

PONENCIAS - TXOSTENAK

PONENCIAS 12 CONGRESO CS CCOO EUSKADI

**APROBADAS EN EL CONSEJO
CONFEDERAL
EL 13 DE NOVIEMBRE DE 2020**

INTRODUCCIÓN

1. Esta ponencia debe servir como herramienta que acompañe nuestra acción sindical frente a los retos de los próximos cuatro años.
2. Las características del contexto en el que nos ubiquemos centrarán nuestra línea de actuación, que en el medio largo plazo pasa por generar certidumbre en un contexto de crisis poliédrica, donde es importante ubicar al sindicato en el gobierno de la transición ecológica, la transformación digital y el cambio de modelo productivo.
3. Nuestro periodo congresual tiene lugar en un contexto marcado por la pandemia. El sindicato ha mantenido desde un primer momento la necesidad de un abordaje de esta situación desde las políticas públicas situando en primer término las cuestiones sanitarias y sociales y educativas. Primero la salud y seguridad de las personas, con medidas que garanticen que nadie quede al margen, en situación de desprotección y con un futuro socio-laboral incierto.
4. En cuanto a la situación económica, la pandemia ha dejado de manifiesto, no solo para Euskadi, sino también para España y Europa, la necesidad de una política industrial real que junto a la gestión económica que promueven las administraciones públicas, reequilibre nuestra economía. En términos de eficacia económica, pero también para garantizar que nuestro sistema productivo sea capaz de generar aquellos bienes esenciales que necesitamos ante un desafío como el que atravesamos. Otro de los elementos que ha evidenciado la crisis es la falta de una política social real ligada a la sostenibilidad de la vida. Por ello la recuperación debe también estar ligada a la centralidad de los cuidados.
5. La economía vasca necesita de medidas de carácter expansivo que miren hacia el futuro generando el cambio de modelo productivo que el sindicato reivindica. Y aquí reside una de las claves: ninguna política de recuperación de la economía puede hacerse sin la participación sindical. Ni el diagnóstico será certero ni en consecuencia las medidas acertadas y justas si quienes representamos a las trabajadoras y trabajadores vascos no participamos en su elaboración.
6. Somos una organización inserta en un contexto social crecientemente desigual donde es cada vez más visible el deterioro de la calidad de vida de la ciudadanía, el deterioro constante de los servicios públicos y la pobreza multidimensional, con una especial incidencia de la pobreza laboral. La pobreza no se identifica únicamente con la mera ausencia de recursos sino que se vincula además con la falta de inclusión social de las personas y los hogares. Hablamos del proceso creciente de acumulación de barreras no sólo en el aspecto económico sino también en ámbitos como el laboral, formativo, socio sanitario o habitacional.
7. En este contexto la mejora y calidad del empleo, y la apuesta por una fiscalidad progresiva y garante de la redistribución, son algunas de las claves principales sobre las que afrontar nuestra acción, no sólo para combatir la pobreza sino para sostener nuestro estado de bienestar como garante de las políticas sociales dirigidas a la ciudadanía en situación de mayor vulnerabilidad.
8. Es importante seguir apostando por la política de garantía de rentas, en términos de universalidad y suficiencia, y con vocación de permanencia, no sólo para combatir la pobreza y sus consecuencias, sino como cauce más apropiado para garantizar y favorecer las transiciones justas entre empleos.
9. Es necesario respondernos a la pregunta de cómo situar al sindicato ante un clima político que parece condicionado, no por un cuerpo común de grandes acuerdos inter partidarios para afrontar la transición entre la crisis sanitaria y la deseada recuperación económica, sino más bien por estrategias partidarias no proclives al consenso.

10. Somos el resultado de una convivencia plural de intereses heterogéneos y ese aprendizaje es parte de nuestra legitimidad para reivindicar espacios comunes, de pacto entre diferentes en el ámbito socio político, con el objetivo de proteger y mejorar la vida de las y los trabajadores y de la ciudadanía en general, a través del fortalecimiento de los servicios públicos y de la apuesta por políticas progresistas.
11. Otra consecuencia lógica de la convicción de ensanchar nuestro espacio común desde el pacto de convivencia plurinacional entre diferentes es nuestra apuesta por un modelo de Estado Federal, que desde el cumplimiento íntegro del actual Estatuto de Autonomía, amplíe nuestra capacidad de autogobierno, afronte los retos internos sociales e institucionales de Euskadi y supere el nivel de consenso previo con un amplio refrendo del nuevo marco del que nos dotemos.
12. Este carácter federalizante debe tener un reflejo en la capacidad de participación real de la ciudadanía y de sus organizaciones intermediadoras, entre ellas las organizaciones sindicales, en la elaboración de políticas públicas, en la defensa de la solidaridad interterritorial como seña de identidad, en el trabajo por la igualdad real o en una política lingüística generadora de consensos plurilingües no excluyentes.
13. Debemos ser un agente fundamental en la defensa de una sociedad más justa y equitativa y para ello tenemos que afrontar la realidad actual de la clase trabajadora y ser un referente en su defensa ocupando todos los espacios del mundo del trabajo.
14. Tenemos la necesidad de fortalecer el sindicato, de fortalecer la organización, de seguir con el impulso del sindicalismo de proximidad en los centros de trabajo y la puesta a punto de CCOO de Euskadi. La afiliación y la mejora de nuestra representatividad suponen no solo el aumento de recursos humanos y económicos y una mayor capacidad para desbloquear la negociación colectiva de carácter sectorial, sino también ganar poder contractual para defender y conquistar los espacios necesarios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca, a la que aspiramos a representar en mayor medida.
15. Tenemos que aumentar nuestra representación, en un momento en el que nos disputamos cómo salir de la crisis; si se sale, o no, aceptando un modelo que pretende competir con bajos salarios; que confunde creación de empleo con precariedad y temporalidad; que considera la protección social y las pensiones un lujo que no nos podemos permitir; que concibe las prestaciones públicas como beneficencia y los servicios públicos como meramente asistenciales; que reproduce un modelo patriarcal que nos discrimina a las mujeres; que expulsa del mercado de trabajo regulado a las personas jóvenes mejor formadas; que no tiene interés por una política industrial que apuesta por la I+D+i; que ve en la educación clasista y elitista el vehículo irrenunciable para consolidar la hegemonía cultural...).
16. O, por el contrario, luchamos para salir de la crisis, recuperando derechos económicos, laborales y sociales y reforzando nuestro sistema democrático. Y para eso necesitamos fortalecer nuestro sindicato, creciendo en afiliación y representación.
17. Debemos seguir impulsando los marcos de negociación colectiva sectorial territorial, una acción sindical de cercanía y pegada al terreno, dando respuesta a las realidades y necesidades de cada centro de trabajo, que incluya la firma de convenios de empresa articulados con el sectorial.
18. El diálogo social ha permitido al sindicalismo avanzar en un sentido solidario para el conjunto de la clase trabajadora. El diálogo social es el instrumento con el que las organizaciones sindicales, desde los intereses de parte que defendemos, podemos incidir en las políticas públicas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras y trabajadores. Defendemos el diálogo social, porque apostamos por un sindicalismo que no se quede solo en gobernar la relación laboral colectiva en el sector o en el centro de trabajo, si no que aspira a ser contraparte

- necesaria, agente social o sujeto sociopolítico, en las múltiples materias e instancias que determinan las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras.
19. Nuestra seña de identidad es la confederalidad y el sindicalismo de clase. No únicamente como el conjunto de normas o reglas por el que nos vinculamos distintas organizaciones sino sobre todo como representación general de los derechos e intereses de una clase trabajadora diversa, defendidos y promovidos desde un programa compartido e inspirado en valores que identifican a las comisiones obreras y nos diferencian de otras organizaciones. Confederalidad que debe afianzarse como un valor protagónico en un mundo cada vez más interdependiente, en el que los derechos solo pueden defenderse y ganarse haciéndolos extensivos al conjunto de la clase trabajadora.
 20. Debemos establecer estructuras sólidas desde la propia representación en la empresa, acompañadas de programas de formación ideológica y de las herramientas e instrumentos necesarios. El sindicalismo de carácter confederal y general, como sujeto social, debe seguir potenciando valores y pautas de actuación en todos los espacios: el laboral, el socioeconómico y el sociopolítico.
 21. La adaptación de nuestra organización para seguir siendo agente de transformación social, agente activo y proactivo en las relaciones laborales y referente socio-político en nuestra sociedad, constata que somos una organización viva y con pulso, con realidades entrecruzadas y mucho trabajo transversal.
 22. Debemos colaborar para construir un relato y una práctica sindical que sitúe, en el centro de la sociedad, el valor del trabajo, como un elemento nuclear en la distribución primaria de la riqueza, regulado desde una perspectiva de interés social, mediante herramientas sociales como la negociación colectiva, y el dialogo social, de forma democrática y con la participación de agentes sociales, particularmente los sindicatos, en la empresa y en la sociedad.
 23. La necesidad de un proceso de reideologización de las trabajadoras y trabajadores es hoy más necesaria que nunca, para ganar nuestro espacio en la empresa, y disputar el poder al empresariado.
 24. Tenemos nuestro espacio en la sociedad, y debemos defender, difundir y ampliar nuestro proyecto político de clase, de izquierda y representativo de una parte importante de la misma. Es el momento de reivindicar tanto el papel del sindicato en una sociedad capitalista, que persigue la individualización de las relaciones laborales y ataca indiscriminadamente al sindicalismo identificado con la clase obrera, como la consolidación de un sistema democrático en la sociedad y también en la empresa.
 25. La acción colectiva se configura como la única opción. La única alternativa que tenemos para hacer efectivo el ejercicio de este derecho es organizarnos, junto a nuestras compañeras y compañeros, en un sindicato de clase, en las Comisiones Obreras de Euskadi.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y RETOS SINDICALES

CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO, DIGITALIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

26. El ciclo productivo iniciado en los 80 toca a su fin, todas las señales indican modificaciones profundas ligadas a cambios tecnológicos que van a propiciar la relocalización productiva, y que anuncian una nueva división internacional del trabajo basada principalmente en la automatización y el ascenso de las plataformas digitales.
27. Estamos ante un escenario, con mayor incertidumbre, riesgos e inestabilidad, que abre una nueva etapa caracterizada por la fragmentación de los mercados y de las cadenas productivas

- de etapas anteriores, y al mismo tiempo, por una mayor integración de la economía digital entre las economías.
28. La economía vasca acarrea un conjunto de déficits estructurales: concentración del crecimiento en sectores sobredimensionados y en algunos casos con escasa aportación de valor añadido, alto nivel de dependencia energética, baja inversión en investigación con el consiguiente retraso en innovación, un mercado laboral precario y unas administraciones públicas siempre pendientes de una modernización que es urgente acometer.
 29. Durante la actual crisis sanitaria, las economías que contaban con sectores industriales más potentes y sectores públicos fuertes se han situado en mejores condiciones para resistir a la crisis económica.
 30. La industria y los servicios públicos a través del diálogo social y la negociación colectiva, pueden generar el gran crecimiento de la productividad necesario para reiniciar un desarrollo sostenible, la recuperación del empleo, así como la reconstrucción económica en torno a un nuevo modelo productivo más fuerte. Las actividades de alto contenido tecnológico han de aumentar su peso dentro del tejido industrial vasco.
 31. El fortalecimiento de la industria y los servicios públicos constituye una necesidad estratégica y una condición indispensable para la reconstrucción social y económica de nuestro entorno, este esfuerzo tiene que ser dirigido a tres puntos clave:
 - ✓ La protección de la salud y la formación del conjunto de la clase trabajadora
 - ✓ La reconstrucción social y económica de Euskadi
 - ✓ Afrontar el reto de la transición ecológica y energética de un lado, así como la transición digital de otra parte.
 32. Nuestras sociedades viven con la necesidad de limitar los gases de efecto invernadero, para mitigar los efectos del cambio climático y que sean lo menos perjudiciales posible iniciando así una transición ecológica y energética.
 33. La movilidad y más en concreto, el desarrollo de un completo sistema de transporte inteligente, ecológico e integrado se ha convertido en uno de los retos que hay que afrontar para poder cumplir con las demandas medioambientales y lograr frenar el cambio climático. El transporte y sus infraestructuras son un sector estratégico para la industria y la economía.
 34. Es necesario promover infraestructuras inteligentes para la nueva movilidad sostenible, conectada y segura. Las inversiones en transporte son necesarias para cumplir con los objetivos en el Acuerdo de París. Desde la UE, en el Pacto Verde Europeo, se establecen también las líneas prioritarias de financiación contribuyendo a una movilidad multimodal sostenible, segura e interconectada.
 35. Términos como el transporte multimodal necesitará un fuerte impulso. La reducción de costes y el fomento de la intermodalidad con el transporte por carretera deben ser ejes en los que se deben basar las estrategias de circulación de mercancías.
 36. Acelerar la reducción de emisiones del transporte apostando por los medios más eficientes, y aumentar la cuota del transporte ferroviario de mercancías son dos grandes retos que vamos a tener por delante. Así mismo, debemos apostar por impulsar la industria estratégica de la movilidad, fomentando la renovación del parque aéreo, ferroviario y automovilístico.
 37. Las políticas de transporte deben incluir una evaluación ante el impacto social y laboral para cada sector. El principio de desarrollar una transición justa es irrenunciable para el movimiento sindical. Estas políticas deben desarrollarse con su participación y mediante mecanismos que garanticen el diálogo social activo con los diferentes interlocutores sociales
 38. También desde la acción sindical en los centros de trabajo es necesaria nuestra contribución a la mitigación de los efectos del cambio climático. Es fundamental que las empresas sean respetuosas con la sostenibilidad medioambiental y que sus prácticas no generen daños en el

- medio ambiente, daños que podrían a su vez influir de forma negativa en la salud de las personas y con un gran impacto en el empleo.
39. Por otra parte, minimizar y eliminar impactos ambientales en la empresa redundan también en la defensa de la salud laboral de las personas trabajadoras. Los sistemas de producción de tipo lineal son cada vez menos sostenibles debido a la cantidad de residuos que generan. La economía circular tiene que guiar la acción sindical para la defensa de la sostenibilidad medioambiental.
 40. Sectores como el de producción de energías alternativas, el de transporte, sobre todo en el sector ferroviario, y en el sector del transporte colectivo, despuntan como grandes oportunidades de generación de empleo. Algo similar sucede en sectores relacionados con el ahorro y la eficiencia energética, el sector forestal y la industria del reciclaje.
 41. En este sentido, minimizar la generación de residuos hará que la gestión de los mismos sea cada vez más sostenible y realizable. De esta manera se contribuye, en parte, a solucionar el problema de saturación de los vertederos y de la incineración de residuos con evidentes implicaciones en el empeoramiento de la salud de las personas residentes en el entorno de las incineradoras.
 42. Defendemos la necesidad de implementar una transición ecológica justa en los modelos productivo, energético y de consumo.
 43. Los planes de transición, que han de ser elaborados con la participación de los sindicatos en cuanto que representantes de las personas trabajadoras, tienen que garantizar que se mantiene el empleo y no se deterioran las condiciones de trabajo.
 44. El sindicalismo de clase que representamos, con nuestra participación activa en el ámbito socio político, debe, también en estos temas, entablar debates, conocer los postulados teóricos y adquirir aprendizajes de los movimientos sociales en los que participamos. Tanto con aquellos movimientos que, desde el decrecimiento, pretenden construir un modelo no basado en el crecimiento indefinido, hasta movimientos más consolidados como las plataformas que se oponen a la incineración de residuos y abogan por el fomento del reciclaje, la reutilización y, en definitiva, un modelo de gestión de residuos seguro, sostenible, público y respetuoso con el medio ambiente, la salud humana y los recursos naturales; además de otros movimientos de carácter menos formal y con un claro protagonismo de la juventud que está reaccionando y exigiendo medidas más audaces frente a la emergencia climática.
 45. La transición digital o digitalización ya está transformando el entorno del trabajo con importantes implicaciones para la evolución de las tareas en los procesos de producción, la oferta, la demanda y la estructura del empleo. La digitalización se perfila de forma creciente como un factor de reestructuración de las empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo.
 46. La crisis sanitaria junto con la ya iniciada transición digital va a traer consigo una revolución en la concepción de empresa tal y como la conocemos actualmente en dos vertientes:
 - ✓ En la que hace referencia a la relación entre empresas y clase trabajadora. La digitalización está produciendo ya un crecimiento de la individualización de las relaciones laborales, haciendo cada vez más invisibles los límites entre una persona que trabaja por cuenta ajena y por cuenta propia.
 - ✓ En las relaciones entre empresas, avanzando en gran medida en trabajo colaborativo entre empresas que generaran sinergias cuyas plusvalías han de generar empleo y riqueza en Euskadi. El mayor número de pequeña y mediana empresa dentro del tejido empresarial vasco, puede llegar a ser uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de la actividad innovadora empresarial aumentando en gran medida la brecha digital y el impacto que tiene ésta sobre el empleo en estas empresas.

47. Nuevos entornos laborales como el conformado por las plataformas digitales, utilizadas principalmente para la prestación de trabajos y servicios profesionales mediante la coordinación de algoritmos que organizan la producción o el servicio, está influyendo en el trabajo.
48. Frente a la pretensión de aumentar la precarización laboral, la ya alta rotación, e impedir el desarrollo de la capacitación y reciclaje profesional de las personas nuestro objetivo central debe ser el impulso de una mejora sustancial del empleo y de la calidad de vida del conjunto de la sociedad y de la clase trabajadora.
49. La digitalización es un fenómeno que puede y debe ser gobernado con la participación proactiva de los sindicatos de clase, reorientando la acción sindical y la negociación colectiva. Es necesario impulsar un papel más proactivo de los agentes sociales en el gobierno de las reestructuraciones impulsadas por la digitalización. Anticiparse y gestionar los cambios derivados de la misma, coordinar intervenciones y enriquecer la negociación colectiva y el diálogo social con contenidos en los que incide la digitalización, ha de ser uno de nuestras tareas principales en los próximos años.
50. La idea de asociar precarización a través de la digitalización a puestos de trabajo de baja cualificación profesional tiene que ser desterrada ya que todo el mercado de trabajo está afectado, también aquellos puestos que requieran de una alta cualificación. Por eso tenemos que intervenir para que digitalización no sea sinónimo de bajos salarios, subempleo, merma en el acceso a la protección social o aumento de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
51. La magnitud de los cambios a los que nos referimos puede ser importante. Las previsiones elaboradas por la OCDE para después del año 2019 indican que en torno a un 20% de los empleos en todo el estado pueden verse afectados por la automatización.
52. En este sentido, la formación y la recualificación son mecanismos para anticiparse a estos cambios para que el conjunto de la clase trabajadora no tenga que pagar el precio derivado de la brecha digital, evitando la discriminación en relación a la adaptabilidad tecnológica y digital. Dejar esto en manos de las empresas y/o administraciones públicas, podría conllevar una mayor segmentación, ya que pueden optar por centrar sus esfuerzos precisamente en las personas con mayores niveles de cualificación.
53. La recualificación para la superación de la brecha digital ha de hacerse también desde un punto de vista de género, en un marco en el que la desigualdad de género persiste debido en gran medida a que las mujeres tienen mucha menos presencia en puestos y entornos relacionados con las tecnologías, así como en las ocupaciones emergentes asociadas a las mismas.
54. Es necesario activar el diálogo social en este campo, de cara a fomentar unas políticas activas de empleo en relación a la transición digital justa en la que no se deje atrás a colectivos vulnerables que presenten más obstáculos para adaptarse a la digitalización. Y por supuesto, ante un tiempo marcado por la transformación digital de la economía y el mercado de trabajo, también desde el diálogo social seguirá siendo necesario apoyar la generación y mantenimiento de los empleos menos susceptibles de verse afectados por la propia digitalización, como podrían ser los que cubren necesidades sociales y los vinculados al ámbito de los cuidados, que se han demostrado imprescindibles durante la crisis sanitaria.
55. El objetivo tiene que ser potenciar la interlocución, tanto a nivel de diálogo social como en las propias empresas y las administraciones públicas que vayan a verse afectadas por estos cambios. No es asumible desde el punto de vista sindical que la aplicación de cualquier tipo de innovación tecnológica sea una facultad exclusiva de la empresa y la administración pública relacionada con la organización del trabajo.
56. La formación académica, en un siglo en el que la distribución del conocimiento será una de las principales riquezas, tiene que ver incrementado el apoyo a Centros Tecnológicos, centros de

