

# INFORME AL CONSEJO FEDERAL FSC-CCOO

Madrid, 20 de diciembre de 2018

## EL ESCENARIO POLÍTICO

Hace 7 meses de la moción de censura que desalojó del Gobierno al PP y pese a las grandes dificultades políticas que afronta un Ejecutivo apoyado en 84 diputados, se vienen produciendo algunos avances sustanciales en materia social y laboral que están siendo positivos en cuanto que amplios fragmentos de la gente trabajadora ve mejorada su posición económica, especialmente por el papel que estamos jugando los sindicatos CCOO y UGT, impulsando medidas de negociación en torno al Diálogo Social que suponen ir recuperando derechos arrebatados, en todos los ámbitos laborales y sociales.

Una recuperación de derechos que abre las posibilidades para ir avanzando en la reversión de las medidas de contrarreforma que el PP puso en marcha, destruyendo la negociación colectiva, supeditando los derechos laborales al capricho de los empresarios y tratando de eliminar conquistas históricas fruto de decenios de lucha del movimiento sindical.

Saludamos la moción de censura como un acto de legitimidad democrática y le exigimos al PSOE que fuera consecuente con sus propuestas en la oposición, para que trasladara a las acciones de Gobierno una nueva forma de entender la vida política, un reforzamiento del diálogo con el total de las fuerzas democráticas y le demandamos un giro social, imprescindible para corregir los desmanes del periodo del PP.

A lo largo de estos meses, FSC ha seguido desarrollando su acción sindical, dando continuidad a lo que veníamos haciendo con el anterior Gobierno, incrementando los procesos de movilización y presión, fruto del grado de conflictividad que ha ido sucediéndose en la inmensa mayoría de los sectores federales, tanto en el ámbito de las administraciones y empresas públicas, en los transportes, los medios de comunicación o en movilizaciones territoriales en las que el sindicato ha tenido un papel de intervención sociopolítica como ha sido la lucha por un tren público y social, la libertad de expresión ante los intentos de amordazarla o las reivindicaciones de las mujeres como sujetos de cambio y avance en sus derechos.

CCOO hemos considerado que el diálogo entre las diferentes fuerzas progresistas, debe ser una característica de la nueva etapa que vive el país, especialmente en un momento convulso por la aparición de nuevos actores conservadores y como antídoto al proceso de atomización social y descomposición del tejido solidario que hace posible la convivencia en una sociedad democrática.

Las recientes elecciones andaluzas han venido a ratificar que estamos ante un cambio de gran magnitud, producido por las formas y corrientes de pensamiento que la crisis económica ha arraigado en la sociedad española, que profundizan en la conservadurización de una parte del electorado y desmoviliza a los sectores más tibios de la izquierda social.

La emergencia con representación parlamentaria de Vox, un partido de la extrema derecha con ribetes claros de filofascista, evidencia una cierta desconexión entre las formaciones progresistas y una parte sustancial del electorado que requiere de unas políticas sociales, solidarias y reparadoras, ante los desastres que la crisis económica ha causado entre la mayor parte de la población más necesitada.



Independientemente de los análisis más profundos de los datos y de los estados de opinión o los contenidos de las campañas que en esas elecciones se han producido, lo sustancial es que por primera vez, aparece con fuerza un partido que cuestiona la legalidad constitucional en cuanto a la configuración autonómica del Estado, que habla de derogar leyes avanzadas como la de violencia de género y que se dirige a lo más ancestral y reaccionario de la sociedad española, al franquismo sociológico para embarcarlo en una reconquista de España de incierto recorrido.

La posible ocupación del Gobierno de Andalucía por una colación conservadora que cuente con el apoyo de la ultraderecha, no es una buena noticia para el sindicato. FSC - CCOO se manifiesta plenamente solidaria con las CCOO de Andalucía y en especial con nuestra Federación, poniéndose a su disposición para aquello a lo que nos requieran y a prestar todo el apoyo necesario en un momento como el actual de incertidumbre.

Los próximos meses serán de una gran actividad política y social, con la larga campaña que llevará hasta las elecciones autonómicas, locales y europeas de finales de mayo, en un momento político de tensión ante la posibilidad de que se presenten los Presupuestos Generales del Estado 2019, sin los que será muy complicado que el Partido Socialista sea capaz de solventar sus compromisos sociales y políticos, en una situación que le obliga a mantener abiertos todos los canales de comunicación con el bloque que le apoyó para desalojar a Rajoy del Gobierno, sorteando la compleja situación que se vive como consecuencia del encarcelamiento de los dirigentes independentistas catalanes y el incremento de la tensión en Cataluña, que requiere de soluciones políticas ante el deterioro en el que se instalan como fuerzas antagónicas, los sectores independentistas catalanes y las fuerzas conservadoras españolas.

## EUROPA EN EL CENTRO DE LAS MIRADAS

El proyecto de informe conjunto sobre el empleo para 2019 elaborado por la Comisión Europea, pone de manifiesto la reducción del desempleo y la mejora de la situación social en la UE, con 239 millones de personas ocupadas. Sin embargo, las personas jóvenes, las y los trabajadores de baja cualificación y las personas de origen migrante son quienes mayores dificultades tienen para la inserción laboral. La preocupación de la UE se centra en Italia, cuarta economía de la Eurozona, pues cuenta con una deuda pública que supera el 60% del PIB establecido en el Tratado. En caso de no corregirse la situación, se podría desestabilizar toda la Eurozona, creando una situación peor a la sucedida con Grecia hace unos años.

Con respecto a España, la Comisión cree que no se logrará el objetivo principal de déficit del 2,2% del PIB para 2018 requerido por el Consejo. No obstante, también cree la Comisión que el déficit general sea inferior al valor fijado por el consejo de un 3%. Ahora bien, para que se cumpla con los requisitos de corrección del déficit, la tasa de crecimiento nominal no debe excederse de un 0,6%, lo que se corresponde con un ajuste estructural anual del 0.65% del PIB. La Comisión también concluye que existe un riesgo de desviación significativa del objetivo presupuestario a medio plazo. Debemos prestar, por lo tanto, atención a dichos cambios y a la situación económica general. Además, algunas voces afirman que, en el marco económico mundial, nos acercamos a una nueva recesión económica que tendría consecuencias nefastas en una clase trabajadora que, ya de por sí, no ha sentido la recuperación de la crisis económica del 2018.

La política económica de la Unión Europea sigue apostando por la vía de firmar acuerdos comerciales con otros países similares al TTIP. Desde FSC - CCOO, conjuntamente con la Confederación, debemos seguir en la vía de rechazar los acuerdos comerciales que pueden suponer un detrimento para la clase trabajadora y la soberanía de los estados miembros frente a las grandes corporaciones.



El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sentenciado que existe la posibilidad de que el Reino Unido pueda revocar de manera unilateral el artículo 50 que puso en marcha el mecanismo de salida de la Unión Europea. A pesar de la negativa de Therese May, cada vez son mayores las voces en el Reino Unido que plantean un segundo referéndum si el Parlamento británico rechaza el acuerdo. Deberemos prestar atención a esta posibilidad en los próximos días.

El movimiento de chalecos amarillos en Francia, que se ha saldado con ocho víctimas y más de mil heridos, es la contestación a unas políticas económicas que, desde hace tiempo, venían castigando en Francia a las clases trabajadoras de los ámbitos rurales y periféricos. Lo que surgió como un movimiento que intenta instrumentalizar la ultraderecha de Lepen, ha acabado siendo un movimiento transversal en el que tanto la Francia Insumisa como el movimiento estudiantil han tenido su relevancia. No obstante, deberemos prestar atención e los próximos meses a las elecciones europeas pues el gobierno francés podría tener una fuerte contestación en las urnas con una elevada votación al partido ultraderechista, lo que podría poner en peligro el proyecto europeo.

En cuanto al paquete de movilidad hay que decir que el Consejo Europeo firmó un principio de acuerdo el pasado 3 de diciembre que deberá ser ratificado o tumbado en el Parlamento Europeo el próximo 14 de enero. A pesar de haberle hecho llegar nuestras reivindicaciones al Ministerio de Fomento seguimos, a día de hoy, sin haber tenido ninguna respuesta por parte del mismo. Si bien en el principio de acuerdo se prohíbe la realización del descanso en cabina, existen otros elementos relativos al cabotaje y al desplazamiento que nos siguen preocupando. Por este motivo, FSC - CCOO tendremos que realizar un gran esfuerzo para garantizar una amplia participación de nuestra organización en la manifestación del próximo 27 de marzo en Bruselas como parte de la campaña de transporte justo.

