar parte de la legitimidad perdida para la clase trabajadora y contribuir a erradicar posturas de tinte euroescéptico.

Como FSC-CCOO tenemos que ser capaces de contagiar, a través de nuestras europeas y del trabajo confederal, a la Confederación Europea de Sindicatos, que no puede ampararse en el inmovilismo. La campaña de petición de incremento salarial es importante en este sentido, pero debería, en nuestra opinión, de apoyarse con una mayor contundencia frente a una patronal europea, BusinessEurope, ejemplo del neoliberalismo salvaje que niega cualquier opción de negociación vinculante.

Muchas de esas personas trabajadoras corresponden a la realidad de la FSC-CCOO, en los últimos meses se han incrementado los conflictos con las y los trabajadores que prestan múltiples servicios a plataformas digitales, convirtiéndose al final en meros esclavos subcontratados y cuyas plataformas se desentienden de cualquier tipo de responsabilidad relativa a las condiciones de trabajo. Creemos que como FSC-CCOO no podemos esperar mucho más a seguir negando una realidad. En la práctica vamos a ir viendo mayores procesos de autoorganización y lucha de estos propios colectivos y es nuestra responsabilidad como sindicato de clase hacerles partícipes e integrar sus reivindicaciones en las nuestras. Por si esto fuera poco, en ese contexto de recuperación económica al que hacíamos alusión, las y los empleados públicos que han sufrido las políticas de austeridad han comenzado a reclamar sus derechos arrebatados: en Francia, Portugal, Italia, Bélgica y España. De aceptarse la introducción de la regla de oro en el Tratado, podemos encontrarnos con un secuestro aún mayor de nuestros servicios públicos mientras las empresas internacionales con capital privado se frotran las manos a la espera de obtener el mayor número de licitaciones posibles, adelgazando de manera significativa nuestro Estado de Bienestar en el conjunto de Europa cuando lo que precisamente Europea necesita son más y mejores servicios públicos.



En esta línea entendemos que la Comisión pretende acelerar las firmas de numerosos acuerdos comerciales, en concreto con Mercosur, México, Singapur, Vietnam, Australia y Nueva Zelanda, además de estar esperando el impulso nuevo del TISA, que llevará aparejada la liberalización sin posible reversión de todos los servicios públicos.

Por último, criticamos desde la FSC-CCOO la actitud hipócrita de la Comisión Europea que se ha escudado en la firma del Pilar Europeo de Derechos Sociales para defender que se han dado y realizado todos los pasos necesarios para cumplir con los mecanismos promulgados en los tratados. Vemos como positivo que se vayan a impulsar, por ejemplo, iniciativas legislativas orientadas a mejorar la conciliación de la vida familiar y personal con una directiva también sobre paternidad pero sin embargo, quedan demasiadas incógnitas por resolver. La "firma" del Pilar Europeo no ha sido tal, sino que se ha realizado por asentimiento, lo que significa en la práctica que los Estados no están obligados, bajo el principio de subsidiariedad a aceptar un estricto cumplimiento de las normas. Es cierto que el Pilar se incorpora en el marco de negociación del Semestre Europeo, pero cuando vemos las cuestiones que plantean en lo concreto nos encontramos con las mismas políticas de siempre: mucha flexibilidad interna y externa con elevados porcentajes de protección por parte de las administraciones públicas para que la empresas siga haciendo y deshaciendo a su antojo. Esto es, la flexiseguridad que tantos años el movimiento sindical ha rechazado y que es inaplicable en países como España, en las que las medidas sociales en términos de protección nos sitúan en el octavo puesto empezando por el final, seguidos de Rumania, Grecia, Italia, Bulgaria, Letonia y Croacia.

Por otro lado, cabe destacar el hecho de que supuestamente se va a aprobar una Autoridad Laboral Europea para abordar la movilidad laboral y los retos en materia de coordinación de la seguridad social con un número de seguridad social europeo de uso múltiple y sin embargo, seguimos contando con casos como el de la Asociación Longhope, con la reclamación de cerca de 12000 marineros y la negativa por parte de las autoridades y también la poca asistencia por parte de los sindicatos internacionales y noruegos a solucionar el conflicto que de momento se ha perdido en los tribunales noruegos.

Necesitamos otra Europa, una Europa inclusiva, de las y los trabajadores, una Europa social capaz de frenar las tintes de corrientes xenófobas, populistas, ultranacionalistas e islamófobas. Estamos ante una encrucijada y el año 2018 va a ser clave para posicionarnos como un movimiento sindical fuerte, a la ofensiva, capaz de unir las fuerzas de diferentes organizaciones (dumping social, acuerdo vinculante) en una sola.

Necesitamos llevar la voz de las y los trabajadores con un sola voz frente a este postcapitalismo que avanza a un ritmo vertiginoso y cuyas consecuencias laborales se ven en trabajadoras y trabajadores por ejemplo, de Amazon. Hemos de poner coto a estas empresas y multinacionales y para ello es muy importante seguir avanzando en la denuncia activa con las organizaciones sindicales europeas que están impulsando la firma de una directiva que ponga fin a la evasión fiscal de las grandes multinacionales. Es la atomización de las relaciones de trabajo en un postcapitalismo de oligopolios profundamente anti-sindicales. Estos retos, evidentemente, no son retos que vayamos a conseguir de un día para otro, pero esta debe ser la línea y los principales pasos debemos acometerlos antes de las siguientes elecciones europeas porque el futuro de la Europa Social sigue más que nunca en juego.

En el trabajo sectorial específico, el Comité de Dirección y el Comité Ejecutivo de la Federación Europea de Transportes (ETF), han aprobado poner en marcha una nueva campaña por un Transporte justo en Europa 2.0, que se inserta en los objetivos del sindicato en defensa del trabajo decente, retribuciones justas, empleo estable y con derechos, campaña que debe permitirnos establecer una acción federal que determine los hitos de la misma para exigir y defender un transporte de calidad, accesible y



socialmente responsable, decisión que adopta este Consejo Federal, con la formación de un comité de campaña que estará integrado por los sectores concernidos y la dirección federal, al objeto de implicar a la totalidad de las organizaciones federales en el territorio para las acciones transversales que se emprendan a la vez y las acciones sectoriales que se estimen necesarias (paquete de movilidad, paquete ferroviario, situación de la estiba, cielo único europeo, etc.) bajo el paraguas común de la campaña: la lucha contra el dumping social y la desregulación normativa y laboral.

Nuestra política internacional está siendo reorientada, además del análisis de la realidad que existe, de las propuestas necesarias para intervenir en todos los foros internacionales y poner al día la agenda sindical internacional, convenimos la necesidad de pegar más la acción sindical internacional a la realidad de las organizaciones y los sectores, reabrir espacios de colaboración y participación territorial en expresiones regionales, algunas de ellas transfronterizas, restableciendo líneas de trabajo que en el pasado previo a la crisis económica, han venido teniendo una actividad sustancial, así, activar las relaciones de Federaciones de Comunidad Autónoma con sindicatos de su espacio territorial de los países vecinos, establecer programas de trabajo, agendas sindicales de conocimiento, cooperación y colaboración entre sindicatos hermanados, es una tarea a desplegar con iniciativa.

El despliegue internacional de nuestra Federación es determinante para el papel que jugamos como Federación estratégica, es imprescindible que lo reforzemos y dotemos de mayor proyección, pegados a las realidades emergentes y a las demandas que se expresan en la nueva sociedad, una parte de las cuales se disputan en los marcos internacionales, especialmente en la Unión Europea.

El trabajo internacional es uno de los pilares claves de nuestra vida sindical, un trabajo que establece conocimientos de vital importancia para toda la Federación, que se descentraliza y es participativo, que se construye sobre el debate colectivo de todas las organizaciones y sectores afectados, que hace del protagonismo de nuestras políticas y actuaciones, una seña de identidad federal, sin la que no es posible avanzar en un mundo tan complejo y diverso.

Acabamos de analizar en las páginas anteriores, el estado de la cuestión internacional, los retos y las necesidades, los conflictos y las pautas que nos establecen las fuerzas que tenemos enfrente, es un reto colectivo, no es cuestión de especialistas o de personas que viajan por el mundo, de reunión en reunión, recopilando información que posteriormente se encierra en un ordenador y no circula.

Tenemos la exigencia de mejorar nuestro trabajo federal en todos los frentes, en todas las tareas que acometemos, colocar el debate internacional de las políticas y propuestas en el ámbito de nuestra organización, de su perímetro más sensible, es una labor a acometer con voluntad, en los ámbitos internacionales se está jugando una parte clave de la vida de las personas en Europa y en el resto del planeta.

A los efectos de reforzar esta línea de compromiso y trabajo, en el próximo trimestre, la Comisión Ejecutiva Federal organizará una reunión monográfica del Comité Federal sobre política internacional, reunión que será reforzada con presencia sectorial, en los términos que apruebe la Ejecutiva Federal.

## LA CRISIS QUE NO CESA Y LA RECUPERACIÓN QUE NO LLEGA A LAS PERSONAS

Desde el 2014 se recupera la economía española con un crecimiento anual del PIB por encima del 3% y a finales del 2017 su nivel estará por encima del nivel previo a la crisis. El consumo un 0,3% por debajo de 2007



La inversión un 25% inferior, no sólo por el final del boom inmobiliario sino por una baja inversión productiva pública y privada, con un crecimiento que se basa en el sector exterior muy concentrado en pocas empresas, que son intensivas en capital (poco empleo) y pagan pocos impuestos (un tipo efectivo del 7% frente al 13,8% resto).

Sin embargo, esta recuperación no está llegando a una mayoría de personas debido a la política económica empleada:

**1. Reparto del PIB muy distinto al que había antes de la crisis:**

- los beneficios empresariales y las rentas de autónomos superarán en un 4,7% su nivel de pre-crisis.
- La participación en la renta de la remuneración asalariados es 1,1 puntos inferior a la de 2007.
- 1.900.000 puestos de trabajo (equivalente a tiempo completo) menos que 2007.

**2. El gobierno estima la prioridad a recortar el endeudamiento a costa de la inversión, la creación de empleo, la participación de los trabajadores en la mejora de las empresas y la recuperación del tejido productivo de calidad.**

Unos efectos evidentes de esta política económica son que la protección por desempleo solo alcanza al 55% de los parados registrados y ha caído la cuantía media de la protección, se sigue con el recorte de políticas activas empleo, en 2017 se presupuestó un gasto 3.000 millones por debajo del ejecutado en 2010.

Se incrementa el riesgo de que el desempleo se transforme en estructural y el paro de larga duración afecta a la mitad de los parados (27 puntos más que antes de la crisis). La tasa de desempleo es del 16,4% (3.732.000 parados), lo que la coloca a 7,8 puntos por encima de la Eurozona, la segunda más elevada después de Grecia.

El desempleo se ha reducido en 2,2 millones de parados en los últimos cuatro años, aunque una parte de esta rebaja se explica por el abandono del mercado de trabajo de 400.000 activos. Por tanto, la disminución del paro debida al aumento del empleo ha sido de 1.800.000 parados.

**Los indicadores de desigualdad se mantienen**

La desigualdad prácticamente no ha crecido en la Eurozona entre 2007 y 2014 (0,3 puntos), en España aumentó 2,2 puntos. Esto ha convertido a España en uno de los países más desiguales en el reparto de la renta de la UE (junto a Letonia, Rumania, Lituania y Bulgaria) y donde más ha aumentado la desigualdad de entre los países más golpeados por la crisis (Grecia, Portugal, Irlanda e Italia).

El 10% más rico en España obtiene una renta 12,5 veces mayor que la renta obtenida por el 10% más pobre en 2015. La brecha entre ricos y pobres en España es de las más grandes de la UE y donde más ha crecido. Los ricos ganaron más participación en la renta durante la crisis y han seguido haciéndolo durante la recuperación, todo ello motivado por:

- la más rápida recuperación de las rentas del capital y los beneficios empresariales,
- el recorte de la protección a los parados



- el aumento de la precariedad en el empleo (tanto salarial, como en términos de estabilidad y jornada). El porcentaje de horas extraordinarias no pagadas pasan del 39% en 2008 al 47,6% en 2017.
- La participación asimétrica de los asalariados en la recuperación de la actividad económica según su nivel salarial. La devaluación salarial y de las condiciones de trabajo han afectado más a los salarios medios y bajos durante la crisis, y los mejor remunerados están participando antes de los beneficios de la recuperación. En 2017 los salarios medios y bajos verán incluso caer su poder de compra en 0,6 puntos.