formación profesional y Universidades. De esta manera, se antoja estratégico aumentar su dimensión para que adquieran suficiente masa crítica y así, competir internacionalmente. El resultante será el desarrollo de capacidades de especialización fomentando la colaboración con otras infraestructuras y la transferencia a las empresas y a las administraciones públicas.

57. Prospectiva, flexibilidad y rápida capacidad de adaptación son algunos de los nuevos factores de competitividad de la nueva era a la que nos enfrentamos. Es necesario regular y pactar la implantación de estas medidas y capacidades especialmente en la industria, y en el mundo del trabajo en general, a través del diálogo social y la negociación colectiva, espacios estables de cogobernanza que garantizan la distribución real de la riqueza que se generará.
58. Es necesario acelerar la transición del modelo económico, sustituyendo el foco en el crecimiento y el interés individual por el de la sostenibilidad y el interés colectivo siendo el sindicalismo de clase que representamos la mejor garantía para la consecución de este objetivo.

ACCIÓN SINDICAL

Concertación y diálogo social

59. Durante este último mandato tras nuestro XI Congreso, se materializó el decreto de institucionalización del diálogo social de Euskadi. Una norma que es fruto de la concertación, que dota de estabilidad a la mesa del diálogo social y proporciona un método de trabajo que garantiza la participación de los agentes sociales.
60. A través de los diferentes grupos de trabajo tenemos la posibilidad de incidir en esas políticas públicas que favorezcan sobre todo a los colectivos y personas en situación de mayor vulnerabilidad y discriminación en el mundo del trabajo.
61. Mujeres, jóvenes, personas LGTBI, personas en desempleo y otros tantos colectivos deben percibir a CCOO de Euskadi como el sindicato que tras la movilización y la propuesta, alcanza acuerdos que ayudarán a revertir la situación de precariedad en la que se encuentran.
62. Es el momento de demostrar la utilidad del sindicato en un contexto de transición entre la crisis sanitaria y sus consecuencias en el ámbito socio económico.
63. Los diferentes acuerdos fruto de la concertación no pueden finalizar tras su publicación en el correspondiente boletín. La extensión de los acuerdos es tan importante como ellos mismos.
64. El camino para el fortalecimiento del sindicalismo confederal, con lo que ello implica en un territorio como Euskadi, no es otro que el de extender y socializar nuestro trabajo en los espacios de concertación social.
65. El diálogo social y la negociación colectiva, conjugadas con la movilización, deben ser nuestras líneas estratégicas de trabajo que nos sitúe como sindicato que acuerda aquellas políticas y medidas que ayudan a revertir la situación de precariedad y nos coloque en la senda de recuperar salarios y aquellos derechos que favorezcan el desarrollo de vida del conjunto de la clase trabajadora y la ciudadanía.

Negociación Colectiva

66. La negociación colectiva necesita de manera urgente recuperar el equilibrio entre capital y trabajo tras las reformas laborales de los años 2010 y 2012. Cuestiones como la prioridad aplicativa de los convenios colectivos y la inaplicación de los mismos a través de comisiones Ad Hoc, son el principal origen de la pérdida y devaluación del poder adquisitivo y otras materias de las condiciones laborales de los y las trabajadoras.

67. Pese a esto, los últimos balances de negociación colectiva en Euskadi han refrendado aún más nuestro modelo sindical, con un importante incremento de la cobertura de personas trabajadoras con un convenio colectivo vigente fruto de la negociación sectorial.
68. Nuestra apuesta por la negociación colectiva sectorial tiene dos pilares fundamentales: la solidaridad y cobertura para el conjunto de la clase trabajadora y la acción sindical de proximidad para la mejora de las condiciones laborales.
69. Esta acción sindical de proximidad no puede quedar sometida a la pretensión de convenios colectivos que centralizan la negociación colectiva, sin garantizar la posibilidad de negociar en los ámbitos inferiores en base a las diferentes realidades territoriales.
70. La negociación colectiva sectorial y el trabajo compartido y coordinado en los planes de igualdad, deben ser el eje troncal del que parta la acción sindical coordinada del conjunto de las CCOO de Euskadi.
71. Como sindicato de clase tenemos que hacer frente a la realidad en las empresas, abordando la negociación en los ámbitos sectoriales, sabiendo que la situación del mercado de trabajo ha cambiado, y que la realidad de las empresas es distinta. La negociación sectorial debe de habilitar fórmulas de adaptación y desarrollo de lo pactado en la múltiple realidad de las empresas, siempre para mejorar cualitativamente las materias que se aborden, sabiendo e interiorizando de antemano, que adaptar condiciones no es lo mismo ni sinónimo de deteriorar.
72. Debemos favorecer la articulación de la negociación colectiva, partiendo de las condiciones ya fijadas en los convenios sectoriales de referencia, garantizando que el ámbito de empresa no suponga una pérdida de derechos, teniendo en cuenta la preferencia aplicativa del convenio de empresa en aspectos fundamentales del mismo, y propiciar que el ámbito de la empresa sirva, para incorporar las especificidades y particularidades propias y adecuar y mejorar los acuerdos establecidos a nivel superior.
73. Solo a través de esta acción sindical organizada y coordinada seremos capaces de ganar poder contractual trasladando nuestra fuerza afiliativa, a nuestra representación sindical.
74. Hemos de garantizar la participación durante todo el proceso de negociación, empezando por la propia elaboración de las plataformas reivindicativas, conocer la opinión de las personas afectadas por el convenio, y mantener una información activa, periódica y sistemática, teniendo siempre como prioridad la afiliación en el centro de trabajo
75. La negociación colectiva es el alma de una organización sindical, y en torno a ella debe girar nuestra acción sindical. Es el mecanismo que tenemos las organizaciones sindicales de clase, para contribuir a la justicia social y lograr una distribución más justa de la riqueza que generamos las y los trabajadores.

Instrumentos de intervención sindical

✓ **Planes de Igualdad y Registro Salarial**

76. La negociación de los planes de igualdad en las empresas y en las administraciones públicas es uno de los instrumentos más importantes para el desarrollo de nuestra acción sindical, además de la principal herramienta para avanzar en la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.
77. Tras la aprobación del Real Decreto 6/2020 de 1 de marzo sobre medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas de más de 50 personas trabajadoras estarán obligadas a la elaboración, negociación y posterior implantación de los planes de igualdad. En la misma línea, las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral en virtud del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

78. Esta negociación de los planes de igualdad debe tener para el conjunto de CCOO de Euskadi el mismo rango que la negociación de un convenio colectivo.
79. Fruto del diálogo social, nos dotamos de dos importantes reglamentos que desarrollan el Real Decreto Ley 6/ 2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:
80. El Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como finalidad asegurar la efectividad de las garantías antidiscriminatorias en el ámbito de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hacer frente a la brecha salarial de género, así como las auditorías salariales a la que deben someterse las empresas obligadas a tener un plan de igualdad.
81. Uno de los principales instrumentos que se recoge para el trabajo sindical son los sistemas de valoración de los puestos de trabajo.
82. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajo de igual valor merece la misma retribución, pero la realidad es bien distinta. La discriminación la encontramos en el valor social asignado a cada uno de los trabajos en función de si son puestos de trabajo de sectores feminizados o masculinizados.
83. Para ello, nos remite a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos a asegurar una valoración de la clasificación profesional que describa las funciones y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales de modo objetivo.
84. Ésta es una de las cuestiones que tendremos en cuenta en la negociación colectiva como fórmula tanto para eliminar la brecha salarial de género como complemento para la posterior negociación de los planes de igualdad.
85. *El Reglamento para el desarrollo de los planes de igualdad*, regula el contenido que deben tener estos planes de igualdad, cómo y cuándo se deben negociar y revisar, así como las medidas y sistemas de seguimientos y evaluación de los mismos, el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad y el registro público.
86. Uno de los contenidos de mayor calado para el desarrollo de nuestra extensión sindical, está referido a los sujetos con capacidad de negociación donde no exista representación legal de los y las trabajadoras. En estos supuestos, esta capacidad negociadora se otorga a las organizaciones sindicales, más representativas, o representativas del sector.
87. Teniendo en cuenta este reconocimiento para la negociación de los planes de igualdad en las empresas sin representación legal y que a partir del 2022 todas las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras estarán obligadas a negociar, elaborar e implantar un plan de igualdad, debemos dotarnos de un plan de trabajo y un método organizativo entre confederación y federaciones territoriales.
88. Nos encontramos ante una oportunidad de ganar en legitimidad en las empresas. Sólo a través de una acción sindical planificada y organizada seremos capaces de liderar la negociación de los planes de igualdad.