El congreso de la Confederación Sindical Internacional ha puesto de manifiesto la división existente entre quiénes han venido defendiendo el proyecto encabezado por Sharan Barrow y quienes hemos defendido un proyecto alternativo, con la presentación de Susanna Camusso de la CGIL como alternativa a las políticas que desde hace tiempo se desarrollan en la CSI, y que tienen entre sus características principales, la concentración de poder, la falta de participación de las regiones en la toma de decisiones y un proyecto con un marcado carácter anglosajón focalizado en realizar campañas puntuales a determinadas corporaciones. La CSI ha perdido una oportunidad de encaminar el proyecto de confluencia e integrador que pueda dar contestación a los grandes retos a los que nos enfrentamos las y los trabajadores, con una pérdida de capacidad de acción y reacción por parte del movimiento sindical frente a una clase trabajadora que cuenta con trabajos cada vez más atípicos en una era fuertemente digital.

Durante este periodo se han celebrado los congresos de las federaciones de la CGIL. La Federación ha participado en el congreso de la federación de transportes, de la federación de agroindustria (pesca) y de la federación de servicios públicos. Debemos señalar como muy importante el hecho de haber participado en todos estos congresos ya que se viene a demostrar que nuestra apuesta política por reforzar nuestros lazos con nuestra contraparte sindical natural, es más necesaria que nunca.

En el ámbito de los transportes, debemos afrontar una nueva etapa de trabajo de cara a reforzar el sindicalismo mediterráneo en la Federación Europea de Trabajadores del Transporte. En el ámbito de la función pública de la CGIL, hay que seguir trabajando conjunta y estrechamente en la defensa conjunta de unos servicios públicos para la ciudadanía, lo que vamos a seguir vehiculando a través de la defensa de las personas migrantes, en un momento en el que, tanto en España como en Italia, crecen las voces del racismo y la xenofobia.



La legislación europea de este periodo se encuentra prácticamente agotada y existe una profunda preocupación en el movimiento político actual por el panorama electoral europeo ya que, de darse un elevado auge de partidos nacionalistas, racistas y xenófobos, podríamos enfrentarnos al periodo más oscuro para la Unión Europea desde su creación. Por eso, desde el movimiento sindical nos enfrentamos a una gran responsabilidad y, conjuntamente con las federaciones europeas, debemos trabajar por poner en marcha alternativas que den voz a las demandas de la clase trabajadora desde el ámbito progresista.

## NEGOCIACION COLECTIVA

Dado el poco tiempo desde el último Consejo, en lo que respecta a Negociación Colectiva y Acción Sindical aunque ya se trató con intensidad y extensión hace dos meses, ahora conviene, además de reiterarnos en todo lo expuesto, pongamos el foco en las cuestiones que nos sitúan como una Federación activa, en continuo movimiento conforme a los acuerdos y estrategias que federal y confederalmente hemos decidido.

Respecto al último periodo y resultado de una intensa actividad hemos de reconocer la imposibilidad de haber podido convocar un plenario de Acción Sindical, que lo situaremos tras el comienzo del nuevo año, para fijar y compartir las perspectivas de trabajo sindical en el siguiente periodo.

Siguen siendo los tres ejes troncales que determinan nuestra estrategia y objetivos:

1. El II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo, en pleno desarrollo y seguimiento, al que hemos añadido las actuaciones correspondientes para establecer y concretar las afectaciones respecto del 2019 (nuevos incrementos, coyuntura macroeconómica revisada, tasas de reposición, etc.), con su apartado específico en esta resolución.
2. El Dialogo Social en el que ya se ha dibujado un preacuerdo sobre materias nucleares presentadas al Consejo Confederal de la pasada semana, a expensas de la actuación política que las valide para dotarnos de nuevas herramientas para nuestro trabajo sindical y la negociación colectiva.
3. IV AENC que tras la auto-radiografía de los contenidos de nuestros convenios se encuentra en pleno despliegue de la organización y esta Federación en negociación colectiva con el firme convencimiento de exigencia de los compromisos en él recogidos. Un despliegue que ha sido un despegue gradual principalmente en cuanto a incrementos, en la negociación aún pendiente de 2018 y la correspondiente a 2019, más aquella que forcemos activar para actualizar. Estamos en pleno trabajo y hay que aplicarnos con toda la intensidad y contundencia necesaria en las mesas de negociación abiertas en las que estamos como sindicato.

A estos tres ejes troncales hay que añadir el nuevo impulso al SMI en el próximo consejo de ministros, el plan de empleo joven, el trabajo federal en garantía juvenil y la negociación de planes de igualdad, cuestiones estas que afectan transversalmente a nuestra actividad entre otras.

El Consejo Federal hace especial hincapié sobre la necesidad de reforzar el trabajo entre los colectivos de jóvenes, los más dañados por la situación de desempleo y precariedad, llamando a realizar un esfuerzo para trabajar todos los temas relacionados con el empleo y la formación de las personas jóvenes, poniendo en valor el reciente plan de empleo joven acordado con el Gobierno en el marco del Diálogo Social, como un instrumento sindical que nos permita avanzar.

La actividad federal y de nuestros sectores es muy intensa en la negociación colectiva y en el conflicto, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como en el sector público empresarial: en



la Administración General del Estado con el Convenio Único y conflictos como el de Instituciones Penitenciarias, los sectores Autonómico y Local en el ámbito territorial, Justicia en conflicto y con la aprobación de enmiendas propuestas por CCOO a la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la convocatoria de huelga en el sector Ferroviario para estas navidades por el empleo y la negociación colectiva, en el mismo sentido el conflicto en Correos, actualmente en vías de solución.

Existen dificultades para avanzar en Servicio Exterior, lo que venimos exigiendo y reclamando al Gobierno, que considera que es necesario afrontarlo pero no termina de ver el momento preciso.

Sigue el conflicto particular que mantiene la CNMC por su intervencionismo en la negociación colectiva en el sector del Mar, anclando su obsesión en el ámbito de la estiba, lo que estamos abordando desde una perspectiva colectiva con las organizaciones territoriales de CCOO, la Confederación y nuestra Federación.

En ámbitos afectados por el despliegue del IV AENC, se ha intensificado la actividad de la negociación colectiva, incluyendo nuevas fórmulas implementadas al margen de la negociación ordinaria para materializar cuanto antes los criterios del IV AENC que expondremos:

Telecomunicaciones comienzan las negociaciones en las grandes operadoras acabando de constituir mesa de negociación de convenio en Orange,

ONCE aún con convenio vigente, se ha iniciado la negociación específica del incremento salarial para el año 2019, dado que estaba aún pendiente de fijar, como así ocurre con el del año 2020 que se realizará a primeros de ese año. Nuestro sindicato, valedor consecuente de los derechos de las trabajadoras y trabajadores en esta empresa, está defendiendo la recuperación de los derechos arrebatados, trabaja para un incremento salarial del 3%, sin menoscabo de otros derechos salariales, así como la desaparición de cualquier tipo de discriminación salarial entre los distintos colectivos de trabajadores (salarios junior y senior), además de que ningún sueldo base quede por debajo del SMI que se establezca a partir de enero de 2019. En la actualidad, hay sueldos base junior de 735'90 o de 876'02 euros mensuales, además de existir una importante precariedad laboral, con porcentajes de contratación temporal y de interinidad elevados, con salarios por debajo de estas cantidades.

En el sector Aéreo ponemos en valor el conflicto y la negociación del convenio de Handling como cuestión más significativa, junto a otras cuestiones como es el objetivo de instaurar la negociación en aerolíneas low cost.

De Carretera y Logística resaltar la denuncia del II Acuerdo General y la constitución de la mesa de negociación para un III Acuerdo General, que entre otras cuestiones pretende resolver su perímetro de influencia y la precarización vía subcontratación desafectada de las condiciones de convenios.

Ante los procesos de término de un número importante de concesiones a autopistas de peaje, que vuelven a manos del Estado, en las que se encuentran plantillas con cientos de trabajadoras y trabajadores, cuyos empleos y condiciones laborales hay que preservar, es imprescindible que a la mayor brevedad posible, tengamos un debate sobre el modelo de gestión que deben tener estas infraestructuras, fijando una posición del sindicato que sea homogénea y válida para todo el territorio.

Intervención Social tras un año de indefinición, finalmente se constituyó la mesa de negociación del II convenio, habiendo cerrado como acuerdo parcial de negociación sin detrimento de la continuidad de la misma, nuevas condiciones para el personal cooperante así como las subidas salariales para



2018-19-20 y 2021 con 10,2 puntos porcentuales en total, en virtud de la dificultad para repercutir la retroactividad a los contratos públicos, cuestión esta que dificultaba continuamente las expectativas respecto incrementos por el tiempo que dura la negociación.

Papel, Gráficas y Fotografía ha activado todas las negociaciones que tocaba renovar y se ha promovido la negociación del convenio de Fotografía, aún incluso cuando está en vigencia, con el objetivo de llegar a un acuerdo de modificación del convenio durante su vigencia para actualizarse y cumplir con los criterios del IV AENC, así como la nueva jurisprudencia respecto de permisos, entre otras cuestiones.