En consecuencia, la política gubernamental centrada en rebajar el desempleo mediante la precarización del empleo no sirve para rebajar la desigualdad y resolver la crisis.

## PRINCIPALES DATOS DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

<b>PIB</b>	<b>3,1%</b>	Se mantiene el nivel de crecimiento de la economía.	2017 (III Trim.)
<b>IPC</b>	<b>1,6%</b>	Se suaviza el crecimiento de los precios pero no se cumplirán las previsiones del 1%	2017 octubre
<b>OCUPADOS</b>	<b>19.049.300</b>	Desaceleración del crecimiento del empleo. Variación anual de la ocupación del 2,82%,	2017 (III Trim.)
<b>ASALARIADOS</b>	<b>15.906.700</b>	En los 12 últimos meses ha crecido en 19.300.	2017 (III Trim.)
<b>EMPLEO PÚBLICO</b>	<b>3.062.100</b>	Últimos años se ha incrementado en 58.200. El 87,45% temporales.	2017 (III Trim.)
<b>TASA TEMPORALIDAD</b>	<b>27,4%</b>	La tasa de temporalidad sube 57 centésimas en el último trimestre	2017 (III Trim.)
<b>Tiempo parcial involuntario</b>	<b>61,0%</b>	Al inicio de la crisis era del 32%	2016 ICV EPA
<b>PARADOS</b>	<b>3.731.700</b>	La evolución del paro en variación anual es del -13,63%.	2017 (III Trim.)
<b>TASA PARO</b>	<b>16,4%</b>	En el último año ha descendido en 2,53 puntos.	2017 (III Trim.)
<b>Hogares todos parados</b>	<b>1.193.900</b>	Se ha reducido en 244.400 en el último año	2017 (III Trim.)
<b>Personas riesgo pobreza</b>	<b>22,3%</b>	Sube 2 décimas respecto al año anterior.	ECV 2016 (renta 2015)
<b>Trabajadores riesgo pobreza</b>	<b>14,1%</b>	El año anterior era del 11%, sube 3,1 puntos.	ECV 2016 (renta 2015)
<b>Gasto público (M.€)</b>	<b>472.033</b>	Últimos cuatro años fuerte recorte con 28.144 millones de euros menos (-5,6%).	2016
<b>Gasto público (% PIB)</b>	<b>42,20%</b>	1,6 puntos menos que el año anterior.	2016
<b>Gasto público per cápita</b>	<b>10.145 €</b>	últimos cuatro años recorte de 510 euros	2016

Datos de noviembre de Funcas, en su encuesta realizada entre 17 servicios de análisis, "El Panel de Previsiones de la economía española" establecen que la previsión de crecimiento del PIB en 2017 se mantiene sin cambios en el 3,1%, se rebaja la previsión para 2018 en una décima porcentual, la previsión de consenso para el crecimiento del PIB en 2018 se ha rebajado en una décima porcentual hasta el 2,6%, en parte debido al efecto de la crisis política por Cataluña.

En cualquier caso, cabe subrayar la gran incertidumbre que rodea la previsión para 2018, debido a la dificultad de cuantificar el efecto económico de una situación tan insólita; efecto que, además, puede ser muy diferente en función de cómo evolucionen los acontecimientos en los próximos meses, con repunte de la inflación en 2017 y moderación en 2018, lo que juega un papel clave en la negociación colectiva, con una afectación directa sobre los salarios de 3 millones de empleadas y empleados públicos, actualmente pendientes de la capacidad del Gobierno para tramitar su proyecto de PGE 2018



y de las negociaciones con los sindicatos de la Función Pública.

El precio del petróleo ha escalado en los últimos días de octubre y primeros de noviembre hasta los 65 dólares. De mantenerse en dicho nivel, supondría un cambio sustancial en el escenario bajo el cual se elaboran las previsiones, con un impacto relevante no solo en la evolución prevista de la inflación, sino también de otras variables como el consumo o la inversión. La tasa general de inflación prevista para 2017 – tasa media anual – es del 2%, una décima más que en el Panel de septiembre, mientras que para 2018 se prevé una moderación hasta el 1,5%. Para la tasa subyacente se espera un 1,2% en 2017 y un 1,4% en 2018, sin cambios con respecto a la previsión anterior.

La economía entra en un periodo de ralentización de la creación de empleo, siendo precario el que se crea, alcanzado los altos niveles de temporalidad a todos los sectores, incluso los que podría estimarse que están más regulados y amparados como podría ser el sector público, cuestión que hemos puesto de manifiesto federalmente con el análisis de la última EPA, lo que ha encontrado un importante eco en medios de comunicación.

El mencionado reciente análisis federal de los datos referentes al sector público de la última Encuesta de Población Activa (EPA), pone de manifiesto que sube el empleo en el sector público pero cerca del 90% de los contratos son temporales.

En cuanto al análisis más concreto de la EPA, los datos reflejan que el empleo público experimenta una ligera subida respecto a los periodos anteriores. Se crean 58.300 nuevos empleos respecto al trimestre anterior, y 58.200 más que hace un año en el mismo periodo. Cifras que suponen un aumento de la contratación de un 1.9%. El crecimiento del empleo público se sitúa en cifras del año 2015, después de un crecimiento menor en 2016.

Aumenta más el empleo entre las mujeres que entre los hombres. En el último año se han creado 13.000 nuevos empleos para hombres, y 44.800 en el caso de las mujeres, lo que supone subidas del 1% y del 2.7% respectivamente.

El envejecimiento de las plantillas en el sector público sigue en aumento. El 43.1% de sus trabajadores/as tienen más de 50 años. Mientras, el colectivo de los menores de 30 años tan solo representa el 6.5%. Si bien está subiendo la contratación de los menores de 30 años (un 9.4% respecto al trimestre anterior, y un 6.6% respecto a hace un año), no es suficiente para compensar el proceso de envejecimiento de las plantillas. Asimismo, prácticamente la totalidad de las contrataciones que se ha producido en el último año (el 93.5%), se ha concentrado entre las personas mayores de 50 años.

La Administración Autonómica y Local son las administraciones que más crecen. En el último trimestre suben un 1% y un 2.5% respectivamente (17.300 personas y 15.500), y respecto al año anterior un 2.1% y un 2.6% respectivamente (35.600 personas y 15.700 personas).

La Administración Central ha experimentado una subida significativa en el último trimestre. Sube en 18.500 efectivos, lo que supone un incremento del 3.9%. La mayor parte de este incremento se ha dado en la contratación de mujeres: se han contratado 12.800 mujeres en la Administración Central, frente a 5.600 hombres.

Sube la temporalidad en el sector público. De las 58.200 nuevas contrataciones que se han producido en el último año, el 87.45% fueron de tipo temporal. Esto hace que la tasa de temporalidad pase de un 22.9% en 2016, a un 24.1% en el 3º trimestre de 2017.



Se mantienen las tasas de temporalidad más altas entre las mujeres. Pese a que las mujeres registran un aumento en la contratación indefinida (un 2.2% en el último trimestre, y un 0.7% respecto a hace un año), frente al descenso de la contratación indefinida en los hombres (-0.2%), la tasa de temporalidad entre las mujeres se mantiene en casi en 10 puntos por encima de la de los hombres (un 28.5% frente al 18.6%).

La contratación que se ha hecho a jóvenes menores de 30 años es de tipo temporal. En el último año se ha producido un aumento de la contratación temporal de jóvenes en un 12.4%, mientras que la contratación indefinida cae en un 9.9%.

La duración de los contratos temporales es cada vez menor. En el último año, los contratos de menos de un mes han subido en un 20.7%, frente al descenso del 10.9% en la contratación de 3 años o más.

Comunidad de Madrid, Murcia, Castilla-La Mancha y Andalucía son las regiones donde más ha aumentado el empleo público, y Cataluña la comunidad que más empleo público ha perdido.

Empleo privado y público se precariza, entra en tasas insoportables de temporalidad lo que debilita el tejido productivo, sigue siendo una carencia sustancial la formación laboral, el tamaño de las empresas debilita la economía y los recortes en los servicios públicos ahondan los efectos de la crisis económica.

CCOO estimamos urgente la necesidad de desarrollar el Acuerdo para la mejora del empleo público firmado el 29 de marzo de este año con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, como instrumento acordado para reducir la temporalidad en el sector público al 8%, al tiempo que consideramos necesario que el Gobierno desbloquee la firma del segundo Acuerdo de mejora del empleo público, consensuado en septiembre entre los sindicatos y el Gobierno, que amplía los colectivos afectados y mejora los porcentajes de tasa de reposición, aunque todavía no se llegue a su eliminación completa.

## EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EJES DE INTERVENCIÓN FEDERAL

### La evolución del empleo.

El crecimiento del empleo, tal como venimos señalando en el Informe, se basa en la precariedad, debemos denunciar en todos los foros a nuestro alcance, que las estadísticas públicas y los medios de comunicación se centran en aspectos cuantitativos y no sobre la calidad del empleo, lo que traslada una imagen distorsionada de la realidad existente, instalando el efecto de que la crisis está quedándose a tras y estamos en una fase de crecimiento económico y mejora generalizada.

Si bien hay una franja de trabajadores/as que mantienen sus condiciones laborales, es muy preocupante que los trabajos de baja cualificación y de escaso valor añadido para la empresa, sigan empeorando sus condiciones de trabajo, ensanchando la pobreza entre las trabajadoras y trabajadores incluso con trabajo por cuenta ajena.

Las cifras de este fenómeno son elocuentes,

- El 28% de los trabajadores se encuentra en riesgo de pobreza. Es un porcentaje similar al recorte que ha padecido el 10% de los empleados con sueldos más bajos.
- El 1% de la población que tienen los sueldos más altos (por encima de 5.000 euros) han tenido un aumento en las retribuciones del 20%.



- 18,8% es la brecha salarial de género, según Oxfam. Las mujeres tienen que trabajar 50 días más que los hombres para recibir el mismo sueldo. A día de hoy cobran lo mismo que los hombres hace 10 años.
- El 21% de los trabajadores menores de 24 años está en riesgo de exclusión social. Ante de la crisis este colectivo ganaba la mitad que sus padres; ahora sus retribuciones se han reducido al 45%.

El índice de precariedad elaborado por Eurostat señala que el 56,85 del empleo creado en España es precario, frente al 22% en el conjunto de la UE28.

El empleo que se crea es sobre todo temporal. Mientras los ocupados con contrato indefinido aumentan a un ritmo de tan solo el 1,5% anual, los temporales lo hacen a una tasa de casi el 6%

Ha aumentado el empleo a tiempo parcial. En 2007 el 24% de los contratos temporales firmados era a jornada parcial; en 2016 ha sido del 36,3%. En el caso de los contratos indefinidos, los de tiempo parcial han pasado del 27,5% al 42,4%.

Las prácticas no laborales, el contrato para la formación y el aprendizaje, el sistema de bonificaciones, programas como la garantía juvenil... deben ser revisados y reorientados en sus objetivos, para que no se conviertan en una puerta más a la precariedad laboral, en este campo la Federación ha desarrollado alternativas y puesto en común estrategias en nuestro interno, que hay que profundizar de cara a homogeneizar la posición federal en administraciones locales y empresas públicas que se convierten en lugares de referencia para actuaciones alegales o fraudulentas como la garantía juvenil.

### Trabajar con la afiliación desempleada

Uno de nuestros principales retos es hacer útil nuestro sindicato a aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo, y que además así lo dejan constar en su ficha de afiliación.

Evidentemente, este es un reto importante para FSC-CCOO, ya que tenemos más de 14.000 personas afiliadas en situación de desempleo, lo que hace oportuno el establecimiento de líneas específicas de trabajo desde la secretaría de Empleo, como es la puesta en marcha (todavía en construcción), de un espacio para analizar el empleo, las ocupaciones y en su caso intentar ser un puente que facilite el acceso al mercado de trabajo de este colectivo afiliado. El Observatorio de Empleo puede ser un lugar de reflexión, para analizar la situación del mercado laboral su evolución y tendencias, además de que colectivamente establezcamos una línea de trabajo que nos pueda permitir dotarnos de una herramienta informática que agrupe ofertas, propuestas y procesos formativos para su uso por la organización, elemento al que tenemos que dedicar un esfuerzo adicional de organización y financiero, oportuno para responder a las demandas de la afiliación y de las personas trabajadoras que representamos.