✓ **Salud Laboral**

89. Debemos continuar y seguir profundizando en las dos líneas de trabajo fundamentales para la defensa de la salud en el trabajo: la exigencia de medidas preventivas para que no se den daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo, la denuncia para que se implanten allí donde sean necesarias, así como la compensación de los daños causados cuando se produzcan.
90. Se trata de fomentar la cultura preventiva y la implantación de las medidas para la prevención de riesgos laborales.

91. Hacer públicos los incumplimientos en las administraciones públicas así como las compensaciones que determinadas empresas incumplidoras han de pagar debido a la ausencia de medidas preventivas adecuadas es un incentivo para otras empresas, y puede convertirse en garantía de derecho a la salud en el trabajo y de aplicación de medidas preventivas necesarias.
92. Es necesario también que contribuyamos a la visualización de los daños causados por las condiciones de trabajo sacando a la luz todos los daños a la salud derivados del trabajo que permanezcan ocultos y escondidos bajo el paraguas de la enfermedad común. Las personas trabajadoras tienen que saber que se ocultan daños a la salud cuyo origen es profesional y que es posible defenderse de esta práctica fomentada por mutuas, empresas y administraciones públicas.
93. Gran parte de nuestra legislación laboral se ha construido basándose en la cultura preventiva dominante, encaminada a prevenir los accidentes de trabajo y no tanto las enfermedades profesionales. Por ello, esa legislación laboral, ha dado más importancia a los sectores con mayor presencia de hombres, en los que son más característicos los accidentes de trabajo, en detrimento de los sectores feminizados, en los que tiende a aparecer un número significativo de enfermedades profesionales
94. Nuestra acción sindical, así como la visibilización de las enfermedades profesionales en sectores feminizados, tiene que conducir a una reinterpretación, bajo la perspectiva de género, de gran parte de nuestra legislación. El propio concepto de peligrosidad en el trabajo, hace referencia a los accidentes de trabajo y no a las enfermedades profesionales, confiriendo nuevamente un mayor protagonismo a los sectores con mayor presencia de hombres.
95. En relación a las normas que afectan a la visualización de los daños a la salud derivados del trabajo, tenemos que profundizar en la línea de “desmasculinizar” el cuadro de enfermedades profesionales. Esta norma, herramienta fundamental para facilitar el reconocimiento de determinadas contingencias profesionales, olvida a las mujeres trabajadoras invisibilizando determinados sectores profesionales con indiscutible protagonismo de las mujeres, en los que las enfermedades profesionales están muy extendidas.
96. Estamos en un escenario en el que las mutuas están pugnando por tener más competencias en la gestión de las contingencias comunes de las personas trabajadoras. Las reformas legales de 2014 y 2015 habilitaron mecanismos en este sentido, al reducirse los plazos de contestación del sistema público de salud ante las propuestas de alta médica de las mutuas en los casos de contingencia común, en aquellas empresas en las que estas contingencias fuesen gestionadas por las mutuas.
97. El objetivo de las mutuas es poder emitir las altas médicas también en los casos de enfermedad común, igual que en los casos de enfermedad profesional. Es necesario mantener la tensión movilizadora específica en este ámbito.
98. La aprobación de distintas instrucciones y órdenes de la seguridad social ha generado que los incrementos de las partidas económicas que la Seguridad Social aporta a las mutuas para la gestión de la incapacidad temporal por contingencia común, derivan en una mayor presión hacia las personas de baja médica por esta contingencia, puesto que tanto su control como la emisión de propuesta de alta médica son los requisitos que se exigen a las mutuas. Así mismo, debemos reforzar la movilización ante las mutuas donde detectemos reiteración de altas médicas indebidas a las personas que estén de baja por contingencia profesional. Durante la situación de cierre de las oficinas de la Seguridad Social debido a la situación generada por el COVID-19 se han emitido altas prematuras a personas que no estaban curadas tras accidentes de trabajo, con la enorme dificultad que suponía la impugnación legal de tales altas médicas.

99. Neutralizar estas prácticas claramente lesivas para las personas trabajadoras es defender la salud laboral, puesto que contribuye a garantizar el derecho a la recuperación efectiva tras un accidente de trabajo.
100. Además, los mecanismos de control que sufre una persona de baja médica son abusivos e inciden sobre las personas de baja por enfermedad común, convirtiéndose en una forma de presión para que la persona trabajadora afectada se acoja de forma voluntaria al alta médica. Hay que hacer una especial mención a las empresas subcontratadas exclusivamente para hacer un seguimiento de la baja del trabajador o trabajadora, mediante las que gestionan y controlan la situación laboral del personal con prácticas muy agresivas que en ocasiones, rozan el acoso. Es necesario que nuestra actuación sindical se oriente hacia el respeto estricto de los periodos de recuperación para que las personas puedan incorporarse sanas a sus puestos de trabajo.
101. Las evaluaciones de riesgo son tanto una herramienta indispensable para la protección de la salud laboral como un elemento obligatorio de todas las empresas, pero en muchas ocasiones no son elaboradas de manera adecuada. Por ello, su correcta elaboración debe ser una vía de entrada en empresas donde no tengamos representación y una prioridad en aquellas donde ya la tengamos. Además, su continua evolución permite desarrollar campañas específicas y sectoriales, como por ejemplo, las realizadas en torno a la hipoacusia, el túnel carpiano o los riesgos psicosociales.
102. Estamos ante un nuevo campo de trabajo para la acción sindical en defensa de la salud laboral en torno a nuevas realidades como la digitalización o el teletrabajo. Se crea un nuevo escenario en el que el derecho del trabajo, carece de los instrumentos necesarios para intervenir en beneficio de las personas trabajadoras. Además, se producen accidentes de trabajo y se incrementan los riesgos psicosociales derivados del escaso control que las personas trabajadoras pueden tener sobre su tarea y de la monitorización constante del propio trabajo.
103. Algoritmos e inteligencias artificiales son el último y más reciente paso para obtener una mayor eficiencia en la dirección y control de las personas trabajadoras. Esto requerirá una adaptación de nuestra acción sindical y de nuestro trabajo en la prevención de riesgos laborales.
104. Es necesario un impulso a la participación de las personas trabajadoras en la prevención de los daños a la salud derivados del trabajo, bajo la figura de las delegadas y delegados de prevención. La persona trabajadora es la mayor fuente de conocimiento que hay en relación a las condiciones de trabajo, por lo que no hay gestión preventiva eficaz sin su participación.
105. La representación de la plantilla es clave en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que es necesario que la plantilla conozca tanto la representación como las estructuras de participación. La propia Agencia Europea para la Seguridad y la salud en el Trabajo (EU-OSHA) establece las reclamaciones de las personas trabajadoras o sus representantes como algo imprescindible para el impulso a las políticas preventivas.
106. La situación generada por el COVID-19 ha mostrado determinadas carencias que padecen los servicios de prevención, especialmente en la vigilancia de la salud, y que tenemos que contribuir a solventar. Si bien es posible reforzar el contacto con secciones sindicales y con representantes de la plantilla en los servicios de prevención ajenos, también es necesario continuar acudiendo a Osalan y/o a la Inspección de Trabajo para que se efectúen los requerimientos necesarios.
107. En algunos espacios de trabajo la situación sanitaria genera problemáticas de salud laboral derivadas del propio contacto entre las personas, que exigen tanto la aplicación de medidas preventivas adecuadas por parte de las empresas o las administraciones públicas como, en su caso, la movilización por un trabajo seguro cuando no se den dichas medidas.

ESTADO DE BIENESTAR, POLÍTICAS PÚBLICAS Y FISCALIDAD

108. La crisis financiera que azotaba el mundo a partir del 2008 y la situación de pandemia generada por el coronavirus han impactado no solo en el ámbito económico, generando también cambios profundos en prácticamente todas las áreas de la actividad humana con implicaciones relevantes para el Estado de Bienestar. Los problemas que hemos visto, durante la pandemia, en ámbitos tan sensibles para el conjunto de la población como la sanidad, la educación, la dependencia, o la carencia de personal en las administraciones públicas y su consecuente ralentización de los tan necesarios trámites administrativos, no son nuevos u originados por el virus.
109. Al contrario, la pandemia ha puesto sobre la mesa los resultados de las sucesivas oleadas de recortes impuestos por un liberalismo desatado.
110. El deterioro que los servicios públicos han sufrido ha respondido a estrategias de infradotación presupuestaria, privatizaciones totales o parciales del servicio, competencia con oferta privada muchas veces inflada por subvenciones públicas o ampliación de objetivos sin la necesaria adecuación de estructuras. El resultado ha sido el debilitamiento de sistemas que, con sus luces y sombras, han funcionado garantizando un estándar mínimo de condiciones de vida para amplias capas de población. Previamente al covid19, la recuperación económica no alcanzaba a la inversión pública en esos mismos servicios, que hoy vemos aún más como una red de seguridad imprescindible.
111. La situación de crisis sanitaria nos ofrece la oportunidad de impulsar la recuperación y redimensionamiento de nuestros servicios públicos que gozan de un amplio consenso social en torno a los mismos.
112. Esta es por tanto la base esencial desde la que recuperar nuestro Estado de Bienestar y los servicios públicos: el consenso social. Consenso sobre la necesidad de unos servicios públicos de calidad, suficientes y con capacidad de respuesta ante entornos complejos. El sindicato como parte activa de este consenso debe estar en primera línea, con las propuestas que nos caracterizan y con nuestro carácter integrador y vertebrador de clase.
113. La demanda social ha sido unánime: el Estado, todas sus estructuras y Administraciones, debe tener un papel relevante y en consecuencia capacidad de intervención para garantizar que las políticas públicas a desarrollar llegaran al conjunto de la sociedad.
114. El sindicato debe mantenerse exigente y vigilante en este despliegue del Estado de Bienestar. El interés general, la justicia social y la equidad deben anteponerse a cualquier interés privado. Debemos mantener una actitud reactiva ante aquellos intentos de transferencia (privatización) de los servicios públicos de bienestar, que no son sino una transferencia de recursos y concentración en pocas manos de los mismos.
115. En Euskadi tenemos competencias en materia educativa o sanitaria, pero también en dependencia o servicios sociales, con participación no solo de administraciones autonómicas, sino también de las Diputaciones y los Ayuntamientos. Esto requiere de una coordinación y armonización decidida, fluida y eficaz entre las diferentes entidades. Nuevamente, los vaivenes que hemos visto con ocasión de la pandemia nos devuelven un deber irrenunciable por parte de las Administraciones Públicas, de todas ellas: garantizar que la ciudadanía sea destinataria de su actuación sin obstáculos o desvíos por el camino, atendiendo al interés social y cobertura de necesidades de forma lo más inmediata posible.
116. El nacimiento del Estado de Bienestar moderno se produce de la mano del objetivo del pleno empleo. El desarrollo e implementación de políticas expansivas en la economía, que desarrollen servicios públicos y que combatan la desigualdad dinamiza así mismo la creación de empleo.