En el Sector de Medios de Comunicación, Ocio y Deporte, desde la firma del convenio de Prisa Radio, que pone fin a la inaplicación salarial procedente del expediente de regulación de empleo sufrido en el pasado, junto a unos incrementos salariales a partir del 2019 sobre el salario recuperado, se está haciendo ingeniería negocial para poder mantener los convenios sectoriales y la renovación de las condiciones de las personas trabajadoras a las que representamos, así en Técnicos Audiovisual donde se disuelve la patronal firmante, se ha seguido un proceso de mediación en SIMA invocando a CEOE y CEPYME hasta que se ha conseguido conformar una contraparte patronal legitimada que asuma la responsabilidad de la disuelta, comenzando la negociación. Se han establecido los contactos necesarios para conformar en enero la mesa del convenio de Náuticas, que desde que en 2015 por sentencia se desvinculara de instalaciones deportivas, carecía de marco regulador.

Se ha evitado la impugnación total del convenio de Instalaciones Deportivas por la patronal de golf, habilitando una mesa de negociación para este ámbito pero sin desvincularse, salvo éxito en la negociación, del convenio de Instalaciones Deportivas. El Sector de Medios tiene más negociaciones abiertas y es uno de los ámbitos donde hacer cumplir los objetivos del IV AENC supone un empeño y esfuerzo mayor, lo que requiere de todo el apoyo federal a las movilizaciones y actividad sindical que habrá que desplegar, porque es uno de los sectores con la regulación salarial más ajustada y distanciada del objetivo mínimo de los 14.000 euros.

Ciclo Integral del Agua sigue su proceso ordinario de procesos de negociación, con algún conflicto puntual en territorios.

En esta pequeña síntesis queremos poner en valor el esfuerzo y la actividad de todas las personas que componemos esta Federación, una Federación activa, en movimiento e imparable, que precisa del engranaje y el compromiso de todos los actores, organizaciones y estructuras, en una relación de lealtad con los objetivos sindicales que nos siga situando como una de las mayores organizaciones confederadas, de momento la mayor y que traduce su trabajo en un crecimiento afiliativo, que supera los 224.000 afiliadas y afiliados, que expresa los réditos sindicales del trabajo colectivo que estamos desempeñando tras la grave crisis económica que hemos atravesado. Hoy las personas a las que organizamos y representamos, se vuelven a situar sin complejos en nuestra línea reivindicativa, apoyando la acción sindical que lleve a recuperarse de los perjuicios sufridos.

El escenario cambiante nos impide relajarnos y según se vayan cumpliendo hitos como el nuevo SMI, se traslade al BOE y se convierta en norma el preacuerdo en Diálogo Social, o se materialicen nuevos avances o herramientas, estaremos obligados a revisar y actualizar conforme a nuestros objetivos, bien por las vías de la negociación o del conflicto, la reversión de derechos y nuevas conquistas de condiciones laborales y sociales para la gente trabajadora.

El viernes 14 de diciembre el Gobierno aprobaba el Real Decreto 1449/2018, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en las policías locales, una reivindicación trabajada





por CCOO desde hace más de 12 años y que culmina una larga lucha que ha visibilizado al sindicato, convirtiéndolo en un sujeto reivindicativo de primer orden en los cuerpos de policías locales.

El derecho a la jubilación anticipada en profesiones como conductores profesionales, debe marcar una parte importante de la agenda sindical de nuestra Federación, impulsando para ello el trabajo sindical y trazando una propuesta de identificación, explicación, movilización y cobertura en todos los ámbitos precisos para poder alcanzar el objetivo.

### **JORNADA SOBRE MOVILIDAD E INTERMODALIDAD EN EL TRANSPORTE**

Los sectores de Carretera y Logística, del Mar, Ferroviario y Aéreo y Servicios Turísticos, coordinadamente con la Federación estatal, celebraron el 12 de diciembre la Jornada sobre movilidad e intermodalidad en el transporte, en la que se plantearon y debatieron entre otras cuestiones, las siguientes:

- Modelo de gestión de las infraestructuras en nuestro país, la liberalización de actividades como el control aéreo, autopistas de peaje, cabotaje, análisis de la liberación del transporte de mercancías y el paquete de liberalización del transporte de viajeros por ferrocarril o las dobles banderas en la marina.
- Procesos de desregulación sectorial, estrechamente ligados a los problemas que presentan de seguridad, calidad de los servicios al usuario (empresa o ciudadanía) y la creciente precarización de las condiciones de trabajo.
- Competencia desleal entre las empresas del transporte y sectores fronterizos, Las plataformas digitales, la generación de nuevas necesidades y cambios en los hábitos de consumo de clientes y empresas, que llevan aparejados procesos de desregulación y mercantilización de las relaciones laborales.
- Las plataformas digitales en el transporte, desintermediación, movilidad multimodal, el coche como servicio y no como un bien.
- Transporte limpio, sostenible y eficiente, la normativa europea e internacional obligan a cambios en la forma de transportar, sus impactos en los modelos existentes.
- Normativa internacional y nacional en el ámbito de la Unión Europea, el dumping laboral, seguridad en el transporte, licencias para operar en los diferentes modos de transporte, los nuevos espacios normativos.

Una Jornada que reunió a un centenar de cuadros sectoriales, con un debate intenso sobre necesidades, opciones sindicales, modos de encarar el nuevo ciclo político y laboral que sale de la crisis económica y de sus consecuencias en los sectores de referencia.

La Jornada sirvió como lanzamiento y debate de las propuestas sindicales de CCOO para su mejor actuación en el transporte, tanto ante los nuevos retos que se están configurando, como en la construcción del discurso sindical y sociopolítico en la perspectiva de los procesos electorales y legislativos que se están produciendo, en concreto ante lo que suponen las medidas que desde la Unión Europea se avanzan, especialmente el paquete de movilidad o las liberalizaciones que serán un eje sobre el que trabajar como sindicato.



## EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL ÁREA DE SALUD LABORAL

Con fecha del 21 de noviembre, en el plenario federal de Salud Laboral y Medioambiente se evaluó el plan de trabajo de salud laboral y se actualizó con las cuestiones que las diferentes organizaciones trasladaron en el debate.

Según lo aprobado en el propio plan inicial de trabajo, el mismo será objeto de evaluación colectiva en los plenarios anuales, de tal modo que se constituya en un elemento ágil, que sea susceptible de análisis y actualización. La evaluación colectiva nos ofrecerá una perspectiva concreta de los niveles de cumplimiento y las dificultades de su desarrollo e implementación.

El plenario decidió que se reforzaran las estrategias en todo lo referente a los riesgos psicosociales, que se ordenaran los grupos de trabajo en cuanto al amianto y el radón con una orientación más sectorial y territorial, se apostó por un impulso más definido respecto a la coordinación de actividades empresariales y se resolvió abordar el efecto de los nanomateriales sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Se ha publicado la segunda edición de la Guía de incapacidad temporal y mutuas, actualizando el texto editado en 2015, como instrumento que permita abordar la compleja normativa relacionada con las mutuas.

## LA SALUD LABORAL COMO ELEMENTO TRANSVERSAL. ACTUACIONES PARA EL PRIMER TRIMESTRE DE 2019

La salud laboral tiene una incidencia sobre el conjunto de la acción sindical y requiere de propuestas comunes que faciliten el diseño de estrategias colectivas y que favorezcan compartir el conocimiento entre áreas.

Con la secretaría de Juventud se está trabajando un proyecto que afronte el trabajo precario en las personas jóvenes y sus efectos sobre la salud laboral. De los datos consolidados sobre accidentes de trabajo del año 2017, se extrae que los índices de incidencia de accidente de trabajo con baja, presenta el mayor porcentaje entre las personas jóvenes varones de un rango de edad de 16-24 años y las mujeres entre 16-19.

Con Seguridad Pública federal se trabaja en una guía colectiva sobre la seguridad y salud laboral en las policías locales, que se hará pública en los próximos meses y que quiere integrar la salud laboral en colectivos tan complejos como los que conforman la seguridad pública, con proyección hacia otros colectivos policiales.

En esa línea de establecer proyectos colectivos de salud laboral en los ámbitos coercitivos, se está desarrollando con el SUP y la AUGC, un proyecto que requerirá de la celebración de una Jornada, y que tiene como objetivo enfocar el trabajo ante los acosos en el lugar de trabajo, en el ámbito de seguridad del Estado, donde se analizarán las consecuencias que estas actuaciones tienen sobre la salud, algunas de carácter extremadamente graves como el suicidio.

Con la finalidad de establecer sinergias y compartir el conocimiento acumulado entre los diferentes colectivos que trabajan en la prevención y extinción de incendios, se realizará una Jornada donde se aborde la vigilancia a la salud, el peligro del amianto en los incendios y se presente la guía de procedimiento de trabajo y dotación mínima de los SPEIS conforme a la Ley de prevención de riesgos laborales.





## UNA SOCIEDAD SOSTENIBLE Y SALUDABLE

Celebramos este Consejo recién concluida la COP24, Conferencia de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que se ha celebrado en Katowice, Polonia, a la que ha asistido la Federación como en otras ocasiones, en la delegación confederal integrando la delegación sindical internacional. El objetivo fundamental de esta cumbre era detallar la puesta en marcha del Acuerdo de París a partir del año 2020.