Sectores de nuestro ámbito federal, están sufriendo un reajuste que podríamos incluso caracterizar como de "reconversión industrial": la prensa escrita, la producción gráfica, el intrusismo o liberalización en determinadas profesiones y ocupaciones de nuestro ámbito sindical como periodistas y otras profesiones en los medios de comunicación, en el taxi, en el alquiler de vehículos, las agencias de viajes, la estiba, el sector de envíos postales... requieren una especial atención que permitan a la afiliación y personas trabajadoras transitar entre la diferentes ocupaciones, profesiones o sectores productivos, sin salirse del mercado laboral, manteniéndose ocupados y activos.



Esta labor es importantísima para hacer presente y valer el sindicato en estas situaciones de cambio en la vida laboral de las personas, que indudablemente va a reforzar el prestigio, la presencia de nuestras siglas y los niveles de fidelización a CCOO, presentando al sindicato como un instrumento útil en todo tipo de circunstancias, sin renunciar a su carácter reivindicativo, pero dando más pasos hacia la incorporación de las nuevas demandas que el mundo del trabajo está exigiendo.

Una herramienta que se está usando, es el boletín de empleo de carácter semanal, se hace llegar a la estructura y a cada uno de nuestros afiliados/as que figuran como parados en nuestra afiliación, esta comenzando a dar buenos resultados, generando ya un intercambio de información con este colectivo, que se empieza a concretar objetivamente en el número de correos que llegan con cuestiones prácticas y concretas, en algunas situaciones laborales desconocidas para todos nosotros.

### **Expedientes de Regulación de Empleo**

En el tema de expedientes de regulación de empleo, que a pesar del crecimiento económico, se está produciendo un repunte de los mismos, Iberia y Telefónica siguen en procesos de reajuste de sus plantillas, si bien son procesos menos traumáticos que en otros sectores productivos con empresas más pequeñas como gráficas, transporte por carretera y medios audiovisuales.

En los procesos de despidos colectivos, sigue la tensión sindical con el papel que juega el fondo buitres Springwater en los cierres salvajes de Unipapel o el reciente de Delion, cobrando una relevancia significativa el ERE de Unipost que apunta al cierre de la actividad, con el correspondiente despido de sus 2.400 trabajadoras y trabajadores, salvo que el Gobierno asuma la salvación de la empresa autorizando su compra por Correos, con lo que se reforzaría la actividad de la empresa pública, afectada por una reducción de trabajadores fruto de la indolencia del Gobierno que no responde ni a los compromisos que asumió con los sindicatos postales en el mes de julio.

El necesario plan de relanzamiento de la industria y de los servicios ligados a ella, sigue pendiente por la inoperancia gubernamental, lo que debilita de manera sustancial la posición de España como un país con empleo de calidad, generador de valor y de tejido que sienta bases para la recuperación económica plena.

### **La negociación colectiva en la actual fase**

En Negociación Colectiva, antes de situar los elementos de trabajo federales, tenemos que apuntar algunos elementos que contextualicen el entorno y el marco confederal respecto tres ámbitos de intervención esenciales APRA el sindicato; la negociación colectiva, la acción sindical y el Diálogo Social.

Nos antecede una situación económica previa muy difícil, CCOO se ha autoimpuesto una revisión como organización sindical para la reorganización y reforzamiento confederal. Ahora toca afrontar nuevos retos a la ofensiva ante un nuevo entorno socio-económico, recuperar lo arrebatado y revertir la devaluación de las condiciones de trabajo.

El sindicato debe recuperar y ocupar nuevos espacios, donde el sindicato ahora no está y tiene que tener una presencia articulada y organizada, ante las nuevas realidades laborales, la desregulación y precarización que nos han impuesto por la vía de reforma laboral, ahí están los objetivos sindicales a combatir, sin olvidar donde sí estamos presentes, manteniendo y mejorando el trabajo cotidiano y la proyección estratégica.



Como piezas claves en la intervención e interlocución del sindicato como agente social y al amparo de la garantía constitucional, se encuentra el Diálogo Social bastante denostado y en lo referente a la negociación colectiva, el AENC como piedra angular de todos los espacios de concertación y negociación. Otro eje, e imprescindible, es la importancia del ámbito público en el discurso y la estrategia federal y confederal, tanto dentro del modelo productivo y para la recuperación económica, como en la recuperación de la capacidad contractual y los derechos arrebatados de las empleadas y empleados públicos, así como la calidad de los servicios públicos para garantizar el estado de bienestar de la sociedad y como garantía democrática.

Desde el ámbito federal hay que enfocar el mapa de negociación colectiva y desarrollar herramientas ágiles que nos faciliten el seguimiento y control sin que ello suponga una carga de trabajo administrativa exagerada. Dotémonos de fiabilidad e información real, actualizando el mapa federal y con el establecimiento de planes que nos permitan el mapeo de la negociación colectiva en cada organización.

Reiteramos la importancia del papel que juega el AENC para el trabajo sindical en convenios y sectores, al tiempo que compartimos que hay que poner en valor con rigurosidad y seriedad, el Diálogo Social, al que patronales y Gobierno quieren arrinconar, en su estrategia de reducir la capacidad de los sindicatos de clase para intervenir con carácter global en la determinación de las condiciones de vida y trabajo de trabajadoras y trabajadores, o restarnos capacidad sociopolítica para la transformación de desequilibrios sociales.

Es necesario un AENC, pero no a cualquier precio y que sea consecuencia del proceso de tensión y movilización sindical, con aquellos grados de presión que establezcamos. De hecho estamos en ausencia de criterios AENC para 2018 con complicaciones en la negociación colectiva. La ausencia de AENC perjudica determinados ámbitos laborales, sin que su ausencia beneficie a ningún otro, mientras que cuando ha estado presente se han consolidado las expectativas salariales en todos los tramos de la negociación colectiva, lo que además de producir beneficios ha reforzado la penetrabilidad del sindicato en zonas de ausencia de negociación y permitido dotarnos de instrumentos para mejorar nuestro trabajo organizado.

Directamente tras el congreso comenzamos el trabajo sindical intensamente, materializando la campaña en demanda de unos servicios públicos efectivos, a la ofensiva, con el despliegue de la iniciativa "recuperar lo arrebatado", que junto a otras movilizaciones y conflictos en otros ámbitos, ha venido generando la presencia de FSC-CCOO en la vida laboral española, tal como analizábamos en el pasado Consejo Federal de octubre.

En el ámbito público se sigue trabajando exhaustivamente desde marzo de 2017 cuando con el acuerdo de estabilización de empleo, se recupera iniciativa sindical y se abre ante el Gobierno, cierta actitud de negociación vetada estos años atrás.

Antes del verano se formaliza una propuesta de campaña para "recuperar lo arrebatado" con tres ejes principales: empleo, salario y negociación colectiva, demandando la eliminación del carácter básico coercitivo de las leyes de PGE para recuperar los contenidos que establece el EBEP, devolviendo autonomía y competencias a cada una de las Administraciones, punto en que se encuentra el mayor escollo con el Gobierno, pero también el mayor potencial para los intereses de los empleados y empleadas públicas y la calidad de los servicios.

La campaña tendrá continuidad más allá de la LPGE2018, no solo en el Estado sino también en comunidades autónomas, en el ámbito de los ayuntamientos y resto de entes y empresas públicas.



Desbloquear y recuperar la negociación colectiva en todos los ámbitos de la Administración Pública se torna irrenunciable hasta su consecución progresiva y en su totalidad, es un compromiso que FSC-CCOO ha establecido con sus afiliados y debe ser ratificado por el Consejo Federal como un punto de inflexión del sindicalismo que representamos y que debemos desarrollar, siendo este aspecto una de las señas de identidad federal que han servido para la vertebración de la estrategia de CCOO en las negociaciones abiertas con el Gobierno y que ahora están interrumpidas hasta que el PP pueda recomponer una mayoría que le garantice la aprobación en 2018 de sus Presupuestos del Estado.

Frente a la precariedad, la Federación, respondiendo a la política aprobada en el 3er Congreso, al igual que la Confederación, hemos establecido tres frentes de actuación:

- multiservicios inmersos en la coordinación confederal,
- convenios de empresa como fórmula de precarización en empresas adscritas en FSC y
- acciones ante las nuevas realidades laborales que afectan al ámbito de FSC.

Respecto a la precariedad en general y los multiservicios en particular, resaltamos la necesidad de coordinar confederalmente con los servicios jurídicos territoriales (SSJJ) estableciendo la prioridad sindical de actuar en empresas precarias aunque no sean empresas sindicalizadas o pequeñas, no pudiendo ser olvidadas por supuesta falta de rentabilidad sindical o a la cola de las prioridades, porque garantizarán el crecimiento del sindicato.

En el mismo sentido, federalmente deberemos iniciar y seguir prácticamente las mismas fases o similares, que se han seguido con los multiservicios, en empresas de alto nivel de trabajadores precarios, adscritas a nuestra Federación pero que han utilizado el convenio de empresa para precarizar las condiciones y no cumplir con los mínimos sectoriales.

Los retos contra la precariedad: aunar los SSJJ y la extensión sindical, puntos de intervención claros sobre los operar.

En cuanto al Diálogo Social y la negociación colectiva en el ámbito del empleo público, dos cuestiones: hemos detectado la necesidad y así lo hemos trasladado a la Confederación, de coordinar confederalmente en un nuevo espacio colaborativo al sector público en toda su amplitud, más allá del propio Área Pública, con participación de otras federaciones que tienen adscritas empresas públicas. Otra cuestión que anunciamos con carácter previo, es el resultado de la tramitación de la nueva Ley de Contratos del Sector Público, cuyo articulado nos dotará de determinadas herramientas que podemos utilizar en la consecución de nuestros objetivos y actividad sindical. La nueva ley permite la actuación en el ámbito público y desde el ámbito privado.

En lo referente a las políticas sectoriales dirigidas a definir y establecer un nuevo modelo productivo, reivindicamos la importancia, presencia y espacio que debe ocupar el sector público en toda su dimensión, la inversión pública y los servicios sociales, estas actuaciones son imprescindibles para abrir espacio a nuestra intervención sindical, que tienen que ser considerados a la hora de diseñar un nuevo modelo productivo, que conjuga sectores industriales, transportes, asistencia a las personas, servicios a la ciudadanía, algo imprescindible para el futuro del país y que garantice una sociedad de bienestar.



Si atendemos al efecto estadístico y conocimiento de la negociación colectiva, debemos fijarnos en el nuevo acuerdo de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, respecto a la entrega de datos registrados en el REGCON.

FSC-CCOO con casi la mitad de los convenios de todo el ámbito confederal, mostramos nuestra completa disponibilidad e intención de participar en el grupo que derivado de la metodización de datos, estudie y diseñe un nuevo sistema informático que sustituya al SINC en el SIC para la gestión de la negociación colectiva, lo que es considerado de importancia por la Confederación, que valora nuestras aportaciones y proceso abierto de colaboración en el desarrollo del nuevo modelo de trabajo estadístico.

Como Federación no obviamos la deficiencia que respecto al registro de acuerdos y convenios existe en el ámbito público, cuestión que no cejamos en reivindicar, para que se normalice en condiciones homogéneas.

Estamos ante una potente herramienta de trabajo en negociación colectiva, con objetivos, nuevas metódicas de trabajo y sistematización de nuevas tareas, así como los elementos de evaluación que consideremos, ya que la propuesta no es más que un trabajo colectivo que precisa de la implicación y el convencimiento de todos y todas, elevando nuestra capacidad y potencialidades.

Un diagnóstico actualizado, de carácter genérico, nos lleva a evidenciar que estamos ante un proceso inquietante de paralización, depreciación o ralentización de la negociación colectiva, aderezado del incumplimiento reiterado de la que está implementada, provocando efectos negativos en amplios colectivos de trabajadores, desafecciones y tensiones por la pérdida del valor referencial que la negociación colectiva tiene en sus relaciones laborales, situación que hay que minimizar y remontar, pese a las dificultades que encontramos en el actual marco normativo y negocial.

Sin obviar la masacre de empleo sufrida, ahora estamos a la ofensiva y el carácter combativo que debe despertarse e infundirse en el colectivo de trabajadoras y trabajadores, debe ser la principal garantía de defensa, recuperación, mejora de las condiciones de trabajo y de su empleo en el actual momento, siendo la negociación colectiva la herramienta que permitirá avanzar. Negociación colectiva que debe ser nuestro principal objetivo potenciar, para afrontar un futuro esperanzador, reivindicativo y capaz de resarcir al colectivo de las pérdidas encajadas en este periodo de crisis.