- Dicho de otro modo, de forma directa e indirecta, la intervención del Estado genera empleo. Y debe hacerlo, además, bajo estándares de calidad y estabilidad.
117. Por ello en cuanto al empleo en los servicios públicos debemos combatir la precariedad en forma de temporalidad, falta de personal, obsolescencia del material, falta de formación es decir, una infra dotación general que, como hemos visto durante la pandemia, redundan en problemas graves para las personas trabajadoras, para los propios servicios y para las personas usuarias
 118. Y ello, nuevamente, desde la firme base del consenso social en torno a la actuación ejemplar de las trabajadoras y trabajadores públicos en circunstancias muy complicadas. Conscientes de nuestras responsabilidades, desde el sindicato debemos trabajar para que el gesto que fueron los aplausos diarios se materialicen en la dignificación de las condiciones de trabajo y de prestación de los servicios públicos esenciales.
 119. El ámbito del cuidado ha sido sin duda uno de los más afectados durante la crisis sanitaria. Tanto en su esfera formal, aquello que en sentido estricto es cubierto a través de los servicios públicos, como lo que se ha venido denominando “informal”, y que responde al cuidado en el entorno familiar y la difícil conciliación con la actividad laboral en muchas ocasiones.
 120. En buena medida la situación sanitaria ha puesto en relieve un debate que lleva mucho tiempo produciéndose: trabajo versus empleo. Un debate inaplazable para la sociedad en su conjunto, con las derivadas y consecuencias que tiene para las mujeres. En una sociedad que aún estaba lejos de la igualdad material, durante la pandemia, volvía a hacerse recaer especialmente sobre las mujeres el peso del trabajo no asalariado, vinculado al cuidado y, ahora también, a la educación durante la suspensión de la actividad lectiva. Las mujeres han asumido mayoritariamente la educación de sus hijas e hijos, ampliándose en consecuencia la brecha laboral con sus compañeros. Los límites de las políticas públicas tal y como las conocíamos han quedado claras. Pero más para nosotras que para nosotros.
 121. Las respuestas que como sociedad demos no pueden pasar por cargar con ello a familias y especialmente a las mujeres. Debemos superar resistencias y anclajes mentales y sociales, siempre con la responsabilidad de las Administraciones Públicas para avanzar en la igualdad real, así como el compromiso de los agentes sociales para poner en marcha medidas ambiciosas, estructurales y que supongan un verdadero cambio a todos los niveles.
 122. Ya hemos señalado algunas de las estrategias que han conducido hasta aquí a nuestro Estado de Bienestar. El ajuste presupuestario tras la crisis financiera de 2008 y la infradotación de recursos para los servicios públicos respondían a una ideología muy concreta, que trataba de convencer a la sociedad de la insostenibilidad de mantener el gasto en los mismos. El capítulo de los ingresos, sin embargo, ha quedado sistemáticamente desdibujada, con el debate en torno a las reformas fiscales necesarias en el mejor de los casos ausente de la agenda política.
 123. Este hecho es especialmente relevante y preocupante en Euskadi, donde las Haciendas Forales no son precisamente permeables a posicionamientos que apuestan por introducir reformas que busquen equilibrio y justicia.
 124. Tanto en el conjunto del estado como particularmente en Euskadi, urge tomar medidas que garanticen para las Administraciones Públicas el músculo financiero necesario para acometer el despliegue del Estado de Bienestar y la reactivación económica que reclamamos y necesitamos.
 125. Hemos asistido durante años (“buenos” y “malos”) a un deslizamiento de la recaudación hacia aquellos impuestos que como el IRPF o el IVA penalizan a las rentas del trabajo sobre las del capital. Los datos así nos lo indican. Las trampas argumentales e interesadas sobre subir o bajar impuestos solo están conduciendo a una mayor inequidad tributaria.
 126. En este sentido hemos reclamado que se incentive la lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida. Para ello es necesario dotar a la inspección tributaria de la capacidad y estructuras adecuadas. Recordemos además que si hablamos de economía sumergida, esta suele

- calcularse en torno al 20% del PIB, con la evidente merma que supone para las arcas públicas su existencia, más aún en un contexto como el actual.
127. De igual forma, es imprescindible terminar con los vericuetos que permiten la elusión fiscal, que si bien no es estrictamente ilegal constituye otro agujero en términos recaudatorios que solo favorece a las rentas más altas.
 128. Mención especial merece el Impuesto de Sociedades, de cuyo comportamiento ineficaz e injusto venimos alertando. Incluso en beneficios, la recaudación no crece como debería o decrece directamente, gracias a las fórmulas que permiten la elusión ya mencionada. Y, además, se trata de un impuesto profundamente marcado de inequidad entre los mismos sujetos, por cuanto que las empresas más grandes están tributando a tipos sensiblemente menores que las empresas más pequeñas, lo que rompe una de las mentiras más repetidas por los liberales: bajar impuestos no solo no favorece a las empresas, sino que favorece a las grandes frente a las pequeñas a trabajadoras y trabajadores autónomos.
 129. El sindicato, como organización de clase, como organización de trabajadoras y trabajadores, tiene un papel fundamental que desempeñar en el refuerzo y despliegue del Estado de Bienestar y los servicios públicos en un contexto complicado como el que nos toca vivir. El binomio diálogo social y concertación - movilización aparece más necesario que nunca.
 130. Somos, y debemos seguir siendo, un referente para la clase trabajadora vasca. Tenemos por ello un papel destacado que jugar en este ámbito en el que queremos influir en las políticas públicas para defender los intereses que nos son propios, y que son los del 99% de la población. No puede haber referencialidad sin representatividad. Crecer en afiliación y representación es esencial para reforzar nuestra presencia e influencia allí donde se deciden las políticas públicas.

NUEVAS REALIDADES DEL TRABAJO. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

131. Estamos ante un mercado de trabajo cambiante y en constante evolución, pero marcado por la persistencia de la precariedad laboral que afecta fundamentalmente a las mujeres trabajadoras y las personas jóvenes. Esta precariedad laboral es un fenómeno multifactorial, en el que se entrecruzan los bajos salarios, la temporalidad en la contratación, el empleo a tiempo parcial no deseado y la incertidumbre sobre el futuro de la relación laboral. La acción sindical del día a día, la negociación colectiva o el diálogo social son los instrumentos básicos con los que contamos para modificar esta realidad.
132. Sucesivas reformas laborales han extendido estas figuras, como mecanismos para canalizar y minimizar el riesgo empresarial. Esta minimización se ha visto favorecida por el surgimiento de nuevas realidades, como el trabajo a través de plataformas digitales, donde se externaliza, incluso, la propia responsabilidad empresarial.
133. En este marco, las empresas acaban disponiendo de una fuerza de trabajo de personas trabajadoras individuales y descolectivizadas, bajo una figura similar al falso autónomo. En actividades económicas en las que existía el falso trabajo autónomo, como el transporte o la consultoría, éste se está viendo incrementado.
134. El trabajo en las plataformas digitales debe regularse hacia la promoción del trabajo decente en diferentes dimensiones, como los derechos de representación y de negociación colectiva. La negociación colectiva no va a estar exenta de dificultades, puesto que las propias plataformas no se consideran empleadoras ni consideran empleadas a las personas, siendo necesario orientar la acción sindical y jurídica al reconocimiento de la relación laboral. Existe una dificultad añadida para la negociación de carácter sectorial, como es el bajo nivel de asociacionismo empresarial entre las propias plataformas.