Se inicia la cumbre con el llamamiento del IPCC, Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático, a la urgencia en la toma de decisiones, pues todo indica que llegaremos a una subida de 1'5 grados centígrados de manera inmediata, dado que este año se han incrementado las emisiones de gases de efecto invernadero y si no se toman medidas urgentes en la reducción de emisiones, la subida de temperatura llegará a los 3 grados centígrados a final de siglo, con las desastrosas consecuencias que ello conllevaría.

Más allá de otras valoraciones de los resultados de la cumbre, en la que es cierto que la sociedad civil ha mostrado su disconformidad con los resultados poco ambiciosos, es oportuno hacer mención a tres resoluciones que fueron presentadas por la presidencia polaca al plenario y que han sido suscritas por nuestro Gobierno. Una ha sido "la Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa" que tiene una gran importancia para el mundo del trabajo. El Gobierno de España, a través de su Presidente, intervino en el plenario como uno de los actores principales en este asunto. El proyecto de ley sobre cambio climático y transición energética que saldrá de manera inmediata a exposición pública, es un claro ejemplo de lo mencionado.

Respondiendo a los retos que implica el cambio climático y como manifestación clara de compromiso de CCOO, se ha puesto en marcha el Grupo de Trabajo confederal en el que FSC - CCOO se ha integrado para hacer propuestas a esa futura norma, absolutamente transversal, y que tendrá enorme trascendencia en todos los ámbitos laborales y sociales.

La segunda resolución presentada fue sobre electro movilidad, como apuesta para ir avanzando en la introducción de la electricidad en los vehículos y que la energía necesaria para ello se obtenga con fuentes renovables. Esto sin duda tendrá un efecto en todo aquello que tiene que ver con el transporte.

La tercera es sobre bosques. Las masas forestales cumplen un papel muy importante como sumideros naturales y una correcta gestión de ellas contribuirán a mitigar los efectos del cambio climático unido al desarrollo sostenible y lucha contra la pobreza. Bosques y su interrelación con la biodiversidad con la que iniciábamos este apartado cierran este bloque.

En el próximo año continuaremos con nuestra apuesta por el agua como derecho humano, como bien que al mismo nivel de la energía, si no más, es un espacio estratégico de intervención por las enormes repercusiones que tiene en la vida de las personas. Saludamos lo ocurrido con aguas de Terrassa y la decisión de este Ayuntamiento de recuperar la gestión pública directa del suministro de agua potable a la población a través de la empresa pública Taigua. El proceso ha contado con la intervención de nuestro sindicato desde el primer momento, buscando la salvaguarda de los intereses de las personas trabajadoras, combinándolo con el interés social. La apuesta por la gestión pública directa por parte de las administraciones locales es una decisión política que debe contar con el apoyo de nuestro sindicato.

Los distintos sistemas modales, las infraestructuras y los cambios que se están produciendo, y los que vendrán, en el transporte de mercancías y personas, tanto en el ámbito regional e internacional como en nuestras ciudades, han de mantenernos en alerta, con nuestra apuesta por la movilidad sostenible, el



transporte público y los planes de movilidad para las empresas y administraciones, donde la formación y dotar de herramientas a delegadas y delegados, los cursos de Gestor de Movilidad que Comisiones ha estado impartiendo pueden ser una línea de trabajo, deben ser determinantes para acompañar a los procesos de cambio que mencionábamos.

Un espacio al que echar una mirada es la nueva Ley de Contratos del Sector Público de marzo de este año en su vertiente de compras responsables, tanto social como ambientalmente. Las administraciones son los primeros compradores de bienes y servicios de nuestro país y las nuevas herramientas introducidas en la mencionada norma nos permiten un ámbito de actuación en los contratos y licitaciones para promover el avance en la obtención de bienes social y ambientalmente responsables. Esta misma intervención podemos aplicarla en el interno de nuestra organización, pues también compramos y nos abastecemos de numerosos recursos. Algunos ejemplos positivos ya hemos puesto en marcha pero tenemos aún un margen importante de mejora.

Enfrentamos grandes retos en la política ambiental, necesitamos reflexionar sobre nuestro papel, compromisos, propuestas, formación de nuestra gente, tomar posición de forma compartida y es algo en el que el tiempo juega en nuestra contra.

Damos la bienvenida al futuro Parque Nacional de la Sierra de las Nieves que será el número 16 en la lista de la Red de Parques Nacionales del Estado. Esta propuesta fue trasladada por el Gobierno el pasado día 18 de diciembre a la 23ª reunión del Consejo de la Red de Parques Nacionales y apoyada por nuestro sindicato que es miembro del citado Consejo.

La conservación de nuestros espacios naturales ligada a la preservación de la biodiversidad, íntimamente relacionada con el medio rural, nos ofrece espacios de intervención para realizar propuestas en la búsqueda de oportunidades de futuro, tanto en empleo como en derechos y acceso a los servicios públicos para ese 20% de la población que se encuentra diseminada en el 80% del territorio.

### **MUJERES EN MARCHA: SINDICATO Y MOVIMIENTO FEMINISTA**

En el sindicato se ha abierto un fuerte debate sobre la actitud a adoptar el próximo 8 de marzo. Es preciso valorar las acciones a acometer y resolver, tras un debate profundo y que aglutine voluntades, qué es lo que hará CCOO ante los retos de movilización y propuesta que recorren el movimiento feminista del que formamos parte.

Llevamos años luchando para conseguir la igualdad, objetivo que aún no hemos conseguido, años bajo la crisis económica que ha sido especialmente cruel con las mujeres y sometidas a virulentos ataques de las políticas conservadoras que han querido pisotear todos los derechos y relegar a las mujeres a ámbitos solo conocidos en el pasado, políticas y discursos que van calando en colectivos sociales y en corrientes de opinión.

Decíamos hace un tiempo “La negociación colectiva de los convenios es el marco establecido para concertar las condiciones laborales y los salarios de los trabajadores con empleo, y en este marco donde año tras año, intentamos mejorar dichas condiciones, aunque en los últimos años y aun hoy, en muchos sectores y empresas, las batallas hayamos tenido que centrarlas en no retroceder frente a los intentos empresariales de recortar los salarios, precarizar el empleo... pero también cuando intentamos frenar la agresión empresarial cuando luchamos por mejorar los logros conseguidos, las reivindicaciones de colectivos no mayoritarios en el seno de las empresas, suelen quedar relegados a un plano secundario.



Por ejemplo cuando los puestos de trabajo están en juego, emerge la postura de tolerancia hacia la exclusión de las mujeres en el mundo del trabajo, se da menor importancia al cuidado como si fuera que solo interesa a las mujeres....con respecto a la discriminación esta todo el camino por andar". Texto de la revista trabajadora de diciembre de 1998 lento avance o gran retroceso que hay que corregir ya y ponernos a lado de las mujeres y sin complejos al lado del feminismo.

FSC – CCOO es una organización sindical comprometida con las mujeres y sus luchas, con sus identidades y demandas. Somos un referente de la lucha por la igualdad en el ámbito sindical y tenemos un firme compromiso con todas las necesidades y reivindicaciones que expresan las mujeres en todos los ámbitos de su vida.

La Federación es consciente del momento que vivimos, en el que un gran movimiento de masas lleva años cuestionando los pilares del patriarcado, movilizándose para abrir paso a una nueva sociedad, sobre el entendimiento de todas las fuerzas de progreso que practican políticas igualitarias y que creen en la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, en una nueva sociedad equilibrada, sobre una realidad diferente en la que las discriminaciones y los factores de dominación machistas sean abolidos.

Somos conscientes de que hay razones sobradas para hacer de la reivindicación permanente, de la movilización cotidiana, de la realización de nuevas acciones de carácter general un programa constante de trabajo para nuestra organización.

Hay razones para la movilización sostenida para defender la igualdad, la corresponsabilidad, frente a la brecha de género y por descontado en contra del acoso sexual (la violencia de género) y por la defensa de los derechos laborales. Cuestiones todas ellas que afectan al mundo del trabajo, en la negociación colectiva y en el Diálogo Social en todo nuestro ámbito laboral.

Independientemente de lo que se decida confederalmente, es en ése ámbito en el que descansa la toma de la decisión de CCOO, que según ha expresado en su último Consejo Confederal apunta a una convocatoria de jornada de lucha el próximo 8 de marzo, sin que se haya cerrado una posición definitiva, es cierto que los cambios operados en nuestro interno, madurando los debates, hacen que reflexionemos sobre la mejor forma de expresar nuestras reivindicaciones como mujeres, lo que no debe entrar en contradicción con lo efectuado hace siete meses, sino mejorarlo.

CCOO seguirá en el debate sobre la mejor forma de articular las reivindicaciones de las mujeres, como sindicato con un fuerte compromiso feminista, con identidad propia y en la perspectiva de confluencia con otras organizaciones sociales y movimientos que configuran el movimiento de las mujeres.