La actual alteración de equilibrios en la relación contractual, exigirá fuerza sindical suficiente para remover o neutralizar la legislación. Debemos adoptar y definir unos criterios y orientaciones para la negociación colectiva en el ámbito federal, sin obviar el acuerdo confederal, pero no pudiendo limitarnos a la espera de su concreción sin una reflexión en nuestro ámbito. Reflexión que debe darse urgentemente en los ámbitos ajenos a las Administraciones Públicas, en las que ya han concretado las aspiraciones sindicales con la campaña recuperar lo arrebatado o ante los PGE 2018.

Como actuaciones más relevantes del plan de trabajo a acometer, algunas de las cuales ya han sido comentadas en una reciente circular de negociación colectiva, donde además se enviaba el mapeo de la negociación colectiva federal tras un importante trabajo de depuración de inactivos y trabajo de sectorialización, son:

- Constitución de un grupo de trabajo para la reflexión sobre la negociación colectiva en el ámbito federal, exceptuando las Administraciones Públicas, calendarizando su trabajo.
- Reeditar y actualizar en 2018 la guía “Claves Prácticas de Actuación ante la Reforma Laboral”.



- Establecer como prioritario la atención a la negociación colectiva sectorial, la del ámbito público y contrarrestar la negociación colectiva de empresa con vocación precarizadora.
- Continuidad de los trabajos para la configuración y mantenimiento actualizado del mapa de negociación colectiva en todo el ámbito federal.
- Diseñar herramientas y concretar ratios para la evaluación de la negociación colectiva cuantitativa y cualitativamente, así como de la cobertura de la negociación colectiva.
- Mapa de negociadores de referencia en cada convenio sectorial en cada ámbito, en los convenios de empresa, en las Administraciones y todo el ámbito público a partir de cierta masa crítica.
- Cualificarnos en el registro REGCON, así como en el dominio de las sedes electrónicas que tendremos que utilizar en nuestra actividad sindical ordinaria para cursar solicitudes, notificaciones y trámites de todo tipo.
- Mapa de responsables de registro y mapa de negociadores de referencia, red y coordinación con los sindicalistas de referencia en cada ámbito.
- Intensificar y potenciar SIMA, tanto en relaciones, como herramienta, aprovechar la mediación y arbitraje. Desarrollar la herramienta en lo público.

¿Qué hacer con la negociación colectiva bloqueada indefinidamente o en vía muerta desde pretéritos? Diagnosticar y proponer actuaciones a decidir por el Consejo Federal para actuaciones que excedan al ámbito propio.

Sistematizar información interna sobre negociación colectiva y metodología para compartirla, cuestiones que debieran ser compartidas o accesibles por el global de la Federación.

Acometer los tres ejes contra la precariedad comentados anteriormente, intensificando los trabajos con servicios jurídicos (SSJJ) y extensión sindical en multiservicios, empresas y nuevas realidades. Activar al conjunto de la organización.

Diseñar la actuación sindical en virtud de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP), actuación desde las fases de licitación y desde el ámbito público para salvaguardar su perímetro, competencias y calidad de los servicios públicos y desde el ámbito privado para salvaguardar el respeto y cumplimiento de los ámbitos funcionales de sus convenios y correcto encuadramiento de los servicios licitados.

Hemos comprometido unas actuaciones con la Confederación, a los efectos de poner en valor los contenidos de la LCSP, con la explicación y difusión de sus contenidos a todos los activos sindicales, ya que estamos ante una herramienta legislativa de primer orden que se ha elaborado con una importante aportación de FSC-CCOO y debe dotarse de la proyección, el conocimiento y la utilidad necesaria para su uso por el sindicato.

Recuperar sustancialidad y reivindicación sindical en aquellas materias transversales, que estimamos prioritarias como contenidos de la negociación colectiva.



## Recuperar lo arrebatado: ante los PGE 2018

El 14 de diciembre, el Área Pública de CCOO y FsEP-UGT hemos convocado una manifestación estatal de delegadas y delegados sindicales en Madrid, es la primera movilización de esta naturaleza que se convoca desde la Huelga General del 8 de junio de 2010, una acción decidida por unanimidad de las organizaciones del Área Pública y que ha contando con el consenso de UGT.

La manifestación del 14 viene precedida de varios meses de concentraciones, asambleas de delegadas y delegados en territorios, promovidas por el Área Pública para presentar y lanzar la campaña #RecuperarLoArrebatado, movilizaciones que han tenido continuidad con la unidad de acción con UGT en #AhoraLoPublico, que llamó a concentraciones en todas las comunidades autónomas y provincias el 24 de noviembre, una movilización que contó con miles de asistentes, logrando una amplia repercusión en los medios de comunicación del total del territorio.

Las movilizaciones que hemos emprendido, tienen como objetivo el desbloqueo de las negociaciones con el Gobierno, actualmente en estado de desacuerdo sindical, pues las propuestas del Gobierno no se aproximan al mínimo exigible para poder cerrar un acuerdo favorable que tiene que contar con varios supuestos: crecimiento salarial por encima del IPC, recuperación del poder adquisitivo sustraído con la excusa de la crisis, recuperación de los derechos a la negociación colectiva que están secuestrados por el Gobierno, que lo impide con la imposición de los PGE como normativa básica a cumplir por todas las Administraciones, imposibilitando de hecho todo proceso de mejora pactado entre las diferentes administraciones y los sindicatos, reposición de los derechos de 100% de retribuciones en caso de IT...

La manifestación del jueves 14 es un acto importante para el reequilibrio de fuerzas, se interviene para alterar la correlación de fuerzas entre Gobierno y trabajadoras y trabajadores de lo público, pero su ámbito de afectación va más lejos, es una movilización que afecta a toda la sociedad, que defiende los derechos laborales de las personas que trabajan en cualquiera de las Administraciones públicas al tiempo que es una clara apuesta por el mantenimiento y mejora de los servicios públicos, es una movilización que pone al descubierto la política antisocial y engañosa del Gobierno, incapaz de asumir la necesidad de un acuerdo equilibrado que restituya derechos a 3.000.000 de empleadas y empleados públicos.

En la hoja de ruta de ambos sindicatos, en caso de no restablecerse la negociación con la perspectiva de un acuerdo equilibrado, está la posibilidad de convocar paros en el mes de enero, profundizando un desencuentro que los sindicatos y en especial CCOO no considera inevitable.

La movilización cuenta con el apoyo de varios partidos políticos que estarán en la marcha y que se han comprometido a presentar nuestras reivindicaciones en el proceso de tramitación presupuestaria, caso de que se produzca a lo largo del mes de enero.

También contaremos con la presencia de una delegación de la internacional de empleadas y empleados públicos, EPSU, con su Presidenta al frente, recibiendo el apoyo de los millones de trabajadores europeos a nuestra lucha por recuperar lo arrebatado.

## Policías, en movimiento por mejorar el salario y las condiciones de trabajo

La práctica totalidad de asociaciones profesionales y organizaciones sindicales de la Guardia Civil y de la Policía Nacional han emprendido, en un escenario de unidad de acción sin precedentes, un calendario de reuniones y diferentes movilizaciones en defensa de la equiparación salarial con los cuerpos de policía autonómica presentes en el Estado.



CCOO siempre ha defendido y defenderá, como hemos acreditado a lo largo de los años, el ejercicio sin limitaciones de las libertades sindicales reconocidas en nuestra Constitución a la totalidad de servidores de la seguridad pública, que por el mero hecho de serlo, no dejan de ser ciudadanos y ciudadanas en plenitud de sus derechos.

El trabajo debe cimentarse en condiciones dignas de trabajo y en el pago de un salario justo, que permita tener una vida digna.

Desde CCOO estamos impulsando la campaña #AhoraLoPúblico reivindicando el derecho real a la negociación colectiva en el ámbito público, recuperar el empleo y el reconocimiento de la deuda salarial que se tiene contraída con las y los empleados públicos.

Es necesario conocer la realidad en la que desempeñan su labor los y las profesionales de la seguridad pública. Por ello, no conviene simplificar a la hora de establecer las reivindicaciones en materias de homologación, ni resulta justo para quien en otras policías mantiene condiciones retributivas que deben ser corregidas y donde es imprescindible seguir defendiendo, en todos los casos, mejoras sustanciales en materia de formación, carrera profesional, seguridad y salud en el trabajo, equipos de protección individual, etc.

Las policías locales en la actualidad se componen de 2.037 cuerpos desplegados en sus respectivos ayuntamientos, compuesto por 68.900 agentes aproximadamente, y que se configuran en plantillas que van desde 2 agentes hasta 6.000 efectivos, con no menos de 2.000 acuerdos-convenios donde se fijan sus condiciones laborales, junto con el resto de los trabajadores públicos de ámbito local, coordinadas desde sus respectivas comunidades autonómicas, a través de su normativa marco, desarrollada posteriormente en sus reglamentos locales, parecen conocer poco o nada.

En estos momentos, tras los últimos cambios normativos, el único nexo de unión que tienen todos los agentes de policía local del Estado es la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, que en su disposición final sexta, define su aplicación a los Cuerpos de Policía Local, de la citada Ley Orgánica.

CCOO seguiremos trabajando para la aplicación definitiva del anticipo de la edad de jubilación, en primer término y continuaremos con la exigencia de un marco estatutario común del que ahora carecen las policías locales, que mejore su coordinación y armonice sus condiciones laborales y profesionales.

## LA SALUD UN DERECHO A DISPUTAR

Durante los días 5 y 6 de Octubre se celebró el Congreso Prevencionar donde participó FSC-CCOO con la presencia de un stand propio, participación que es fruto del acuerdo de colaboración entre la Federación y Prevencionar.

El Congreso tuvo una amplia presencia de empresas dedicadas al ámbito de prevención y con una relevante participación académica, contó además con una presencia institucional importante como la del INSSBT y de institutos provinciales, lo que convirtió el Congreso en un lugar destacado para divulgar nuestra política de salud laboral desde la perspectiva sindical y por lo tanto desde un enfoque propio para las trabajadoras y trabajadores.

Todos los espacios en los que intervenimos, en los que estamos presentes y sobre los que actuamos, son terreno a trabajar sindicalmente, disputando en lugares como el Congreso Prevencionar, el debate



ideológico y remarcar la actuación de CCOO que considera que la salud es un derecho que hay que pelear en las empresas, en los territorios, en la sociedad y en cuantas situaciones se nos presenten.

En dicho Congreso presentamos la ponencia “las personas en el centro de la prevención”, donde abordábamos la salud laboral en un contexto de precarización de las relaciones laborales y donde concluíamos que la salud en el trabajo, su ausencia, naturaleza y condiciones son elementos determinantes para las condiciones sociales, derechos y el estado de salud de la población. El trabajo nunca es neutral en salud: genera enfermedad o bienestar social.

En dicho Congreso presentamos tres informes sobre la salud laboral. El primero de ellos sobre el teletrabajo en el ámbito de FSC-CCOO y desde una perspectiva de salud laboral, en la que planteábamos la cláusulas de desconexión digital como la medida preventiva más eficaz y beneficiosa para la gente trabajadora sometida a los medios digitales.

El segundo de los informes afectaba al Sector de Carretera y Logística. en cuyo enunciado: “La siniestralidad laboral en el sector del transporte: la fatiga mata” es una clara declaración de intenciones, que prolonga el trabajo que viene desarrollándose desde hace años.

Con los datos facilitados por el Sector, el análisis de la importante siniestralidad del mismo y la evidencia manifestada de que la fatiga y las alteraciones del sueño intervienen, se configuran, como pilares básicos que sustentan y se encuentran en el origen de esta elevada siniestralidad, que en muchos casos encontramos maquillada con los datos de las enfermedades comunes.

El último de los informes que presentamos en el stand de la FSC CCOO era la falta de recursos humanos en el sector público y sus efectos sobre la salud laboral. En él argumentábamos con datos concretos, como el déficit estructural de recursos humanos tenía una incidencia directa en la salud de las trabajadoras y trabajadores del sector publico, cuya consecuencia directa es la carga de trabajo inadecuada y su relación directa con la fatiga crónica y los trastornos músculo esqueléticos. En el mismo informe planteábamos como medidas preventivas las evaluaciones de riesgos psicosociales y dotar de recursos humanos suficientes.