135. Existe una importante asimetría de poder entre las plataformas digitales y las personas que prestan servicios para ellas, que se ve agravada por la falta de representación que se deriva del no reconocimiento de la relación laboral. Son las plataformas las que establecen de forma absolutamente unilateral los términos y condiciones de la relación de las personas que prestan servicios con las propias plataformas y con los clientes. Por poner un ejemplo, las personas que prestan servicios no pueden negociar una remuneración justa. Pero las plataformas incrementan de forma unilateral su porcentaje de ingresos cuando lo desean.
136. Los objetivos sindicales principales son la regulación legal de las plataformas digitales y la organización colectiva de las personas que prestan sus servicios en ellas, pese a la inexistencia, en muchas ocasiones, de un espacio físico concreto para la prestación del trabajo, lo que dificulta la existencia de una identidad colectiva.
137. Las plataformas digitales no son la única forma de externalizar riesgos empresariales que posibilita el cambio tecnológico. Los avances en el transporte y en la comunicación, entre otros, también el desarrollo de un modelo de empresas en red que puede abarcar tanto espacios locales como internacionales. Más allá de los límites de una empresa concreta, es necesario orientar la acción sindical y los esfuerzos en la negociación colectiva a toda la red de empresas subcontratadas y externalizadas.
138. La situación impuesta por la pandemia ha supuesto una mayor implementación del teletrabajo en un número significativo de empresas. Ante la posibilidad del auge y permanencia del teletrabajo es necesario reafirmarla como una medida organizativa y no una alternativa para favorecer la conciliación. Tenemos que impulsar en la negociación colectiva la articulación de cuestiones como el tiempo de trabajo, la desconexión digital, la cuantificación de los gastos económicos que pueda estar asumiendo desde su casa la propia persona trabajadora y la salud laboral.

REIVINDICACIONES FEMINISTAS

139. En los últimos años hemos vivido una reactivación del movimiento feminista considerado como la cuarta ola del feminismo. El éxito de esta ola, enmarcada con masivas movilizaciones en los últimos ochos de marzo, que reclama justicia social ante situaciones como la sentencia de la manada o el fenómeno #metoo, ha sido de enorme calado, ya que son las mujeres más jóvenes las que se han apropiado de su teoría y su reivindicación. Podemos decir que hoy en día considerarse feminista ya no está mal visto en los ámbitos progresistas, llegando a ser una seña de identidad de las nuevas generaciones de mujeres.
140. Es resultado también del avance de los feminismos, de su capacidad transformadora y su discurso de justicia social y de un movimiento feminista más fuerte, más global y sororo, más organizado estratégicamente y presente en la izquierda social y política.
141. De la misma forma el feminismo se ha convertido en prioridad en las agendas políticas y sociales con mucho margen de mejora, ya que su impacto no pasa de la igualdad formal, ni atraviesa ni cambia la sociedad. Como venimos denunciando de forma histórica, mientras las políticas no contengan una intención de cambio profundo y sustentado en un presupuesto feminista, la igualdad real no llegará.
142. También como consecuencia de esta cuarta ola encontramos las posiciones reaccionarias de una extrema derecha que con un discurso neomachista ocupa atrios democráticos con el único fin de llegar a ocupar los espacios de poder político y por tanto condicionar los avances en la igualdad legal. Esta polarización de la sociedad es resultado de la alianza entre el patriarcado heteronormativo y el capital que lejos de variar con el paso del tiempo sigue en su senda de opresión a las mujeres porque su estructura permanece intacta.

143. La actual crisis sanitaria ha evidenciado que este sistema se nutre del vacío en el ámbito de los cuidados, que recae sobre las mujeres que son las que han modificado en el mejor de los casos, o abandonado su actividad laboral remunerada para cuidar a menores y mayores durante las distintas fases de la pandemia. Una vez más, hemos visto cómo muchos de los servicios públicos no están diseñados desde una lógica feminista sino como soporte al capital. Estas carencias han dejado ver de un modo más amargo las violencias estructurales que sufren las mujeres no sólo en el ámbito privado, sino en el económico, el social o el laboral.
144. Las violencias machistas siguen siendo una de las lacras que como sociedad no hemos conseguido erradicar, ni debemos dejar de cuestionar. Los feminicidios son la punta de un iceberg que refleja un sistema donde el hecho de ser mujer genera una desigualdad intrínseca que se extiende en todos los escenarios vitales y sociales.
145. El mundo del trabajo se estructura en base a parámetros androcentristas por lo que a pesar de que en los últimos años se haya conseguido una igualdad legal en muchos aspectos, la igualdad real no ha sido efectiva. Las brechas de género en el mundo del trabajo son la mayor evidencia de ello. Son el paradigma del conjunto de desigualdades que sufren las mujeres y de cómo lo real está por encima de lo legal, ya que a pesar de ser discriminatorio e ilegal tener un salario diferente por el mismo trabajo, la evidencia cuantitativa constante nos indica que los datos sobre brecha salarial no mejoran. El sistema se ha dotado de elementos que posibiliten esta discriminación, por ello la importancia de entender el problema como sistémico y estructural y no solo en sus manifestaciones más evidentes.
146. Los avances en plena era de la digitalización continúan invisibilizando el sostenimiento de la vida a través de los cuidados. El sistema infravalora el concepto de trabajo cuando este respecta a las relaciones humanas, su cuidado, mantenimiento y evolución, de forma que el concepto de trabajo y su valor sigue relacionado con los postulados clásicos de principios de siglo XX: hombre, fuerza e industria. De este modo las mujeres ocupadas sufrimos una segregación sectorial que nos desplaza a sectores relacionados con el ámbito del cuidado y atención a personas, caracterizada por un escaso reconocimiento social, político y salarial.
147. De la misma forma cuidar y trabajar siguen siendo conceptos destinados a no encontrarse en un mundo en el que laboralmente se penaliza ser responsable de una o más personas. Que las mujeres tengan que elegir entre el cuidado y su desarrollo o continuidad profesional, evidencian una sociedad muy poco avanzada, la resistencias de un sistema que no quiere asumir el coste de sostener la vida a través de los servicios públicos y el efecto avestruz de los hombres que siguen sin ser corresponsables con sus compañeras.
148. Hasta que como sociedad no asumamos que tanto el trabajo productivo como el reproductivo son esenciales para su propio funcionamiento, la igualdad real seguirá siendo un oxímoron para quienes sustentan la vida.
149. Debemos seguir estimulando la reflexión y el debate sindical desde las teorías feministas, no solo para identificar las desigualdades sino, sobre todo, para tejer estrategias, medidas y actuaciones que faciliten el cambio a un modelo productivo que sea más feminista, más igualitario y más justo.
150. Para conseguir ese cambio seguimos apostando como elemento fundamental por el empoderamiento de las mujeres, para que sean ellas quienes lideren este cambio hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En esta labor debemos contar con el compromiso de los hombres como aliados en esta lucha.
151. La eliminación de las brechas de género debe ser una constante en nuestro trabajo diario. Debemos reforzar nuestra mirada feminista en todo nuestro trabajo, desde el cómo nos organizamos, lo transmitimos, negociamos, acompañamos o nos movilizamos. En definitiva, fijar

nuestra mirada en *el cómo* hacemos sindicalismo, para alcanzar una igualdad real con un papel central de la negociación colectiva.

152. Un objetivo esencial es romper la brecha que existe entre la afiliación de mujeres y su representación. Para ello debemos seguir aumentando la presencia de las mujeres en los órganos de representación colectiva y en las mesas de negociación con una atención especial a las mujeres jóvenes.
153. Hemos conseguido herramientas como los planes de igualdad o el registro salarial que pueden ser claves en la deconstrucción de la desigualdad en las empresas. Debemos trabajar de un modo constante en su defensa acompañando este trabajo de una mirada integral a toda la negociación colectiva, porque sin ese trabajo estas herramientas pueden pasar a ser espejo de una falsa igualdad.
154. Además, seguiremos combatiendo toda forma de violencia hacia las mujeres. Los centros de trabajo deben ser espacios libres de violencias machistas y toda nuestra acción sindical en este sentido debe promover su eliminación pero también el acompañamiento a las compañeras que las sufren.
155. Entendemos que sólo desde un cuestionamiento de nuestra realidad y de nuestra propia acción podemos construir una sociedad libre para todas. En nuestra acción diaria debe estar nuestro compromiso con una igualdad real.

FORMACIÓN IDEOLÓGICA

156. La formación ideológica es un pilar clave para nuestra organización, un derecho y un deber para el conjunto de personas que, con distintas responsabilidades, asumen la función de representar y defender los intereses de la clase trabajadora desde una perspectiva colectiva de igualdad y justicia social.
157. Tenemos una amplia experiencia en la formación sindical, tarea tan necesaria como compleja, para tener los cuadros sindicales, más formados en conocimiento y estrategia sindical y mejor preparados para enfrentar las consecuencias sociolaborales del neoliberalismo. En este sentido, concebimos la formación sindical como una acción transversal y fundamental para el desarrollo de su acción sindical. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las organizaciones.
158. La formación sindical además de posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales (desarrollo competencial) también debe conseguir la extensión de las políticas confederales, permitiendo el flujo de ideas desde una perspectiva crítica y contribuyendo a la conformación de las decisiones colectivas.
159. Posiblemente la mayor diferencia entre el sindicalismo de CCOO de Euskadi y el del resto estribe en la carga ideológica, o de valores, con la que se produce la intervención sindical en todas sus facetas. Por ello, en momentos de cambios rápidos y profundos, en sociedades que tienden a la uniformidad del pensamiento, recobra mayor protagonismo el papel que debe jugar la formación en este campo. Es difícil encontrar otro ejemplo mejor que el propio sindicato como fuente de ejercicio práctico de los valores de la izquierda. Por tanto, la formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical. Esta es la razón principal por la que el sindicato se ha de encargar de su diseño, planificación e impartición, con lo que no es posible la externalización de esta actividad.
160. Por todo ello, la formación sindical es una actividad profundamente confederal en la que las sinergias de las organizaciones producen resultados favorables debido a su proceso de construcción y fruto del consenso y coordinación confederal.