Hemos estado inmersas en innumerables trabajos, jornadas, negociaciones, campañas, revistas y diferentes acciones, como los planes de igualdad de Adecco Atlas, de Ranstat, de Adecco Outsourcing, de Grupo Norte, así como reuniones con las delegadas Adecco Outsourcing y de Amazon para sus planes de igualdad. Acuerdo y Firma de los planes de igualdad de Valoriza: Sector del agua y Valoriza Medioambiente, asumiendo el registro de los mismos en el REGCON. Hemos participado directamente en las dos mesas de la Comisión derivada del reciente II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo firmado de 9 de marzo de 2017 de las AAPP, Comisión de igualdad y la comisión para favorecer la movilidad interadministrativa.

Mención especial la participación en curso-taller contra las violencias de género, con especial atención al acoso para el sector de Carretera y Logística, curso sobre planes de igualdad al sector Autonómico, asistencia y charla en la Escuela de Dones de Catalunya: "Ante las violencias machistas, resistencia



feminista”, la participación en la jornada con la agrupación de Periodistas, participación en el comité de mujeres de EPSU, trabajo con el 016 y sus muchos problemas laborales, con especial relevancia el Encuentro Intergeneracional de Mujeres Sindicalistas de 3 días con Jornadas específica contra las violencias de género y la relación movimiento feminista-movimiento sindicalista.

Seguimos sin resolver la carencia de recursos para las diferentes secretarías de las Mujeres, que carentes de ellos tienen serias dificultades para poder hacer frente al trabajo que tienen encomendado, lo que no puede seguirse trasladando de reunión en reunión, sin que tomemos conciencia de la necesidad de resolver estas carencias y con ello, hacer frente a los planes de trabajo existentes.

Es necesario implicar a toda la Federación en lo relativo a la presencia de mujeres en las mesas de negociación, en los diferentes procesos negociales que se establezcan, acometiendo el compromiso ya expresado de forma reiterada, lo que se torna en imprescindible para la presencia efectiva de las mujeres en la cotidianidad del sindicato.

Resulta evidente que la implicación debe ir más allá de la presencia en los congresos, las disposiciones de los estatutos y la presencia en fechas claves como el 25 de noviembre o el 8 de marzo, que representan los mínimos a seguir. Volvemos a reiterar el compromiso con el debate interno sobre la situación de las mujeres, tanto en la organización como en la acción sindical, sin olvidar otros donde está implicada toda la sociedad, de los que el sindicato no es muy protagonista y debiera serlo con autonomía y propuesta propia.

Ya ratificamos que los estatutos y las resoluciones aprobadas en el Congreso son las bases para el trabajo del periodo, son el compromiso con toda la organización y especialmente ahora que comienza el periodo de Elecciones Sindicales. Es imprescindible para cumplir conveniente con nuestro papel de sindicato de mujeres y hombres, hacer un esfuerzo para conseguir que las mujeres participen en todas las esferas sindicales, con presencia real, no debe haber ningún acto que realice FSC - CCOO en el que no haya presencia de mujeres, ya sea en jornadas, asambleas, mesas, presentación de libros etc.

Alcanzar en las administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo es una prioridad que deben de cumplir y por ello desde la secretaria de las Mujeres junto con los sectores de todas las AAPP (SAA SAE, SAJ y SAL) y tras varias reuniones mantenidas para conformar la estrategia a seguir, realizaremos una campaña para exigir y denunciar, el inicio de la negociación allí donde no se produce, el cumplimiento de los acuerdos que están en vigor y la negociación de los que están caducados. Asimismo efectuaremos los contactos necesarios con la Inspección de Trabajo para exigir la homogeneidad en la interpretación sancionadora contra las administraciones.

Debemos destacar el trabajo que se está haciendo con la Plataforma de Mujeres Policías y Militares dentro de la campaña de visibilización de sus problemáticas, que tras la presentación a nivel estatal realizada en Murcia, con un excelente impacto en los medios de comunicación, ha seguido con otro acto en Valencia y el establecimiento de compromisos de trabajo en común, en un espacio especialmente sensible en el que estamos bien organizadas y con iniciativas conjuntas de amplio calado.

Nuestra propuesta para los próximos meses será continuar y terminar los trabajos que hemos empezado, conseguir la participación de las mujeres a través del plan de trabajo, de la formación para la negociación colectiva y de la aplicación de las conclusiones que establezcamos sobre el Encuentro Intergeneracional y especialmente, por la implicación directa en los procesos de elecciones sindicales.



## IGUALDAD

Un discurso racista y xenófobo, elaborado sobre prejuicios y mentiras sobre la inmigración está aumentando de manera considerable, penetrando en capas nada desdeñables de la población, por ello es importante que como organización sindical seamos capaces de transmitir otro mensaje basado en la integración, la tolerancia y el respeto del diferente.

En 2019, una vez acabado todo el trabajo de campo comprometido, tenemos que presentar y publicitar el informe sobre condiciones de trabajo del personal que atiende a personas migrantes y refugiadas, para ello al comienzo del año se concluirá el informe, las conclusiones y las propuestas, para editarlo y presentarlo, de forma que en la campaña electoral a las elecciones autonómicas y locales, el sindicato disponga de una herramienta sólida a los efectos de contrarrestar el discurso xenófobo de algunas formaciones políticas, además de difundir nuestra propuesta sindical para la mejora de las condiciones de trabajo del personal que trabaja con migrantes y personas refugiadas, lo que redundará en una mejor atención y un mayor compromiso con los colectivos afectados.

Hemos comprometido con EPSU y FP-CGIL la publicación del estudio completo, además de la elaboración de propuestas a la Unión Europea, poniendo en marcha la Red Europea de trabajadores y trabajadoras de los servicios de atención a personas migrantes y refugiadas.

Después de años luchando conjuntamente con Trabajando en Positivo, CESIDA y FELGTB, por la eliminación de cualquier exclusión médica que discriminase a las personas con VIH en el empleo público, el Consejo de Ministros del pasado 30 noviembre acordó eliminar el VIH y otras enfermedades como la diabetes, la enfermedad celíaca o la psoriasis de las causas genéricas de exclusión, semanas antes se había dado un primer paso en las oposiciones a policía local de Valencia. Este acuerdo será efectivo en las oposiciones derivadas de la oferta de empleo público de 2020, debiendo estar vigilantes de su cumplimiento, asimismo debe servir como ejemplo para evitar cualquier discriminación laboral de las personas con VIH.

Tenemos el compromiso de preparar los II Encuentros federales de Diversidad, concretando objetivos y ponencias para su celebración en el tercer trimestre de 2019, mientras tanto seguiremos con la formación en los diferentes territorios y sectores.

## ELECCIONES SINDICALES

El objetivo de este periodo de concentración de elecciones sindicales es ganarlas y afianzarnos como primer sindicato de nuestro ámbito, lo que es clave para seguir teniendo la presencia mayoritaria en mesas de negociación e interlocución, en convenio colectivos y en el total de la vida social de España.

El trabajo realizado y los resultados obtenidos estos últimos años, nos sitúan en una buena posición para conseguir este objetivo, aumentando la distancia con la UGT, así mismo debemos fijarnos el objetivo de incrementar el porcentaje de representatividad que tenemos actualmente, pese a las dificultades que introduce la aparición de nuevos sujetos sindicales.

Debemos prestar una especial atención al surgimiento de nuevos sindicatos, esta vez surgidos en torno a las posiciones políticas de formaciones conservadoras, movimientos instrumentales que se están produciendo con especial agresividad en el seno de los aparatos coercitivos del Estado y tienen como objetivo borrar el sindicalismo independiente y reivindicativo de su ámbito de actuación, como se puede observar en las policías o en instituciones penitenciarias.

Un punto del Consejo Federal se refiere a las elecciones sindicales, en el que trataremos con mayor profundidad la estrategia y campaña electoral.



## PROTECCIÓN DE DATOS

La política de protección de datos requiere de una atención especial por el sindicato, ya que las Federaciones somos corresponsables, junto con la Confederación, del tratamiento de algunos datos como los que forman parte de los procesos de elecciones sindicales, los de afiliación, formación y otros de similar naturaleza que contienen información sobre personas.

FSC – CCOO es responsable de otros datos que sólo se tratan con el CIF federal, contenidos en servidores de secciones sindicales o sectores, en Servicio Exterior, ONCE, escuelas de formación, proyectos de salud laboral o formación.

Al estarse revisando la política confederal de protección de datos, por la puesta en funcionamiento de una nueva plataforma confederal con la que se realizarán las gestiones de todos los tratamientos que afecten a los datos personales, es imprescindible la plena corresponsabilidad y máxima colaboración de nuestra Federación, dada la importancia y gravedad de las consecuencias que pudieran tener para la organización un tratamiento inadecuado de los datos personales, que son de nuestra competencia y están en el ámbito de nuestra responsabilidad.