Este último informe ha dado pie a un trabajo conjunto con las secretarías de Salud Laboral del Área Pública, con el objeto de desarrollarlo y utilizarlo como un elemento más de confrontación dentro de la campaña Recuperar lo arrebatado, siendo una aportación también al actual proceso de movilización conjunto con UGT ante los PGE 2018, estamos ante unas acciones inmediatas y tareas de futuro en el trabajo federal y multisectorial del Área Pública.

Dentro de la convocatoria sectorial de la FEPRL 2017 hemos presentado tres proyectos, pendientes de aprobación definitiva por la Fundación:

Con recursos propios de la Secretaría, desarrollaremos las siguientes acciones:

- Campaña audiovisual de información promoción de la Prevención de Riesgos Laborales entre los monitores de natación. “Monitores de natación: riesgos laborales y su prevención”. Se compone de tres vídeos que serán divulgados en nuestras redes sociales federales.
- Campaña audiovisual de información y sensibilización sobre la presencia de organismos patógenos en estaciones depuradoras de aguas residuales. “Información preventiva entre los trabajadores del sector de recogida y tratamiento de aguas residuales”. Se compone de dos



vídeos informativos que divulgaremos en nuestras redes sociales federales y un folleto que pueda descargarse desde la página web federal.

Por último, ejecutado por ISTAS bajo la dirección de la secretaría de Salud Laboral en coordinación con el Sector de Carretera y Logística, hemos presentado el proyecto: Transporte por Carretera de largo recorrido. Acciones informativas para la promoción de la prevención de riesgos laborales.

En el reciente plenario federal de Salud Laboral, se han fijado varios objetivos que se presentan al Consejo Federal para su conocimiento y sanción, dos de especial atención como son la visibilización y divulgación de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

Es necesario por tanto, en consonancia con este primer objetivo, que la salud laboral no tenga un carácter meramente academicista y técnico y que se integre dentro de las condiciones de trabajo, por ello resulta imprescindible como primer objetivo extender la salud laboral a los propios centros de trabajo.

El segundo objetivo que enfilamos es integrar la salud laboral dentro de la acción sindical y fundamentalmente en la negociación colectiva.

Dentro de las acciones que estamos realizando en este momento y que se desarrollaran en los próximos meses podemos destacar:

- Campaña en defensa de un trabajo decente y saludable en la ONCE.

La campaña constará de un informe de los riesgos laborales más relevantes y servirá como documento de sustento para iniciar una campaña sobre el trabajo decente y saludable en la ONCE.

- Estudio de la salud en el ciclo integral del agua.

Esta campaña se sustanciará en una primera fase en la recogida a través de un cuestionario de datos sobre las dolencias que presenta el personal que realiza sus funciones en el Ciclo Integral del Agua, gran parte de las mismas suelen ser consecuencias de los agentes biológicos patógenos que existen en el agua o productos que se utilizan para su tratamiento, posteriormente y en coordinación con el Sector del Ciclo Integral del Agua y con el área de medioambiente federal, se iniciara una campaña de denuncia, prevención y sensibilización a los trabajadores y trabajadoras del sector.

Otras actuaciones inmediatas son:

- Manual de riesgos laborales para las policías locales.
- Desarrollar y valorar acciones dentro de los fondos provenientes de la estrategia sectorial de la FEPRL 2017, entre otros:
  - Proyectos sobre el Sector de Carretera y Logística, el Sector Postal en lo referente al personal de distribución de "última milla", en el ámbito de la industria del papel y la problemática de las partículas en suspensión, así como en las actividades deportivas.
  - Desarrollo del Plan Nacional de Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Pesquero 2018-2013, de manera conjunta con UGT, CIG y la patronal CEPRESCA.



Respecto a la comunicación externa y con el objeto de situar la salud laboral en la agenda política y mediática, venimos realizando un concurso de relatos cortos la salud en el trabajo. En las próximas semanas lanzaremos la cuarta edición.

Siguiendo con el objetivo de visibilizar la salud laboral más allá de los propios centros de trabajo y situarla en el eje del debate político, hemos iniciado la campaña en twitter #MorirTrabajando, donde denunciaremos todas las muertes y accidentes graves en el trabajo en el ámbito de nuestra Federación. La precariedad y la falta de seguridad y salud en el trabajo matan.

## COORDINACIÓN SECTORIAL: PROFUNDIZANDO ENFOQUES

Las políticas que debatimos y aprobamos entre todas y todos, tienen su reflejo en las resoluciones congresuales y esto nos obliga a tener una relación directa entre las distintas organizaciones y estructuras, tanto de dirección como para la acción sindical cercana a la gente trabajadora, con el objeto de poder llevarlas a cabo.

Para cumplir lo anterior iniciamos el mandato convocando una primera reunión sectorial para valorar la situación tras el Congreso de Alicante y como afrontar de manera participada el futuro de nuestra organización buscando sinergias y diálogo.

Hemos asistido a las reuniones de los órganos de dirección de varios de los sectores siempre que ha sido posible y hemos tenido la comunicación previamente. Con aquellos con los que no ha sido posible establecer aún esta dinámica de trabajo, estamos convencidos que lo haremos en el futuro inmediato. Consideramos positiva esta forma de proceder pues el escuchar e intervenir de primera mano con toda la organización, especialmente en los colectivos que desarrollan su esfuerzo en la acción sectorial, refuerza el acercamiento y la puesta en marcha de las distintas actividades y líneas de actuación.

En relación a la reclasificación sectorial y en cumplimiento de lo acordado en el 3er Congreso, hemos iniciado la primera toma de contacto con las y los responsables sectoriales. En esta primera ronda hemos estado trabajando para conocer la opinión y la visión que se tiene sobre este asunto.

Cerrado el ciclo de reuniones con los Sectores estatales, se abrirá un proceso similar con las Federaciones de Comunidad Autónoma, con lo que la Comisión Ejecutiva Federal dispondrá de los elementos necesarios que le permitan articular el debate y las correspondientes tomas de posición, según lo establecimos en el Congreso Federal, encontrándonos dentro de los plazos que se establecieron.

Hay que destacar la actuación llevada a cabo ante la Proposición de Ley sobre un estatuto básico del bombero forestal que a fecha de este Informe, estará a punto de ser presentada en el Congreso por el GP de UP y en la que hemos mantenido varias reuniones a lo largo de estos meses, para ello y como organización confederal que somos, creamos un grupo de trabajo a nivel federal ampliado posteriormente a otras federaciones, Construcción e Industria, a la vez que mantuvimos contacto con la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad, para tener posicionamiento común ante esta norma que regulará aproximadamente a 30 mil trabajadoras y trabajadores dedicados a la prevención y extinción de incendios forestales. También ello ha derivado en la posibilidad de retomar a partir del año próximo los informes anuales que nuestro sindicato elaboraba sobre incendios forestales.

Las Agrupaciones profesionales continúan su trabajo y con ellas la coordinación también se hace muy necesaria, así la de Bomberos y por lo tanto la Federación, ha suscrito un acuerdo de colaboración con EFFUA, una asociación de bomberos de ámbito europeo con la que trabajar en mejoras para el



colectivo, fundamentalmente en prevención de riesgos y en la búsqueda de fórmulas que permitan un mayor acceso de las mujeres a esta actividad profesional.

La campaña Cáncer 0 también sigue su curso con distintas charlas en los territorios. Los forestales/medioambientales a través de su Coordinadora, tuvieron una actividad destacable que culminó en la organización del 3er Congreso de Agentes Forestales/Medioambientales celebrado en el Val D'Arán el pasado octubre.

La Comisión Ejecutiva Federal aprobó la puesta en marcha de la Agrupación de Periodistas, que está desarrollando una intensa actividad y ya ha tenido sus primeras intervenciones, una de ellas, de gran relevancia y difusión, fue el comunicado en defensa de las y los profesionales que desarrollan su trabajo informativo en los acontecimientos acaecidos en Cataluña con motivo del 1 de Octubre, y frente al intento del Gobierno del PP de extender el ámbito de excepción informativa a los medios públicos de comunicación catalanes ante la aplicación del artículo 155 de la Constitución, lo que contó con buena acogida tanto en los medios de comunicación estatales como a nivel europeo.

Se ha trabajado la coordinación con diferentes sectores estatales, y conviene traer a este informe la incesante actividad sindical que se ha producido en estos dos meses, en Gráficas, Papel y Fotografía ante la posibilidad de convocatoria de huelga por el convenio estatal de Gráficas, concentración en Fuentes de Oñoro dentro de la campaña "la fatiga mata" del Sector de Carretera y Logística, que contaron con el apoyo clave de las Federaciones de Castilla y León y Extremadura, expediente de regulación de empleo de Pressprint en el sector de Medios, movilizaciones de la Administración Local, Sector Autonómico, Justicia y del SAE dentro de la campaña #RecuperarLoArrebatado y con el trabajo de poner en marcha las distintas ofertas de empleo que derivan del Acuerdo de 29 de marzo.

El SAE ha destacado en este periodo con sus propias movilizaciones en demanda de una negociación efectiva y que se atiendan las reivindicaciones de creación de empleo, salarios dignos y recuperación de derechos, dentro de las cuales la manifestación del 29 de noviembre ha supuesto un nuevo hito en el trabajo sindical de CCOO en unidad de acción con UGT, pues es la primera gran movilización que se produce sectorialmente en el ámbito de la Administración General del Estado en muchos años, lo que pone de manifiesto la existencia de un conflicto de hondo calado en un sector tan sensible, que exige sus derechos y no está dispuesto a permanecer aislado en sus demandas y reivindicaciones.

Es necesario pasar del nivel actual de movilizaciones, que implican a la afiliación más activa y comprometida, a profundizar los procesos con la implicación efectiva de la totalidad de las trabajadoras y trabajadores públicos, lo que requiere de un mayor esfuerzo para tener presencia y protagonismo en todos los centros de trabajo.

Hay que destacar otras movilizaciones que tienen una singularidad y potencial especial, como las que se están produciendo en el sector de Justicia en Galicia o las que a lo largo de meses han recorrido la geografía andaluza, a los efectos de que se repongan derechos como las 35 horas, en su administración autonómica.

Nos solidarizamos con un compañero delegado en el Ministerio de Medioambiente (MAPAMA), advertido de apertura de expediente disciplinario por cuestionar las políticas hidrológicas de este Gobierno, lo que vuelve a poner de manifiesto las dificultades en las que se desarrolla el trabajo de las personas afiliadas en algunas administraciones públicas, que los gobernantes de turno consideran su cortijo particular.



Prestaremos una atención preferente a las negociaciones de los convenios en el sector de Aguas, un espacio en el que se ventilan poderosos intereses económicos, en algunos casos mezclados con prácticas poco transparentes e incluso presuntamente delictivas por parte de empresarios y gerentes, tal como se ha puesto de manifiesto por recientes acontecimiento con imputados por la justicia española.

## LAS PERSONAS Y SUS DERECHOS SON NUESTRO OBJETIVO SINDICAL

Las intervenciones de FSC-CCOO en diferentes movimientos y acciones sociales, refuerzan el perfil de la organización como un instrumento conveniente y necesario para los sectores progresistas que luchan contra diferentes manifestaciones de las expresiones conservadoras en la sociedad, los intentos de marginar a partes numerosas de la ciudadanía e imponer un discurso rancio y reaccionario sobre sentimientos, identidades, modos de vida y respuestas afectivas.

Tras el Congreso Federal se participó activamente en todo lo relacionado con el Orgullo LGTB, en estrecha colaboración con la Federación de Servicios y la Confederación, un trabajo que desbordó, otro año más, las expectativas del sindicato, tanto por la respuesta a nuestra presencia como por las manifestaciones de apoyo y reconocimiento recibidas.

Con motivo del orgullo mundial, participamos tanto en la manifestación, como en la Conferencia Sindical Europea “Los derechos de las personas LGTBIQ+ en el lugar de trabajo”, que organizó CCOO y UGT, conjuntamente con la Confederación Europea de Sindicatos, a la que asistieron personas de nuestra Federación. También pusimos una persona para el stand que CCOO montó el día 20 de Junio en el Word Park, en un espacio gratuito destinado a asociaciones, entidades y ONG´s, en el stand llevamos material federal como la guía y el tríptico del proceso de transición, el díptico de consejos de seguridad de cruising y el abanico que hacemos para la manifestación.

Se ha actualizado la Guía de Negociación Colectiva y Leyes de Igualdad, incorporando las leyes de diversidad sexual y de género aprobadas en Comunidad Valenciana y Navarra y ejemplos de medidas ya negociadas en convenios colectivos.