161. De esta manera los principios que inspiran el sindicalismo de clase de CCOO de Euskadi se recogen de forma transversal. Cuestiones como el modelo de negociación colectiva o la importancia del diálogo social son ejes a tratar de manera que se ponga el valor el carácter propio que nos define.
162. El feminismo de clase que defendemos se traslada de forma que toda nuestra acción reconozca la no neutralidad del mundo, visibilizando la lucha de las mujeres, los principios del feminismo y los efectos de un mundo patriarcal, heteronormativo y capitalista sobre las mujeres. Es fundamental que nuestra organización sea capaz de implementar la perspectiva de género en cada uno de sus análisis para establecer estrategias de acción, una acción feminista comprometida con acabar con las desigualdades en las empresas y en la sociedad en general.
163. Años de trabajo desde la perspectiva feminista nos demuestran que queda un largo trabajo por hacer con los hombres. La deconstrucción necesaria para un cambio profundo y radical que transforme la sociedad machista y heteropatriarcal en la que vivimos, pasa por el compromiso de los hombres al llamamiento que el feminismo les pide como aliados y no sujetos de esta lucha. Para esto, cuestión profundamente ideológica, consideramos necesario la creación de líneas de trabajo de formación, conocimiento y reflexión sindical con hombres sindicalistas de CCOO de Euskadi
164. Las personas jóvenes también deben tener un protagonismo en nuestra formación sindical, ya que deben ser nuestro relevo natural y necesitan ser visibilizadas en el conocimiento y análisis de las normativas que regulan, entre otras, sus relaciones laborales, así como en nuestra propia organización. La incorporación de la perspectiva de juventud, va más allá de una revisión del contenido ya que abarca la propia metodología de impartición de dicho contenido, facilitando la recepción del mismo por públicos receptores de carácter heterogéneo y con edades distintas.
165. El método que se usa para esta formación entiende que hay una clase trabajadora a la que trasladar el análisis y las herramientas de nuestra organización. Por eso va dirigida a trabajadoras y trabajadores de distintos sectores laborales que comparten sus experiencias sindicales y comparten la estrategia común traspasando los límites sectoriales. Es ahí donde encontramos la génesis de la confederalidad, donde entendemos qué es un sindicato de clase.
166. Nuestro modelo de formación sindical se centra en la participación del grupo en el sistema de aprendizaje. Un aprendizaje activo que da protagonismo a las personas que, a través de su experiencia sindical construyen los conocimientos. Lejos de pretender una formación unidireccional clásica, la apuesta es el desarrollo de una metodología participativa y, constatada como eficaz para estos procesos de aprendizaje, en la que intervienen distintos procesos de evaluación con resultados en conocimientos, valores y refuerzo de la organización a largo plazo.
167. Una revisión constante a los procesos y resultados de nuestra Formación Sindical, nos indican que podemos y debemos adaptarnos a cualquier circunstancia por muy compleja que sea, como por ejemplo una pandemia. Esta apuesta se traduce en un proyecto en constante evolución y adaptación a tiempos cambiantes en los que cada vez más delegados y delegadas utilizan distintos medios tecnológicos para acceder a nuestra organización, en general y a la formación en particular. Debemos ser conscientes que si nuestra función es ser la herramienta a través de la que la clase trabajadora se organiza debemos posibilitar todos los medios que consigan ese fin.
168. A pesar del obligado confinamiento general, consecuencia de la crisis sanitaria, encontramos la forma de seguir organizadas, revisando estrategias y compartiendo conocimientos para dar cobertura a la clase trabajadora a través de la formación webinar y la teleformación.
169. En resumen, nuestro modelo de formación debe ser ideológico, progresista y de izquierda, un modelo confederal, en constante evaluación y evolución, adaptado a las circunstancias internas y externas a la organización, y una herramienta para nuestra acción sindical.

UN SINDICATO JOVEN Y PARA LAS PERSONAS JOVENES

170. Debemos abordar de manera inaplazable la preocupante situación de la juventud en todo el país y en Euskadi. Tenemos un importante reto por delante, proteger y conquistar nuevos derechos de estas personas que forman parte de la clase trabajadora y lograr su acercamiento y participación en el sindicato.
171. La juventud, al igual que lo ocurrido en 2008, ha visto como se ponen en cuestión sus expectativas tanto laborales como vitales y vuelve a ser la gran damnificada de la crisis del coronavirus. La relación entre temporalidad y precariedad se ha vuelto a consolidar, ya que los datos de paro demuestran que la población joven con contratos temporales ha sido, de nuevo, la que más está padeciendo las consecuencias económicas derivadas de la crisis sanitaria.
172. Desde hace décadas y frente al sistema de valores que históricamente ha conformado el activo sindical, (solidaridad, democracia e igualdad) se han fomentado, incluso desde todos los niveles educativos y sociales, los valores ligados al neoliberalismo: individualismo, competitividad y consumismo. Estos valores han conformado las mentalidades de gran parte de las nuevas generaciones, fomentando la visión de una juventud referente de estos valores. El imaginario colectivo sitúa a la juventud como apática y carente de compromiso social, alejándola de forma vertiginosa de la identidad de clase y ligándola a la identidad de sujetos consumidores.
173. El neoliberalismo ha promovido de un modo paralelo un imaginario de un sindicalismo estático y alejado de las realidades de las personas trabajadoras. Este ha sido el caldo de cultivo perfecto para el distanciamiento de estas dos realidades: juventud y sindicalismo. Este binomio está condenado a entenderse si se quiere romper con la precarización del mercado laboral.
174. Cuando estas personas acceden al mercado laboral lo que se encuentran es una realidad muy diferente a lo que podrían esperar. El porcentaje de población ocupada en el sector industrial, sector que tradicionalmente ha sido donde más arraigada ha estado la cultura sindical, es cada vez menor. Cada vez son menos los y las jóvenes que se dedican a este tipo de empleo y eso implica un menor contacto con las organizaciones de trabajadores/as.
175. Mientras esto sucede, es el sector servicios, en sus múltiples variantes, el que absorbe toda esta población juvenil. En la actualidad, la permanencia en este tipo de trabajos es menor, lo que dificulta que se estrechen vínculos entre los/as compañeros/as y hace que la organización sindical sea exponencialmente más complicada.
176. Por otra parte, las políticas públicas en vez de invertir esfuerzos en lograr crear empleo de calidad, intentan que cada persona se auto emplee, asuma de forma completa sus responsabilidades y camine hacia una sociedad más individualista.
177. De esta forma la juventud frente a las expectativas con las que llegan al mercado laboral, no conoce otra realidad que la del trabajo precario, del paro, de variadas formas de trabajo sumergido, y la alternancia entre varios trabajos y tiempos de desocupación, todo ello acompañado de bajos salarios y dificultades para conseguir afrontar una vida independiente. Esta situación ha comportado que su relación con el mundo de trabajo no haya sido continuada impidiendo que se dé el proceso de socialización en el trabajo necesario que permita su conocimiento y acercamiento al mundo sindical.
178. Las mujeres jóvenes sufren especialmente una precariedad en el empleo que se consolida a lo largo de sus trayectorias laborales.
179. Desde hace muchos años el empleo juvenil es sinónimo de precariedad. Una gran masa de personas jóvenes conforman lo que se denomina el precariado, un colectivo no cerrado a la edad ni a ningún tipo de característica y que es cada vez más variado. Dentro de este colectivo

nos encontramos a las personas, principalmente jóvenes, que aun estando en las empresas carecen de un contrato de trabajo. Hablamos de fórmulas no laborales ligadas a la formación, a una formación muchas veces inexistente y no suficientemente regulada. Pero también nos encontramos a personas trabajadoras en la economía sumergida, como falsos/as autónomos/as o personas dentro de la economía de plataformas.

180. Estos son campos alejados de los espacios clásicos de acción sindical, por ello, debemos adaptar nuestra acción sindical y generar ilusión para llegar a estas personas jóvenes. Para ello la juventud tiene que visualizar el sindicato como un espacio propio, como una herramienta de organización y defensa de sus derechos, donde se le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y social y de colocar sus capacidades al servicio de los demás. El sindicato crece afiliando más trabajadoras y trabajadores jóvenes y, a la vez, ha de incorporarlos a tareas de responsabilidad dentro de la organización.
181. Debemos seguir generando estrategias propias de acercamiento a las personas jóvenes. Ha de tomar en cuenta aspectos tales como sus necesidades e intereses, los lenguajes que ellos manejan y los espacios que los congregan. En vez de hablar «sobre» las personas jóvenes, debemos comenzar a hablar «con» ellas. Para alcanzar este acercamiento es muy importante el papel de las y los sindicalistas jóvenes como puente entre la juventud trabajadora y el sindicato y a su vez como conexión e interacción con los grupos juveniles en otras esferas y movimientos sociales. Por ello es clave seguir impulsando CCOO Gazteak como espacio de empoderamiento de las personas jóvenes trabajadoras, siendo este espacio el motor de activación de las personas jóvenes en el sindicato y de donde nazcan las estrategias claves en este campo. Estas estrategias dirigidas a la juventud deben ser compartidas y activadas desde una acción sindical diaria en la cual las personas jóvenes también estén en el centro de estas políticas sindicales.
182. Los centros de estudio deben ser, como hasta ahora, esos espacios estratégicos de formación y de primer contacto con las personas jóvenes para que, antes de su acceso al empleo, conozcan las herramientas para defender y luchar por sus derechos
183. No debemos abandonar la búsqueda de afiliación directa en los lugares de trabajo, y potenciar la presencia de personas jóvenes, especialmente de mujeres, en los diferentes ámbitos de representación existentes para que posteriormente puedan formar parte de las mesas negociadoras. Seguir tejiendo estrategias compartidas con la juventud organizada, debe seguir siendo una prioridad, porque desde un diagnóstico compartido, no solo tenemos que luchar por un mejor empleo de estas personas, sino por unas condiciones de vida que posibiliten no solo un proyecto autónomo, sino una sociedad justa e igualitaria.
184. Para CCOO de Euskadi la participación de las personas jóvenes en el funcionamiento cotidiano del sindicato y en funciones de responsabilidad es un desafío simultáneo y complementario de la afiliación. El reconocimiento de que además de poseer una identidad común, el sindicato puede ser un colectivo diverso, y que ello no resiente su unidad, sino que la enriquece y fortalece, es una filosofía que puede favorecer una convivencia intergeneracional en la organización.