## ANEXO

### ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se cierra un año intenso de trabajo y proceso de negociación en el Área Pública de CCOO.

Una vez cerrado el III Congreso Federal, pusimos en marcha la Campaña para Recuperar lo arrebatado que, tras una frustrada negociación cerrada sin acuerdo en septiembre de 2017, llevó a poner en marcha un proceso de movilizaciones de delegadas y delegados, que tuvieron como fechas destacadas el 24 noviembre en todas las Comunidades y la marcha a Madrid del 14D, tras la que se consiguió volver a sentar al Gobierno en la mesa de negociación y alcanzar un acuerdo el pasado 9 de marzo.

Un acuerdo que sin duda contiene los objetivos principales que nos habíamos marcado,, fijando el empleo, el incremento de salarios y la recuperación de la negociación colectiva en el ámbito de las administraciones y empresas públicas.

En el apartado de Empleo, no sólo se recupera parte del empleo público perdido, ya extendido a todos los servicios más allá de los servicios prioritarios, sino que se mejora de forma sustancial, elevando la tasa de reposición, en algunos casos por encima del 100%, a la vez que se universaliza el proceso de estabilización y consolidación del empleo.

En materia salarial, después de más de 10 años, se empieza a recuperar poder adquisitivo, con subida salarial por encima del 8% durante la vigencia del Acuerdo, 2018/2020 y con la aportación de fondos adicionales.

Pero sin duda, lo más destacado del IIº Acuerdo radica en la recuperación de la negociación colectiva en todos y cada uno de los ámbitos, donde además de llevar a cabo la negociación de OEP, procesos de estabilización y desarrollo de todo lo concerniente a incrementos salariales y reparto de fondos adicionales, se deben y se están recuperando, no sin dificultades, otras materias como 100% de IT desde el primer día, la jornada laboral al eliminarse en el Acuerdo el carácter básico del mínimo de 37,30h, implantación de planes de igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad, u otros aspectos sustanciales, como acción social, carrera profesional, etc.





Es preciso reconocer como éxitos la concreción y eficacia de nuestra acción sindical, la cohesión lograda en el Área Pública y la implicación confederal en el proceso de movilización y negociación, cuestiones que han hecho posible romper la tendencia de años de recortes del PP.

En enero se celebrará un Plenario de Políticas Públicas, a los efectos de analizar en profundidad el desarrollo tanto el Iº como del IIº Acuerdo, así como identificar las distintas problemáticas que se está produciendo en algunos ámbitos o aspectos concretos para la correcta aplicación de los Acuerdos suscritos con el Gobierno.

Es conveniente hacer una breve referencia al retraso que se ha producido en el desarrollo del IIº Acuerdo, como consecuencia del cambio de Gobierno tras la moción de censura del PSOE que desbancó al PP, hace siete meses.

Desde la primera reunión con el nuevo Gobierno el 13 de julio, a la que asiste la ministra de Política Territorial y Función Pública, Meritxell Batet y su equipo, una entrevista meramente institucional, no ha sido hasta el mes de noviembre cuando verdaderamente se ha retomado la negociación y mesa de seguimiento del IIº Acuerdo, con un añadido, que en algún ámbito aún está por resolver, como son los problemas o ausencias de falta de interlocución con este Gobierno, en ámbitos sensibles como pudieran ser Fomento o Hacienda.

Las dificultades se han evidenciado en primer lugar con el Secretario de Estado de Función Pública, quién tiene las competencias oportunas y al que le ha costado varios meses entender que la negociación se produce en las mesas y no lanzando propuestas de manera unilateral a través de los medios de comunicación, véase como ejemplo la propuesta de extensión del permiso de paternidad, tras el acuerdo autonómico cerrado en Andalucía, y en segundo lugar, la dificultad, interesada o no, de entender su doble papel, uno como patronal en el ámbito de la Mesa de la Administración General del Estado y otra muy distinta el de coordinación de las políticas en materia de Función Pública, que como Gobierno central debe llevar a cabo en la Mesa General de las Administraciones Públicas, donde se ratifican los acuerdos en estas materias, tal es el caso de los dos Acuerdos para la Mejora del Empleo Público y Condiciones de trabajo del 2017 y 2018.

Hoy podemos decir que al menos en Función Pública ya hemos retomado la negociación como es público, por la información que ha ido trasladando el Área Pública y la propia Federación, habiendo quedado en la reunión mantenida el 19 de noviembre, calendarizadas las reuniones de las 8 comisiones del IIº Acuerdo, que se acordaron en mayo con el anterior Gobierno. Además se ha cerrado el acuerdo sobre derechos sindicales, pendiente de que se firme en enero próximo.

En el encuentro del 19 de noviembre y a propuesta del Área Pública de CCOO, se fijaron los objetivos a corto y medio plazo para el correcto desarrollo del IIº Acuerdo y de los que destacamos lo siguiente:

En primer lugar el compromiso expreso del Gobierno con el cumplimiento íntegro del Acuerdo y el pleno desarrollo del mismo y en segundo lugar, la traslación bien a través de los PGE 2019 o por RDL de los incrementos salariales y resto de aspectos del acuerdo que tienen repercusión presupuestaria.

En este sentido hemos propuesto que no sólo es obligado el reflejo de los incrementos salariales del 2,25% previsto para el 1 de enero del 2019, sino que se debe adecuar el IIº Acuerdo a la nueva previsión de crecimiento económico que el Gobierno trasladó en el mes de julio a Bruselas, rebajándolo del 2,5 al 2,3%, ya que sólo así se podrá implementar el 0,25% de la parte variable de incremento salarial a partir del 1 de julio.



Igualmente CCOO ha trasladado al Gobierno, que tal como se dijo en una enmienda a los PGE 2018, elaborada por el grupo parlamentario Socialista, están obligados a realizar la desvinculación de la jornada de 35h del cumplimiento de objetivos de déficit, así como la negociación de los parámetros que han de regir para la OEP 2019, teniendo claro desde el Área Pública de CCOO que nuestro objetivo en esta materia es la eliminación de la tasa de reposición, porque sólo así podremos recuperar el empleo perdido totalmente e incrementarlo en nuevos servicios.

Por último hemos recordado que este segundo Acuerdo es el inicio de la recuperación de los derechos arrebatados, por lo que nuestro objetivo es seguir peleando por la recuperación de la totalidad de los mismos, desde la propia negociación colectiva en todos los ámbitos hasta el recorte del 5% producido por el Gobierno de Zapatero. Queda pendiente una nueva reunión de la comisión de seguimiento del IIº Acuerdo para tratar estos temas, hecho que ya hemos reiterado por escrito al Gobierno y realizado nota de prensa al respecto.

Se han celebrado las sesiones de trabajo de cuatro comisiones los días 26 y 28 de noviembre, la de Igualdad, absentismo, movilidad interadministrativa y de empleo y estabilización, estando pendientes de la celebración de las de formación, digitalización y mutualismo, en enero.

En el plenario de Área Pública Confederal y en el Comité Federal de junio ya se entregó un informe detallado sobre el estado del desarrollo de los dos acuerdos suscritos con el Gobierno, de las ofertas de empleo y proceso de estabilización del 2017 conforme al primer acuerdo, y desarrollo del resto de materias conforme al segundo: incrementos retributivos, IT, jornada, cierre de negociación de convenios, Acuerdos de Mesas Generales, etc.

Resumen que se complementará y será puesto en común en el citado próximo Plenario de políticas públicas que tenemos previsto convocar para el mes de Enero, por lo que aquí se hará una breve referencia a dos problemas que ya se han tratado en las distintas comisiones y que será objeto de discusión en las siguientes sesiones, por un lado todo lo concerniente al proceso de estabilización y por otro lado al reparto de los fondos adicionales, temas ambos que están presentes en consultas y reuniones.

Respecto al proceso de estabilización se están llevando a cabo iniciativas por parte de plataformas de temporales e interinos, despachos de abogados u otros sindicatos, que pretenden llevar al traste el proceso de estabilización con propuestas descabelladas sin amparo normativo o directamente inconstitucionales, seguidas éstas en algunos ámbitos incluso por los otros dos sindicatos firmantes del Acuerdo, como por ejemplo en Murcia o Canarias, llamando a modificar las leyes de función pública de CCAA (hecho jurídicamente inviable al tener carácter básico estatal) a estabilizar/consolidar el empleo directamente por concurso de méritos para todo el personal, incluido a interinos, o judicializar la situación para alcanzar la figura de indefinido no fijo, como si esto fuera a dar con la solución definitiva, poniendo en riesgo el propio proceso.

Desde CCOO vamos a pelear por llevar a buen término los procesos de estabilización y consolidación conforme a los procedimientos legalmente establecidos, tanto en la Constitución como en el EBEP y su desarrollo en las Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas y convenios colectivos, durante los tres años de recorrido del Acuerdo, ya que sólo así se cumplirán los objetivos de reducción al 8% de temporalidad y podrá haber la estabilidad acordada a los distintos colectivos, que de manera temporal y precaria vienen prestando su trabajo durante demasiados años.