El pasado 30 de octubre presentamos la “Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación” realizada conjuntamente con la FELGTB, presentándola oficialmente en una ponencia presentada en los XIX Encuentros Estatales LGTBI celebrados en Huesca los días 3, 4 y 5 de noviembre.

La presentación de la guía nos ha colocado una vez más en el centro de la actividad sindical en este terreno, con amplia repercusión en medios de comunicación y sociales.

Aprovechando los Encuentros Estatales, realizamos el 3 de noviembre en Huesca la jornada sobre Gestión Policial de la diversidad y los delitos de odio, al que asistieron 50 personas (lo previsto cuando decidimos hacerla) entre policías, personas de servicios sociales, entidades LGTBI y de CCOO Aragón.

Participación en Conferencia de ILGA Europa, celebrada del 1 al 4 de noviembre en Varsovia, al que llevamos la guía de medios de comunicación y presentamos un taller conjunto sobre el trabajo sindical con las otras dos organizaciones sindicales que pertenecen a ILGA (FNV de Holanda y UNISON de Reino Unido).

Asimismo estuvimos en el encuentro sobre diversidad sexual y de género que se organizó en el Congreso de la ISP, en el que expusimos una ponencia sobre VIH, trabajado con la Federación de Sanidad.



Reunión con la responsable de mujer e igualdad del sector ferroviario para organizar jornada de delitos de odio.

Participación en la Conferencia Anual de FELGTB y en jornada de Islamofobia organizada por Movimiento contra la intolerancia y PROMAX

Hemos seguido sacando manifiesto los días especiales del colectivo.

Con motivo del día del VIH, se ha participado, conjuntamente con la confederación, en la organización de la jornada de VIH y Empleo que organizamos CCOO, UGT, Trabajando en Positivo, CESIDA y FELGTB y en el manifiesto conjunto que sacamos las 5 organizaciones. También hemos participado el 5 de diciembre, que es el día elegido para CCOO, en la Campaña #YoTrabajoPositivo de Trabajando en Positivo.

Nos hemos reunido con la Confederación de Autismo de España y Down España para potenciar el trabajo sobre las personas con discapacidad.

Estamos poniendo en marcha el trabajo de campo del Estudio sobre condiciones de trabajo de las personas migrantes, lo que está suponiendo un esfuerzo considerable en lo relativo a pasar las encuestas y realizar las entrevistas, habida cuenta de la dificultad que encontramos en un grupo de personas sometidas a diversas presiones y fuertemente condicionadas por la presión laboral que tratamos de reflejar.

Para facilitar el trabajo se está realizando un trabajo conjunto con la Secretaria Confederal de Empleo, ya que necesitamos la coordinación de territorios y federaciones y se está en contacto permanente con los sectores afectados, destacando el excelente trabajo que está realizando el Gabinete Técnico Federal, tanto en la preparación del trabajo como en las acciones de campo.

Es objetivo federal establecer una línea intensa de trabajo con la Confederación, para desde el respeto a los espacios autónomos, mejorar el trabajo conjunto, intercambiar experiencias y ampliar los espacios de intervención e influencia del sindicato, una gestión de los conocimientos y las oportunidades que se corresponden con la nueva fase sindical que vivimos.

FSC-CCOO profundizará en la interlocución con las secretarías confederales de de Mujeres e Igualdad, Migraciones y Política Social, y Responsabilidad Social, la mejor fórmula para perfeccionar el modelo sindical que compartimos, fruto de la plena coincidencia con los acuerdos y desarrollos del 11 Congreso Confederal, como se pone de manifiesto por la participación federal en la reunión del Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y la Atención a las Personas en situación de dependencia en el que se aprobó la nueva moratoria para la acreditación del personal que trabaja en el sistema de la dependencia o la responsabilidad que ostentamos en representación confederal, en el grupo sobre intercambio de información entre Servicios Sociales y Servicios de Empleo de la Red de Inclusión Social del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En los próximos meses, las tareas federales en estos ámbitos de trabajo sindical, serán:

- La extensión de la Guía de Medios de Comunicación, en colaboración con la Agrupación de Periodistas.



- Realizaremos una jornada de delitos de odio para el Sector Ferroviarios (16 de enero), otra en Navarra (2 de febrero) y estamos pendientes de cerrar otras en Guadalajara y en Zaragoza.
- Jornada sobre Ley de identidad de género de la Comunidad Valenciana y sus implicaciones en ámbito laboral, de la función pública y de los medios de Comunicación (18 de enero).
- Encuentros Federales de diversidad sexual y de género y la acción sindical (23 y 24 de enero).
- Retomaremos el trabajo, conjuntamente con CESIDA, Trabajando en Positivo y FELGTB sobre la eliminación de las exclusiones médicas en empleo público.
- Hay que continuar con reuniones con asociaciones de discapacidad, con el fin de poder realizar una jornada sobre Empleo y personas con discapacidad. Es necesario también poner en marcha la colaboración con Down España, para que nos hagan notas en lectura fácil para las personas con discapacidad intelectual que tenemos en los centros de trabajo.
- Es necesario poner en marcha el trabajo federal en materia de Responsabilidad Social, para ello se necesitaría tener un mapa de empresas y administraciones que más trabajan la RSC y la implicación de la parte social en este trabajo.
- Continuar con el trabajo de campo del proyecto de personas migrantes, con el fin de poder realizar el seminario comprometido en Melilla en el mes de abril.

## CAMBIOS EN LA SOCIEDAD Y EN EL MUNDO DEL TRABAJO: REFORZAR LA IDENTIDAD SINDICAL

Vivimos un cambio de época, el mundo del trabajo muta y se transforma, en unos casos orientado por la legislación de recortes y excepción económica y en otras por lo cambios tecnológicos que las grandes compañías y potencias industriales están introduciendo en los centros de trabajo, en una ola intensa que afecta a la forma de trabajar, a los desempeños de puestos de trabajo, que condiciona el futuro o lo que es más grave, que pretenden destruir el concepto trabajo en el futuro inmediato, tal como lo hemos construido las sociedades occidentales con la indispensable participación de la clase obrera tradicional y sus sindicatos.

Es todo trabajo sindical de presente, es necesario establecer un mínimo de reflexión y anticipación a los grandes movimientos del capital, movimientos que tienen en todos los casos a reducir la mano de obra ocupada, que generan corrientes de opinión favorables a sus intereses en el cuerpo social y que se proyectan con una imagen de omnipotencia que pretende allanar las voluntades sindicales, cosa que tenemos que enfrentar y combatir, especialmente en una Federación que recoge en su organización una parte sustancial de los servicios públicos, tanto los de gestión directa como los que operan por prestación privada pero en régimen concesional regulado.

Una actividad de significativa importancia en el conocimiento y creación de alternativas sindicales, es el trabajo sobre la digitalización y lo que a su alrededor se está modelando.

La Federación, tal como se puso de manifiesto en la Resolución del pasado Consejo Federal, está desarrollando un importante trabajo nacional e internacional, que concluirá con la redacción de un documento sobre Economía Digital, capitalismo de plataforma e intervención sindical, que estará redactado en torno al mes de febrero próximo y que tendrá una traslación a la totalidad de la organización, para su conocimiento, debate y toma de posición.



Conocimiento de lo que se fragua, debate en la formación de opinión y toma de posición, estímulo de la inteligencia colectiva de la Federación, asimilación de líneas de reflexión y formación imprescindibles para adecuar el instrumento sindical a los nuevos retos, salirse de la ramplonería que da por conocido todo y nos empobrece.

En esa dirección, es importante consolidar los espacios de reflexión colectiva, unos ligados a la ampliación de conocimientos políticos e ideológicos y otros al debate con protagonistas del pensamiento crítico del Estado español, que colaboran en nuestras publicaciones o participan regularmente en debates federales o confederales, personas que representan enfoques disciplinares diversos y a veces muy críticos con nuestra práctica cotidiana.

Así, los días 9 y 10 de mayo, en Zaragoza, se celebrarán los segundos Encuentros Perspectiva con un programa que se resume en el título de las jornadas, Trabajo, tecnología y riqueza, al que deben participar todas las personas que forman parte de este Consejo Federal, si bien este año será necesario efectuar la inscripción, estando abierto ya el periodo.

Seguimos con la presentación de la revista por diferentes Comunidades, habiéndose celebrado un debate en Madrid sobre el papel de las Administraciones Públicas ante la economía digital y estando próximos los que habrá el Barcelona y Valencia, prueba del interés que están despertando en nuestras organizaciones.

El consejo editorial de PERSPECTIVA, reunido a finales de octubre, acordó la programación inmediata, de la que está pendiente de publicarse el número 11 de PERSPECTIVA, recogiendo un debate sobre medios de comunicación, al que seguirán los números 12 y 13 que tratarán respectivamente sobre Seguridad Ciudadana, Democratización de la economía y la empresa.

Otra iniciativa en el terreno del debate y la formación de cuadros en el sindicato, es la celebración de un seminario on-line sobre Sindicalismo en el siglo XXI, cuyo programa de no haberlo recibido ya, se os enviará en los próximos días a los efectos de que os matriculéis aquellas personas que no consideréis oportuno.

El trabajo cultural y de debate tiene varios objetivos en una organización sindical como la nuestra: elevar el nivel de participación y conocimientos, interactuar con otras miradas políticas, reflexionar en conjunto y consolidar el perímetro político y cultural de la organización como un referente de la acción sociopolítica, anclados en los valores del progreso, al avance social y la sociedad democrática.

Queremos establecer alianzas, colaboraciones y participación del mundo del pensamiento, de diferentes ámbitos universitarios: derecho, economía, sociología, antropología, historia..., con nuestra Federación.

Optamos por desarrollar un trabajo colaborativo y en común con las fundaciones de nuestro sindicato (1º de Mayo, Cipriano García...) no de manera puntual, sino como parte de una programación que tenga como objetivo ser reconocidos en el mundo de la cultura, enfatizando un importante y necesario trabajo por la recuperación de la Memoria Histórica.

Propuestas de trabajo que comportan una relación transversal con el conjunto de secretarías y responsabilidades federales, así como una necesaria colaboración y coordinación con las diferentes estructuras y organizaciones federales.



La propuesta, en definitiva, es trabajar para generar debate estratégico e ideológico en la organización, así como trabajar para tejer una importante alianza del mundo del trabajo, la intelectualidad y la cultura, reforzando la Federación y nuestro papel sindical.

## CCOO EN EL ESPACIO INSTITUCIONAL

Continuando con el trabajo realizado por en el anterior mandato, la Secretaría de Institucional ha continuado haciendo de puente entre los grupos parlamentarios y los diferentes sectores y agrupaciones de la Federación.

Desde julio hasta noviembre se ha facilitado reuniones con los grupos parlamentarios de los sectores del Mar, Aéreo, Justicia, sección sindical de la AEAT y de la agrupación de Periodistas y el Sector del Mar y el Aéreo.

Así hemos defendido antes los grupos políticos la posición de la FSC en materias tan variadas como la carrera profesional en la AEAT; la modificación de la Proposición de Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial de Reforma Parcial del Régimen de Permisos y Licencias con el Sector de Justicia; la reforma de la Ley de Propiedad Intelectual que incluya los derechos individuales de los periodistas con la Agrupación; el desbloqueo del V Acuerdo del sector de la estiba portuaria; o la situación de AENA y de las torres de control privadas con el Sector Aéreo.

Durante el mes de diciembre seguiremos dando soporte a los del Mar y el Aéreo continuando con la ronda parlamentaria para conseguir el apoyo para el desbloqueo del V Acuerdo del sector de la estiba portuaria y defendiendo nuestra posición en materia de torres de control privadas; y comenzaremos el trabajo con los sectores de Carretera, Medios de Comunicación y Justicia para defender nuestra postura en materia de controles de alcoholemia para conductores profesionales; desarrollo de la Ley de contratos Públicos con la Agencia EFE, o las enmiendas a la Proposición de Ley de modificación de la Ley 20/2011 del Registro Civil.

Además, la Secretaría de Institucional ha estado trabajando en Materia de Área Pública, en coordinación con la Confederación, para hacer llegar a los grupos parlamentarios en el Congreso nuestras reivindicaciones en materia de empleo, salarios y negociación colectiva en el ámbito de los Público. Así, hemos llevado nuestras reivindicaciones a PP, PSOE, Unidos Podemos, Ciudadanos y PNV y en diciembre nos reuniremos con ERC.