DESARROLLO ORGANIZATIVO

185. En el XI Congreso Confederal planteábamos “El sindicato necesita, en consecuencia, dotarse de una organización que equilibre estas situaciones, que refuerce su presencia en aquellas partes fuertes (o donde se percibe su fortaleza) y crezca y se haga visible en aquellas más débiles”.
186. Se nos mandataba a establecer un plan de trabajo, coordinado confederalmente con las federaciones territoriales que contemplase el establecimiento de sindicalistas de referencia tanto desde la organización confederal como desde las federaciones sobre el conjunto de empresas y

centros de trabajo. Determinando quién desarrolla cada acción, como, cuando, donde y con qué. Realizando un mapeo exhaustivo en una primera etapa, de todas las empresas y administraciones públicas donde tenemos representación. Marcando objetivos a alcanzar, (afiliación, representación, convenios negociados o firmados, u otros), estableciendo indicadores para el seguimiento de esos objetivos, y por último, evaluando el trabajo efectuado y los resultados alcanzados. Esos mandatos se plasmaron en el Plan de Trabajo aprobado por el Consejo Confederal de CCOO de Euskadi.

187. En esa misma línea en el Consejo Confederal de CCOO acordamos dotarnos de una herramienta que llamamos Desarrollo Organizativo que avanza en el objetivo marcado de colaboración y mancomunación de recursos de las organizaciones confederadas para dar respuesta a las diferentes situaciones que debemos abordar.
188. En base a ambos, debíamos afrontar una serie de cambios que nos permitiese al final del XI mandato tener una estructura, que se proponía fuese mancomunada federal-confederal, más eficiente y que optimizase los recursos de los que disponemos. Todo ello con el objetivo de abordar más ágilmente la realidad con la que nos encontramos en nuestro ámbito, y obtener el mayor rendimiento a nuestros esfuerzos y trabajo. Los medios para lograr dicho objetivo pasaban por eliminar posibles duplicidades, mejorando la formación, información, planificación, organización y flexibilización del trabajo y dotando a nuestro activo sindical de polivalencia y movilidad, buscando la especialización de las funciones que considerásemos necesarias.
189. El Desarrollo Organizativo, así entendido, atraviesa, prácticamente todas nuestras acciones y áreas de trabajo.

EES Y AFILIACIÓN. DESARROLLO DE INSTRUMENTOS DE ACCIÓN SINDICAL Y EXTENSIÓN DE LA CONFEDERALIDAD. SINDICATO DE PROXIMIDAD. EXTENSIÓN SINDICAL

190. Afiliación y representatividad son dos conceptos entrelazados, y el trabajo en cada uno de ellos debe redundar en el otro. La propia representación del sindicato en la empresa y administraciones públicas debe ser un multiplicador de nuestras opciones de organizar compañeras y compañeros a través de su compromiso afiliativo. Es necesario potenciar que nuestra representación sindical cuente con mayor número de personas jóvenes y mujeres.
191. Debemos aumentar nuestra presencia en las empresas y administraciones públicas para lograr un incremento en nuestra afiliación que nos lleve a lograr una mayor y mejor representatividad con el objetivo de cambiar la correlación actual de fuerzas tanto en el centro de trabajo como en la sociedad y ello como paso indispensable para terminar con el bloqueo interesado de la negociación colectiva en Euskadi y mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora vasca.
192. Es en el centro de trabajo donde se constatan las consecuencias de la externalización empresarial, que nos interpela a intervenir de forma integral rompiendo su lógica disgregadora. Por ello es tan importante nuestra presencia para que los colectivos más precarios y con menor tradición sindical perciban al sindicato como una herramienta de transformación social.
193. Esta apuesta de trabajo es inviable sin una concepción clara del papel de la confederalidad de todas nuestras organizaciones. En este sentido, debemos comprometernos en una coordinación real en el trabajo conjunto confederación-federaciones, reflejada en el deber de participación a través de la asistencia a las reuniones con temáticas de interés común.
194. Hasta ahora, hemos trabajado y avanzado con las organizaciones en asentar la figura del sindicalista de referencia confederal, en poner en marcha tanto el Comité de Desarrollo Organizativo y Extensión Electoral como una nueva herramienta informática, la APP Visitas, que

servirá para la planificación, registro, seguimiento y explotación de las visitas realizadas por los Sindicalistas de Referencia. Además hemos desarrollado un plan afiliativo con objetivos concretos de crecimiento.

195. A esta fecha tenemos en marcha los siguientes proyectos recogidos también en el Plan de Trabajo:

- ✓ Actualización del plan afiliativo, con especial atención a las personas jóvenes
- ✓ Estudio y adecuación a nuestras necesidades de los locales disponibles.
- ✓ Potenciar actividades comarcales para mejorar la participación de la afiliación y representación, y que contribuya, a su vez, al empoderamiento de las mujeres y de la actividad sindical de las persona jóvenes.

ASESORAMIENTO SINDICAL Y JURÍDICO

196. El asesoramiento es un instrumento fundamental del Sindicato, tanto en la vertiente del asesoramiento sindical como en la del asesoramiento jurídico.

197. Nuestra afiliación busca en la organización sobre todo tutela y protección sindical, a través del asesoramiento sindical general, de la negociación colectiva, y de la gestión del conflicto laboral cuando es necesaria la intervención de los servicios jurídicos confederales.

198. Al ser el asesoramiento una parte importante de nuestra acción sindical tanto individual como colectiva, tenemos que delimitar con claridad el papel de nuestra doble estructura para que complementen y optimicen su actividad, tanto en el asesoramiento sindical como en el jurídico, evitando gastos innecesarios de recursos y alcanzando a la vez la eficiencia y la máxima calidad en su funcionamiento.

199. Hasta ahora, hemos trabajado y avanzado con las organizaciones:

- ✓ En la consecución de un acuerdo de normativa de servicios jurídicos a nivel de euskadi, para ofrecer mejor atención profesional a nuestra afiliación, por un lado y, por otro, en el acuerdo estatal de servicios jurídicos.
- ✓ Además, se ha constituido la Comisión de Asesoramiento Territorial y se ha avanzado en la dotación de nuevos terminales y mejora telemática.

200. Próximamente iniciaremos los siguientes proyectos recogidos también en el Plan de Trabajo:

- ✓ Puesta en marcha de la herramienta SERVISIN para la mejor planificación, registro, seguimiento y explotación del asesoramiento sindical realizado, pudiendo traspasar los expedientes directamente a SERVIJUR, lo cual evitara el transporte manual de documentación.

ATENCIÓN EN SEDE, TELEFÓNICA Y/O TELEMÁTICA. REGISTRO Y TRATAMIENTO DE DATOS

201. CCOO de Euskadi mantiene una enorme capacidad de afiliación. El problema estos últimos años no ha sido de incapacidad de atraer gente al sindicato, sino que a la vez que se producía un flujo relevante de altas, se daba también un flujo relevante de bajas. Cualquier organización que pretenda ser solvente y eficaz requiere de elementos de retorno, de interacción con las personas que son su base y su fin.

202. No únicamente atendiendo sus quejas, sino, sobre todo, sus sugerencias. Las personas deben percibir que la organización está viva, a su disposición y que toma a la persona afiliada como parte de un colectivo y no como un número al que prestar un servicio cuando se dé la ocasión.

203. Necesitamos dotarnos de un sistema fiable de registro y tratamiento de datos para mejorar nuestra actividad cotidiana. Y este sistema debe utilizarse por cada una de nuestras estructuras y tener un seguimiento y explotación centralizado y a la vez compartido por todas las organizaciones. Se trata de que sea útil para las partes y para el todo. Otra expresión necesaria de Confederalidad.
204. Aunque teníamos planificada la creación del servicio de atención a la afiliación, la pandemia por covid19 nos ha llevado a avanzar y trabajar de manera telemática y telefónica estos últimos meses, y seguramente, de forma combinada con nuestra presencia en las sedes, sea una realidad durante los próximos años.
205. Hasta ahora, hemos puesto en marcha la cita previa para la atención presencial a nuestra afiliación y la consulta telefónica y telemática para evitar los desplazamientos de quienes necesitan asesoramiento tanto sindical como jurídico.

CONSOLIDAR CAMBIOS ORGANIZATIVOS YA INICIADOS. TRABAJO MANCOMUNADO Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS SINDICALES, HUMANOS Y ECONÓMICOS.

206. Deberá ser en el transcurso de este XII mandato confederal cuando culminemos todo el proceso de adecuación y modernización de nuestras estructuras de intervención sindical que, consoliden nuestra presencia donde ya estemos, y nos ayuden a extender nuestra representación y afiliación en más centros de trabajo.
207. Además impulsaremos la profesionalización de la gestión, consolidando las herramientas informáticas confederales que sirvan para fomentar nuestra extensión organizativa tanto en su vertiente afiliativa como electoral. Avanzando en la apuesta real por la confederalidad y el trabajo conjunto de todas las organizaciones para lograr objetivos comunes.
208. Para ello, como hemos señalado antes, debemos consolidar los planes ya iniciados y culminar los que están empezando.
209. En Desarrollo Organizativo
- ✓ Consolidar el funcionamiento de la