Otro problema que se está dando es en el reparto de los fondos adicionales, primero en la interpretación unilateral que en muchos casos se hace del “podrá establecerse fondos adicionales...” donde ese



“podrá”-, que significa levantar la imposibilidad creada en 2012 por el decretazo del PP -, se está interpretando por un “se puede pero no quiero o no es conveniente puesto que no me obliga la Ley”. Hecho que está surgiendo especialmente en el ámbito de las corporaciones locales y empresas públicas, aunque también de manera interesada en alguna Comunidad como Castilla La Mancha, lo que en ése caso está llevando a un proceso de movilización regional que lleva varios meses activa.

Estas circunstancias se están poniendo en evidencia a través del plan de despliegue que se está efectuando en sectores y territorios, en los que directamente se está tratando sobre los contenidos de los acuerdos firmados y la forma de lograr su plena implementación.

Se presentan dificultades en el ámbito de la Administración Local y en algunas empresas públicas, por la falta esencial de una mesa y/o de un acuerdo marco común que posibilite la negociación colectiva y por ello, el seguimiento y desarrollo de los acuerdos.

En este sentido, respecto al ámbito de los ayuntamientos y organismos provinciales, se ha intentando desde la Federación y el sector de la Administración Local, tener abierta una línea de diálogo con la FEMP, que permitiera dotarse de un acuerdo marco general para el conjunto de las corporaciones locales, hecho que de momento no es viable, ante los cambios introducidos en el equipo de gobierno de la FEMP y ante la inmediatez de las elecciones municipales. Pese a los problemas, es necesario seguir insistiendo en la propuesta.

Respecto al sector público empresarial estatal, aparece una doble problemática, por un lado por la indiferencia u obstrucción en momentos de los otros dos sindicatos firmantes del IIº Acuerdo, que no ostentan la representación de sus organizaciones sindicales en las empresas públicas y por tanto evitan constantemente cualquier intento para formar una mesa específica para el Diálogo Social en el sector público, pese a que está contemplada en el IIº Acuerdo y por otro lado, la falta de interlocución única con el Gobierno en estos temas, que se escuda en que son varios los ministerios que tienen ámbitos de competencia en el sector público y que solo pueden responder por el ministerio de Administración Territorial y Función Pública.

Esta posición no es nueva en la Administración, que elude sus responsabilidades y aboca a un proceso de conflictividad y movilizaciones en las empresas afectadas, al no activarse la negociación y el desarrollo de los contenidos que les son de aplicación del IIº Acuerdo, ni siquiera en temas de carácter básico e inmediato como son los incrementos salariales.

A la fecha de elaboración de éste Informe, aún están pendientes de cobro en varias empresas públicas con unas plantillas numerosas, o se tienen bloqueadas los cierres de las negociaciones o incluso de la autorización administrativa de convenios colectivos cerrados con acuerdo, a la espera de la decisión del ministerio de Hacienda.

Por resaltar algunos procesos de movilización como consecuencia de estos impedimentos, se encuentran las movilizaciones de Correos, RENFE, Adif, o el convenio de Puertos cerrado el 3 de octubre y aún sin respuesta por parte del ministerio de Hacienda.

Por último resaltar igualmente el retraso en la recuperación de poder adquisitivo, vía de negociación o desarrollo del IIº Acuerdo en el Servicio Exterior, que llevan sin incrementos salariales más de 10 años. El compromiso del Gobierno es cerrar una reunión antes de fin de año donde se nos trasladará, tras un estudio que están realizando, el resultado de la situación económica y resto de condiciones de trabajo del personal del Servicio Exterior, proceso de elecciones sindicales, etc.



Se cierra un año de trabajo para la recuperación de lo arrebatado en las diferentes administraciones y empresas públicas, que tendrá continuidad en los siguientes, dentro de la estrategia sostenida de despliegue de la acción sindical de CCOO.

## NOTAS TÉCNICAS PARA EL INFORME FEDERAL

3 de diciembre de 2018

### 1. Coyuntura macroeconómica

En el tercer trimestre de 2018, la tasa anual de crecimiento del PIB se situó en el 2,5%, por debajo del 3,1% alcanzado al cierre de 2017 y confirmando la tendencia a la deceleración respecto a los anteriores trimestres. La misma reducción del crecimiento puede observarse en la UE y la zona Euro, que crecen, respectivamente, un 1,9% y un 1,7%, frente al 2,6% y el 2,7% de 2017.

Las previsiones oficiales para el cierre del año se han reducido una décima, hasta el 2,6%, una deceleración que se prevé que continúe en 2019 (2,3% según el Gobierno, 2,2% según el consenso de FUNCAS). Sorprende, en este contexto el buen comportamiento de la inversión, que compensa –por el momento– el deterioro en otras variables.

Crecimiento anual %	2017	2018 T III (Avance)	Previsión 2018 (Gobierno)
Consumo final de los hogares	3,1%	2,1%	2,3%
Consumo final de las AAPP	1,9%	2,1%	1,9%
Inversión capital fijo	5,4%	6,6%	5,3%
Construcción	4,6%	5,7%	5,8%
Maquinaria, bienes de equipo etc.	6,0%	9,5%	5,5%
DEMANDA INTERNA	2,9%	3,0%	2,7%
Exportaciones de bienes y servicios	5,2%	0,4%	3,2%
Importaciones de bienes y servicios	5,6%	2,0%	4,0%
<b>PRODUCTO INTERIOR BRUTO</b>	<b>3,0%</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,6%</b>

Es necesario subrayar que el consumo de las familias está siendo más bajo de lo previsto. Esto sucede a pesar del nulo ahorro de los hogares, consecuencia del intento simultáneo de reducir el déficit público y mantener los márgenes del sector financiero y empresarial, en un contexto de reducción de la demanda externa (exportaciones menos importaciones).

2018 T II, % PIB	Deuda (+)/Riqueza(-) financiera neta	Ahorro
Sector financiero	0,9%	0,7%
Sector empresarial	122,5%	1,0%
Hogares	-123,6%	0,0%
Sector público	85,0%	-1,5%
<b>TOTAL</b>	<b>84,7%</b>	<b>0,3%</b>

Al dilema anterior se le suma el problema central: el deterioro en los ingresos de los hogares. En el último año disponible (hasta 2018T II), la remuneración de los asalariados se encuentra en el 47,1% del PIB, lo que representa una caída de 3 puntos porcentuales desde 2008 (unos -35.000 millones de euros).



Según los datos de la Encuesta de Coste Salarial, el coste salarial medio por trabajador se situó en el segundo trimestre en los 1.909,54€ (un 0,6% más que el año pasado) o 14,86€ por hora (un 0,7% más que el pasado año). La variación salarial media en convenio fue del 2,0% hasta octubre en los convenios firmados en 2018 y del 1,7% cuando se incluyen los efectos de los convenios pactados en años anteriores.

Estas cifras pueden compararse con el incremento del IPC, que cerró noviembre con un crecimiento del 1,7%, debido al descenso en los precios de la electricidad y los carburantes.

Por otro lado, el crecimiento del consumo final de las AAPP sigue en el tercer trimestre por encima de lo que prevé el escenario elaborado por el Ministerio de Economía (1,9% en 2018 y 1,7% en 2019): lo que apunta a que, si no se revisan los compromisos de estabilidad presupuestaria, se revise a la baja el margen presupuestario para los próximos años, lo que contribuiría a la deceleración de la economía. Por otro lado, la Comisión Europea ha manifestado la necesidad de reducir el déficit público estructural un 0,6% PIB adicional a lo comunicado por el Gobierno, lo que incrementa la presión sobre las cuentas de 2019.

En cualquier caso, el dato más relevante sigue siendo la debilidad de las exportaciones. Aunque la reducción simultánea en el crecimiento de las importaciones permite salvar –apenas– las cuentas del sector exterior, el enfriamiento del comercio mundial es mucho mayor de lo esperado.

## 2. Coyuntura sectorial

En el siguiente cuadro se resume la evolución de los índices de actividad (cifra de negocios y producción industrial) en el último año para los sectores en los que existe información desagregada:

Índices de actividad	Variación de la media en lo que va de año, %	
Edición	2018, septiembre. Corregida de estacionalidad y calendario	-0,8%
Grabación y edición de sonido, cine, vídeo etc.		7,0%
Programación y emisión radiotelevisiva		10,0%
Telecomunicaciones		2,0%
Actividades postales y de correos		4,6%
Almacenamiento y actividades anexas al transporte		6,2%
Transporte aéreo		8,6%
Servicios turísticos		4,5%
Transporte por mar		7,1%
Transporte terrestre		4,3%
Transporte por ferrocarril	2018, septiembre. Serie original.	2,9%
Taxi		2,9%
Otro transporte terrestre de pasajeros		1,5%
Mercancías y mudanzas		5,2%
Captación, depuración y distribución de agua	2018, septiembre. Corregida de estacionalidad y calendario.	-4,9%
Fabricación de pasta papelera, papel y cartón		-3,1%
Fabricación de artículos de papel y cartón		1,7%
Artes gráficas y servicios relacionados		-1,5%



Los sectores con una evolución negativa de la actividad en lo que va de año (hasta septiembre) son Captación, depuración y distribución de agua (-4,9%), Fabricación de pasta papelera y cartón (-3,1%), Artes gráficas (-1,5%) y Edición (-0,8%). Sólo un sector industrial tiene un crecimiento positivo: la Fabricación de artículos de papel y cartón (1,7%).