Estas acciones se ha desarrollado dentro de la campaña 'Vamos a recuperar lo Arrebatado' que promovió el área Pública de CCOO y que se ha convertido en una gran campaña general junto con UGT bajo el lema 'Ahora, salarios, empleo público y derechos'. Dentro de la acción conjunta con el área Pública también se ha participado en diferentes reuniones con el PSOE para hablar de Presupuestos Generales del Estado y de Empleo Público.

Uno de los escenarios nuevos de este mandato será la intervención Institucional en el ámbito europeo, con el objetivo de abrirnos espacios propios en Europa que nos permitan llevar al Parlamento europeo nuestra visión sindical propia en materias como el empleo público o la política de transporte. Para ello se han realizado dos reuniones con la responsable de la Secretaria de Internacional, en la que se actuó de forma coordinada con la responsable federal; y con el responsable de la Oficina de CCOO en Bruselas para organizar el trabajo a realizar el año 2018.

El trabajo en este ámbito ha comenzado con la organización de la actuación federal en torno a la Directiva Europea 'por la que se Modifica la Directiva 92/106/CEE relativa al establecimiento de normas



comunes para determinados transportes combinados de mercancías entre Estados miembros', para lo que se celebrará una reunión entre los responsables del Sector de Carreteras y los de las secretarías de Internacional, Política Sectorial e Institucional para establecer prioridades, necesidades y plan de trabajo tanto en el ámbito de ETF como individualmente en el plano federal.

Otro de los ámbitos en los que se ha estado trabajando desde la Secretaría de Institucional ha sido el grupo federal de Digitalización, compuesto además por Internacional y el de Políticas sindicales. En este ámbito se ha participado dos talleres organizados por el ETUI, sobre relaciones laborales y acción sindical en los nuevos modelos de economía; y por UNI Europa, en cuyo proyecto 'Dar forma a las relaciones industriales en una industria de servicios digitalizados' estamos presentes como Federación con el objetivo de trasladar a UNI Europa nuestra visión de cómo se deben intervenir sindicalmente en la denominada economía de plataforma.

En este sentido se sigue trabajando con las federaciones de Industria y Construcción y Servicios dentro del ámbito interfederal, con el objetivo de formar un grupo confederal para perfilar las líneas estratégicas de intervención sindical en los entornos digitalizados, así como la posición política en torno a los efectos tanto en empleo como en condiciones laborales, que la digitalización va a traer consigo.

## El mapa institucional

La secretaría de Institucional ha comenzado con la actualización del Mapa de Representación Institucional de la FSC que se realizó en el anterior mandato. La actualización irá en dos sentidos, nuevos espacios de participación que se vayan abriendo y cargos de representación en los que nombramos representante en función de las responsabilidades federales que ocupan, y que se van actualizando según van llegando las peticiones de nombramientos. Además, se está actualizando el listado de personas que ocupan cargo en los distintos consejos de administración, federaciones europeas e internacionales, que se han modificado por el cambio de responsables tras los congresos.

En el ámbito confederal la Secretaría viene trabajando con el responsable de Institucional Confederal, tanto en materia de Área Pública –en la que la FSC coordina el trabajo– como en diversas materias que afectan ámbitos más amplios que el de actuación de la propia FSC-CCOO. Por ello, se participó en el plenario de Secretarías de Institucional organizado por la Confederación a finales de noviembre.

## FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y FORMACIÓN SINDICAL

La nueva situación en torno a la formación sectorial derivada de la normativa vigente conlleva la reconfiguración con seguridad casi completa, del mapa sectorial.

Esto es, las comisiones paritarias de formación que afectan a nuestros sectores van a sufrir modificaciones de calado tanto en sus ámbitos como en sus competencias, desde las nuevas definiciones de las principales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales, hasta el estado de las mismas con el avance del recorte ante los distintos proyectos de agrupación de las mismas.

La Federación ha participado con propuestas en la elaboración del nuevo Mapa Sectorial, que deberá ser definitivo a finales de año y en el que, a pesar de nuestra disconformidad, vamos a perder presencia en algunas CPS, dado que la agrupación de sectores hará que nuestro peso como Federación tenga que ser asegurado al no ser mayoritarios en algunas de las nuevas mesas sectoriales, es el caso de paritarias hasta ahora independientes como la de Agencias de Viaje, Pasta, Papel y Cartón, Parques Temáticos o Aguas.



Tendremos que prestar mucha atención al reglamento de funcionamiento que se ponga en marcha desde la secretaria confederal para coordinar la presencia de los sectores afectados en las nuevas CPS.

Para iniciar esos trabajos reunimos a las personas de nuestros sectores que participan en estas comisiones paritarias de formación junto con el técnico de referencia de la Federación de la Asistencia Técnica de CCOO en la FUNDAE, en la que además se trataron las problemáticas a raíz de la nueva legislación, con especial hincapié al problema de las mediaciones que se hacen en estas paritarias ante discrepancias en el seno de las empresas, y se adquirió el compromiso de retomar las jornadas para las RLT a realizar en los territorios, para las delegadas y delegados miembros de comités de empresa, como importante herramienta para la negociación colectiva y para el ejercicio del derecho a la información a la RLT, que ya se están realizando en algunos territorios.

Se han iniciado también las reuniones de las CPS para la Valoración y Evaluación de la Formación realizada y Planificación de la que se ha de realizar.

La Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la Administración General del Estado (AGE), continúa con las revisiones y aprobación de las modificaciones presentadas al plan de formación de carácter interdepartamental promovido por el INAP en 2017, y con las revisiones y aprobación de las modificaciones presentadas por los promotores de la Administración General del Estado en relación con sus planes unitarios y unitarios de carácter interdepartamental.

En lo relativo a la formación en las Administraciones Públicas, el INAP convocó a las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo de Formación en las AAPP con el objetivo de constituir el grupo técnico que deberá trasladar las modificaciones necesarias al acuerdo de formación en este sector, a raíz de la entrada en vigor de la nueva ley de formación para el empleo. En este grupo participaremos en representación del Área Pública, y definiremos las traslaciones necesarias de la nueva legislación al ámbito de las Administraciones Públicas, marcando entre otras, las regulaciones necesarias para con carácter los más inmediato posible, recuperar la realización de formación sindical en este ámbito, traslación de lo que establece la nueva ley de formación.

Con respecto a la convocatoria vigente, nuestra Secretaría continúa participando en las Comisiones de Formación con las revisiones y aprobación de los planes promovidos por el INAP en 2017, y con las revisiones y aprobaciones de las programaciones presentadas por los promotores de la Administración General del Estado.

Se han renovado los acuerdos de colaboración con los centros de estudios y plataformas online con las que los teníamos suscritos, como Adams, Wellington y Netpartner y se están concretando nuevos acuerdos para la preparación de oposiciones, formación sobre propiedad intelectual, piratería y persecución de delitos por Internet que podrían ser de interés para varios de nuestros sectores.

## Formación sindical

Como indicábamos con respecto a las reuniones con nuestros sectores, se ha retomado la formación para las RLT sobre cuestiones de formación iniciada en ejercicios anteriores y que tendrá que seguir desarrollándose como mínimo durante el 1º trimestre de 2018 coincidiendo en muchos casos con la presentación de los planes de formación en las empresas.

Estamos realizando la planificación y detección de las necesidades formativas de carácter común (desde inglés, informática, etc., a temas más específicos) cuya gestión podamos centralizar desde la



secretaría, y de carácter sectorial o territorial, para lo que hemos solicitado a territorios y sectores que nos hagan llegar las actividades que hayan realizado para que, conjuntamente con la secretaría de Finanzas, podamos proceder a la cofinanciación en su caso, gracias a los fondos destinados a formación Sindical del presupuesto 2017.

Está previsto comenzar el curso de inglés para sindicalistas en enero y concretar las propuestas formativas a realizar junto con otras secretarías como Acción Sindical, Negociación Colectiva, Elecciones Sindicales o Mujeres y la detección de las necesidades formativas de la organización para el reparto de fondos del próximo año, y solicitando la justificación necesaria a aquellas que han realizado actividades de formación sindical este último año, los sectores de Local, Ferroviario, Aéreo, Carretera, así como las Federaciones de Euskadi y Castilla la Mancha.

Colaboramos con el sector de Carretera en la gestión de las ayudas aprobadas por el Ministerio de Fomento para agilizar la solicitud de cursos y en la preparación de un Seminario.

Participamos en el Plenario Confederal de Formación Sindical en el que, entre otras, se lanzó la propuesta de preparar un Plan de Formación Sindical confederal en el que nos ofrecimos a colaborar, así como en el Plenario de Cultura del Trabajo, en el que se presentó un documento con los objetivos y propuestas de trabajo.

La Confederación ha puesto en marcha la Escuela del Trabajo de CCOO en la que colaboramos de manera activa, que consta de 3 grupos de 30 personas, todas ellas dirigentes sindicales, comenzará en octubre con el primer grupo y en febrero lo harán los dos siguientes.

Otras actividades del ámbito formativo, han sido el Congreso internacional del CLAD, sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, en el área temática: Profesionalización, ética, integridad y sensibilidad social como pilares de la función pública del siglo XXI, en una presentación especial titulada "Innovando en la formación de las empleadas y empleados públicos" y las próximas jornadas , "El futuro del diálogo social en el sector del Transporte por Carretera", organizadas por el Sector de Carretera y Logística los días 10 y 11 de enero 2018 en el INAP, además de los ya mencionados segundos ENCUENTROS PERSPECTIVA, "Trabajo, tecnología y riqueza", que se celebrarán en Zaragoza los días 9 y 10 de mayo 2018.

## LAS MUJERES DE FSC-CCOO

Los estatutos y las resoluciones aprobadas son los principales instrumentos para el trabajo de los próximos años y teniendo presente en cada momento los documentos aprobados en los congresos, se han adoptado una serie de preámbulos como fue la adicción de una medida de acción positiva para que en el Consejo Federal hubiera más mujeres o el cambio de denominación de secretaría de Mujer a secretaría de las Mujeres.

Desde el verano se ha establecido un plan de visitas, reuniones y contactos con las responsables de la secretaria de federaciones regionales y sectores estatales, que continua a fecha de hoy para exponer las líneas principales del trabajo federal, de que forman parte todas las organizaciones.

Es la transversalidad el eje central de todo el trabajo a realizar desde la secretaria de las Mujeres, lo que requiere del trabajo en común para llevarse a cabo, desplegando iniciativas como los cursos de teleformación que hemos iniciado, que dan un nuevo impulso a la negociación colectiva y abren la participación de las afiliadas a través de un instrumento que puede extenderse.



Nuestra propuesta es llegar al máximo número posible de las personas que forman parte de la negociación en sus distintos ámbitos y proporcionar el conocimiento para que puedan realizar su labor en igualdad con los planes de igualdad y la normativa actual en las Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad en la vida Familiar, Laboral y Personal, actuación que se ha llevado con la participación de la secretaría de Negociación Colectiva, con una demanda inicial que ha desbordado cualquiera de las previsiones estimadas y ha dejado una larga lista de solicitudes en la reserva, lo que supone un buen comienzo.

Se han realizado actuaciones formativas y de sensibilización políticas y planes de igualdad en Acciona Aguas, en Canal Sur e intervenido en el curso de Periodistas de Perú y Paraguay, en la Conferencia sobre el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de las Comisiones de Cataluña y ponencia en la Escuela del Trabajo sobre clases sociales y conciencia de clase.

Los días 7 y 8 de noviembre se celebró la Conferencia de Mujeres Trabajadoras del Transporte en la que participamos con los sectores del transporte Aéreo, Carretera y Logística, Ferroviario y Mar y las Secretarías de las Mujeres, Internacional, Juventud y Formación, continuando de esta manera con la transversalidad necesaria para el buen funcionamiento de la secretaría de las Mujeres y el trabajo de las distintas secretarías y sectores.

Participamos en la Conferencia de la Federación Internacional del Transporte (ITF) con las trabajadoras del transporte para abordar los problemas laborales que inquietan a las trabajadoras de este sector, además de programar campañas y propiciar la negociación en la igualdad de género en cuestiones vinculadas a las condiciones de trabajo en beneficio de la vida laboral tanto de mujeres como de hombres. Debatir sobre la elaboración de políticas y programas de acción en apoyo, a través de los sindicatos afiliados acción conjunta para fortalecer el movimiento sindical.