En el otro extremo, Programación y emisión radiotelevisiva (10,0%) es el sector con un mayor crecimiento, seguido de las actividades de Transporte aéreo (8,6%), Transporte por mar (7,1%), Grabación y edición de sonido, cine, vídeo y televisión (7,0%) y Almacenamiento y actividades anexas al transporte (6,2%).

Como referencia, en el mismo periodo el crecimiento de la actividad respecto a la media de 2017 en el sector industrial fue del 1,4% y en el sector servicios del 6,3%.

Asimismo, se resumen la evolución del comercio exterior en el primer semestre para los sectores en los que existen datos oficiales:

<b>2018 Enero-septiembre</b>	<b>Saldo comercial (Millones euros)</b>	<b>Exportaciones (variación respecto a 2017 enero-septiembre)</b>	<b>Importaciones (variación respecto a 2017 enero-septiembre)</b>
03 Pesca y acuicultura	-474,8	2,3%	-1,7%
17 Industria del papel	-241,2	5,3%	9,3%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes	-3,6	-11,0%	-51,0%
58 Edición	145,5	-2,9%	-11,9%
59 Actividades cinematográficas,	-117,1	1,2%	14,7%

Como vemos, sólo Edición registra un saldo comercial positivo, aunque tanto Edición como Artes gráficas (en ambos, debido a la caída de las importaciones) y Pesca registran una mejora respecto al mismo periodo de 2017. Aunque la Industria del papel registra el aumento más importante de las exportaciones, el aumento de las importaciones conlleva un empeoramiento del saldo comercial.

En las AAPP, los últimos datos de ejecución presupuestaria nos ofrecen la siguiente imagen:

<b>Gastos no financieros (1-7), 2018</b>	<b>Variación anual, %</b>	<b>Ejecución presupuestaria %</b>
AGE (octubre)	5,2%	72,2%
CCAA (septiembre)	2,8%	64,8%
EELL (junio)	4,5%	34,8%

Según las estimaciones hechas públicas en agosto, la AIReF considera que la AGE cumpla con los objetivos de estabilidad presupuestaria previstos para 2018. En el caso de las CCAA, se estima un riesgo alto de incumplimiento de la regla de gasto en Andalucía, Baleares, Cantabria y Madrid e improbable o muy improbable el cumplimiento del déficit en Castilla y León, Castilla – La Mancha, Extremadura, País Valenciano y Murcia. En el caso de las EELL, las tendencias son parecidas a las del año anterior: un cumplimiento global de los objetivos fijados por Hacienda, con un superávit algo menor.





### 3. Coyuntura laboral

Respecto a al empleo, los datos de la EPA nos ofrecen la siguiente información sobre los sectores de la Federación para los que existe información desagregada:

SECTORES	OCUPACIÓN	VARI.	VAR. (%)	TEMP. (%)	MUJERES (%)	<30 AÑOS (%)
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	117.897	-17.528	-12,9%	17,2%	25,1%	13,4%
POSTAL (CNAE 53.1;53.2)	107.111	874	0,8%	37,5%	39,8%	15,2%
<b>ARTES GRÁFICAS</b>						
Papel (CNAE 17,1)	19.544	-997	-4,9%	17,8%	14,9%	13,9%
Artes Gráficas (CNAE 17.2;18.1;18.2)	151.961	4.611	3,8%			
Fotografía (CNAE 74.2)	21.037	2.003	10,5%	42,1%	48,4%	10,3%
<b>MMCC Y ACTIV. DEPORTE</b>						
60 Activ. De programación y emisión de radio y televisión (CNAE 60.1 y 60.2)	46.822	5.213	12,5%	13,1%	43,4%	10,7%
90.0 Activ. De creación, artística y espectáculos	67.425	2.718	7,7%	65,5%	30,9%	16,7%
93.1 Activ. Deportivas	138.635	-16.186	-10,5%	38,5%	36,2%	31,2%
<b>MAR</b>						
Pesca y acuicultura (CNAE 03.11; 03.21)	39.307	-3.136	-7,4%	25,6%	18,4%	11,0%
Marina Mercante (CNAE 50.1; 50.2)	19	-3.107	-14,4%	26,1%	22,5%	21,3%
<b>INTERVENCIÓN SOCIAL</b>	95.615	7.038	7,9%			
<b>FERROVIARIO (CNAE 49.1;49.2)</b>	27.230	-5.277	-16,2%	4,4%	5,7%	7,2%
<b>CICLO INTEGRAL DEL AGUA (CNAE 36.0;37.0)</b>	67.872	4.342	6,8%	14,9%	19,8%	5,6%
<b>CARRETERA</b>						
Transporte por carretera (CNAE 49.3; 49.4)	574.421	20.680	3,9%	20,4%	10,9%	5,0%
Transporte de mercancías y logística (CNAE 49.4; 52.1;52.2)	574.421	34.397	6,4%			
Control horario y estacionamiento de vehículos en vías públicas (ORA)	6.256	416	7,1%			
Servicio de transporte de ambulancia	20.803	1.134	5,8%			
<b>AÉREO (CNAE 51.1;51.2)</b>	50.757	3.666	7,8%	27,0%	42,3%	27,5%
<b>SERVICIOS TURÍSTICOS (CNAE 79)</b>	84.071	14.973	21,7%	21,7%	62,4%	17,1%
<b>EMPLEO PÚBLICO</b>	3.167.500	105.400	3,4%	25,9%	55,5%	6,6%
Administración Central (Central y Seg. Social)	541.200	11.800	2,2%	9,0%	32,5%	5,6%
Administración Autonómica (Ámbito FSC)	425.000	-6.000	-1,4%	25,0%	55,9%	4,7%
Administración local	681.400	51.600	8,2%	33,0%	46,7%	8,7%

FUENTE.- Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

El empleo ha crecido en muchos de los sectores que conforma la FSC durante el último año, aunque también hay varios en los que ha bajado: telecomunicaciones (-12.9%); papel (-4.9%); actividades deportivas (-10.5%); pesca y acuicultura (-7.4%); marina mercante (-14.4%); y en la administración autonómica (transporte por carretera [-2.1%]).

En términos absolutos las bajadas han sido notables en el sector de telecomunicaciones donde se han perdido 17.528 empleos, o en actividades deportivas con 16.186 empleos menos que el año pasado.

Las actividades económicas que más han crecido en términos absolutos han sido el transporte de mercancías que lo hace en 29.390 empleos (transporte de mercancías se incluye junto con transporte de viajeros dentro del el transporte por carretera el cual registra una subida neta 20.680 empleos); transporte y logística que añade este año 34.397 nuevos empleos; servicios turísticos (14.973); y el empleo público (105.400)

La temporalidad sube, en general, en los sectores donde el empleo aumenta. Es el caso del sector de público donde la temporalidad crece casi dos puntos porcentuales situándose en 25.9%.



También están los casos en los que la temporalidad aumenta al mismo tiempo que el empleo baja. Esto último ocurre en actividades deportivas donde sube la temporalidad hasta el 38.5%, al perderse empleo estable.

Conviene no olvidarse de la enorme temporalidad que existe en algunos de los sectores y actividades que se incluyen dentro del ámbito de actuación de la Federación, como son: actividades de creación, artística y espectáculos (65.5%); fotografía (42.1%); actividades deportivas (38.5%); postal (37.5%); y la administración local (33.3%)

En cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, FSC - CCOO se enfrenta a un importante reto, ya que engloba a sectores fuertemente masculinizados. Como puede observarse en la tabla, las mujeres no alcanzan el 40% de representación en muchas de las actividades económicas que se incluyen dentro de la FSC.

Los sectores con menos presencia de mujeres, y por tanto aquellos donde debería hacerse un mayor esfuerzo son: pesca y acuicultura (18.4%); marina mercante (22.5%); el sector ferroviario (5.7%); y transporte por carretera (10.9%)

Debe potenciarse el empleo de joven y generar oportunidades de empleo decente. Aumentar la presencia de los/as más jóvenes debe ser una tarea prioritaria especialmente en el sector de la administración pública donde representa tan solo 6.6%, mientras que los mayores de 50 años alcanzan el 45% de la población que trabaja en las administraciones públicas.

Sector postal (en concreto el servicio universal de correos), sector ferroviario, ciclo integral del agua, o transporte de mercancías son sectores también envejecidos, donde los menores de 30 años no alcanzan a representar el 10%.