Los objetivos sindicales de Mujeres para los próximos meses se han ido concretado en determinadas acciones, en la formación que ya hemos mencionado así como en actividades puntuales, a modo de ejemplo estamos en el Grupo de trabajo de los Planes de Igualdad de Adif y RENFE, Plan de Igualdad de Iberia, Plan de igualdad y Protocolo contra el acoso de Edreams, Plan de Igualdad y protocolo contra el acoso sexual de Groundforce, Plan de Igualdad y Guía contra la violencia de género de Extel, en la reunión de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Acciona Aguas, asesoramiento a las comisiones técnicas de igualdad de los Ministerios: Presidencia, Interior, Seguridad Social, a la comisión de igualdad del CSIC.

Entre nuestros proyectos iniciados está la elaboración de un Protocolo Marco de Plan de Igualdad para los municipios, así como la elaboración de Informe sobre responsabilidades en los órganos de la FSC, según sexo en colaboración con el Gabinete Técnico Federal, proyecto este a desarrollar para generar el conocimiento preciso sobre nuestra realidad en cuanto a la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la Federación, su posición e influencia, un compromiso que nos acerca a definir una política más específica para convertirnos en una organización de mujeres y hombres.

En los próximos meses se intensificarán las reuniones con Federaciones de Comunidad Autónoma y Sectores estatales, dentro de la necesidad de revitalizar nuestra identidad como organización que cuenta con una importantísima afiliación de mujeres, lo que nos obliga a ejercer la mayor responsabilidad en la definición de políticas y esfuerzos concretos para visibilizarnos como organización sindical feminista, que hace del feminismo una seña de identidad..

Hemos vuelto a formar parte del Consejo de Dirección y Redacción de la revista Trabajadora y no dejamos de denunciar cualquier acontecimiento, acción de actualidad que hemos conocido directamente o a



través de nuestra organización y que siguen siendo muy habituales todavía, a través de nuestras webs o medios de comunicación.

En los actos previstos para el 8 de marzo, se está trabajando con el responsable de Estudios para la preparación de un número de la revista PERSPECTIVA, una revista "Perspectiva violeta", que será presentada y difundida como una acción de calado y con propuestas.

Con motivo del 25 de noviembre, Día internacional contra la Violencia de Género, se ha realizado en Madrid la jornada federal "La violencia contra la mujer en el trabajo" con la participación del profesorado de la Universidad de C-LM así como la secretaria confederal de Acción sindical, como una actuación más de la campaña de FSC-CCOO para este 25 de noviembre. Se contó con la asistencia de afiliadas y afiliados además de secretarías de las Mujeres de todo el territorio español y se presentó el lema de este año en el que se exige a la sociedad que ¡no seas cómplice! de este tipo de violencia, lo que conlleva una campaña específica con diferentes materiales, siguiendo el grafismo que nos identifica como Federación desde hace varios años.

La jornada tenía como objetivo que las personas que negocian en empresas, administraciones o sectores, tengan conocimientos sobre la legislación vigente y que puedan incluirla en las negociaciones que realicen, a los efectos de prevenir y proteger a las mujeres de la violencia en trabajo.

Junto a esto la Secretaría de las Mujeres elaboró un Manifiesto y se insistió en la importancia de participar en los actos que se realicen con motivo del 25 de noviembre.

En el plenario de Mujeres celebrado el 4 de diciembre se ha establecido una coincidencia plena con los objetivos del trabajo de las diferentes secretarías y las actuaciones a llevar a cabo en Mujeres, destacándose la necesidad de la implicación de todas y todos los activos sindicales para poder conseguir la igualdad efectiva, tanto en el ámbito laboral como en el propio de nuestra organización, ya sea en estructuras como delegadas y delegados y el resto de la sociedad.

Es imprescindible poner en funcionamiento las resoluciones que acordamos en nuestro Congreso y trabajar unidas al resto de las secretarías para conseguir nuestra verdadera igualdad y tal como se apuntan en nuestros documentos, incidir en la transversalidad con todas las secretarías, siendo fundamental la formación e información para toda la estructura sindical, desde las personas negociadoras hasta los órganos de dirección, además de campañas que acompañen para sensibilizar y hacer visibles las desigualdades, la violencia contra las mujeres o el acoso laboral, sin dejar al margen los debates de la convocatoria internacional del próximo 8 de marzo y la toma de posición sobre los vientos de alquiler, esto último acordado por el anterior Consejo Federal.

Las apuestas políticas y organizativas se sustancian de forma directa, con varias expresiones: los textos que se aprueban, las resoluciones que se ejecutan, la intervención en los órganos de dirección y en la capacidad para elaborar la política del sindicato, la visibilidad en la organización, la influencia en las posiciones que se adoptan, el establecimiento de prioridades y algo determinante y que siempre se soslaya, la dotación de medios y tiempo a las secretarías de las Mujeres para poder realizar la labor precisa que nos hemos encargado en los congresos.

## JUVENTUD, NO NOS PARAMOS

La secretaría de Juventud ha seguido con las líneas de trabajo emanadas del Congreso, poniendo especial interés en completar las responsabilidades de juventud en todos los territorios y sectores,



objetivo prácticamente conseguido, que ha sido reforzado con la celebración del plenario.

Se está realizando un trabajo de cooperación entre personas jóvenes de sectores y territorios para abordar los problemas en común como pueden ser la garantía juvenil o la precariedad. La red de jóvenes sigue creciendo con una gran participación y la implicación militante de personas jóvenes en la vida federal, tal como hemos venido haciendo en el pasado y que ha permitido incorporar a un buen número a tareas de responsabilidad en las diferentes organizaciones del sindicato.

En el primer trimestre de 2018, se pone en marcha una campaña específica orientada a las personas jóvenes, que tendrá carácter transversal a todas las organizaciones, una campaña de afiliación y de identidad sindical. Posteriormente, se proseguirá con la creación de espacios de debate de políticas específicas, en la línea de organizar otra Asamblea de personas jóvenes de nuestra Federación.

## SER MÁS VISIBLES, ESTAR MÁS PRESENTES

Un principio de la Comunicación afirma que, existe lo que se cuenta, lo que se enseña, lo que se puede ver.

Nuestra Federación ha recorrido un largo camino en el tema de la Comunicación, ha fijado la nueva identidad federal, ha puesto cara a los conflictos, ha trasladado un relato riguroso de lo que hacemos y como enfocamos los problemas reivindicativos, hemos ido haciendo apuestas concretas sobre la importancia de estar más presentes en las redes sociales, en todo aquello que se menea y mueve, con la voluntad de afirmar un espacio sindical y desde la autonomía, tener posición, fijar criterios y trasladarlos al interno y al externo.

Inmediatamente después de la celebración del 3er Congreso comenzamos con la campaña por la recuperación de derechos de las empleadas y empleados públicos, a través del Área Pública de CCOO ¡Vamos a recuperar lo arrebatado! campaña que está superando sus expectativas iniciales en materia de comunicación y que ha supuesto un referente a nivel confederal, hasta el punto de inspirar uno de los principales lemas de la campaña de EESS y afiliación que se presentará el próximo mes de abril. Con plena vigencia de esta campaña lanzamos otra en paralelo junto con las federaciones de Área Pública y FeSP-UGT ¡Ahora! Salarios, Empleo público y Derechos que tiene un importante reto mañana con la celebración en Madrid de una gran manifestación.

Pretendemos situar la actividad federal en el centro de la comunicación, como elemento de visualización y de proyección pública de nuestro trabajo, análisis y acciones, prestando especial atención a las y los jóvenes de la Federación, y también a la lucha por la igualdad de la que FSC-CCOO hace gala.

En redes sociales seguimos manteniendo la tendencia al alza; en Twitter estamos a punto de alcanzar los 6.000 seguidores, manteniendo una dinámica de publicaciones que en el último mes han tenido un alcance de más de 1000.000 visualizaciones, mientras que en Facebook sobrepasamos los 3.200 "me gusta" a la página federal con un alcance de nuestras publicaciones en el último mes de 50.000 personas usuarias.

Hemos continuado el traspaso de las webs al nuevo formato, habiéndose incorporado al mismo recientemente la del Sector Ferroviario y la del Sector de Administración autonómica, y se han iniciado los procesos de trasvase de las páginas de Andalucía y Castilla y León, todo ello con el objetivo de cumplir con el mandato del Congreso Confederal de haber finalizado la migración antes del 30 de junio de 2018.



Se han habilitado la posibilidad de boletines federales, como ejemplo el Observatorio de Empleo que se envía todos los martes a todas las personas en situación de desempleo afiliadas a nuestra Federación. Próximamente se pondrán a disposición de la afiliación nuevas publicaciones de interés general.

Se está adaptando toda la imagen federal al actual logo, tanto en papelería como en la señalética de nuestras sedes, cambio que se está extendiendo a sectores y territorios.

Se ha puesto en marcha un calendario digital en Google, al que tiene acceso todo el Consejo Federal, y en el que se pretende recoger toda la actividad de FSC-CCOO en cada uno de los sectores y en las federaciones regionales.

## EL SINDICATO CRECE, SE ORGANIZA

Las Elecciones Sindicales son parte esencial de nuestro desarrollo organizativo, siendo necesario que trabajemos sobre ellas día a día, centrando nuestros objetivos de futuro inmediato, anticipándonos al próximo periodo de concentración del proceso.

Actualmente, de las 15.601 actas que conforman el cómputo dinámico entre las fechas 10/12/2013-9/12/2017, CCOO somos la primera fuerza sindical de nuestro ámbito de actuación al tener 20.342 personas delegadas. Frente a las 19.849 de UGT, 5.436 de CSIF y 16.491 personas delegadas de otras organizaciones sindicales.

Adjuntamos al informe datos relativos a nuestra evolución, desglosando el epígrafe de “otros” y también atendiendo al incremento de delegados y delegadas no afiliadas; temas de suma importancia que serán tratados pormenorizadamente en el necesario plenario de Organización y EESS que tendrá lugar a comienzo del próximo año, en el que se habrá de debatir (entre otras cuestiones) la concreción de nuestra estrategia, ya apuntada en las resoluciones aprobadas en el III Congreso.

## AFILIACIÓN

En cuanto al área de Afiliación, además del trabajo diario de gestión, se está trabajando en diferentes aspectos, que se concretarán en el plan de trabajo a aprobar próximamente.

Como datos concretos de referencia, podemos decir que:

- El número de personas afiliadas está en torno a 221.000 (a fecha de 7 de diciembre, 220.742), registrándose el mayor incremento dentro del sector de parados y postal.
- En cuanto a la evolución de la afiliación, se ha producido un incremento del 3,7% en relación a noviembre de 2016, siendo la segunda federación en crecimiento, sólo por detrás de Sanidad.
- La mayoría de la afiliación cotiza dentro de la cuota general, estando alrededor de un 10% en la cuota general reducida, un 5 % en la súper reducida y un 15% en la especial.
- El incremento de la afiliación se ha producido en la práctica totalidad de las Federaciones de Rama o Nacionalidad.
- La mayoría de las nuevas afiliaciones se dan en el tramo de edad comprendido entre los 30-44 años, y se producen básicamente por acceder a formación o a asesoramiento sindical, y a través de la sección sindical o de los locales del sindicato.



- Destacar que, más de la mitad de la afiliación, tienen una antigüedad de más de 10 años.

Como puntos principales que se están trabajando en estos primeros meses:

- Elaboración de un protocolo de bienvenida a nuevos afiliados y afiliadas.
- Dar salida al documento elaborado por el Gabinete Técnico de FSC-CCOO, "Factores que influyen en las altas y bajas sindicales de FSC-CCOO", y utilizar los datos que nos aporta para constituir herramientas que permitan consolidar la afiliación y aumentarla a un ritmo más elevado del que viene aconteciendo.
- Dar continuidad al trabajo emprendido con la puesta en marcha del equipo de atención telefónica a las personas afiliadas de nuestra Federación, en colaboración con la UAR, al objeto de detectar irregularidades en nuestras bases de datos y proporcionar atención a la afiliación.
- Se está prestando especial atención a las bajas de impago por nóminas, siendo esencial continuar realizando el seguimiento exhaustivo y la colaboración con las secciones sindicales.

Se han mantenido reuniones con los responsables de UAR confederal para tratar el tema de la atención telefónica a la afiliación y para el cumplimiento de protocolos en relación a los traslados de afiliación, que últimamente están dando muchos problemas. También se ha asistido al plenario confederal de Afiliación y se han mantenido reuniones con la secretaría confederal de Afiliación para tratar sobre alguno de estos aspectos, en especial, el encuadramiento de las personas afiliadas en la federación correspondiente, especialmente en sectores fronterizos y en caso de pluriempleo en distintas empresas.

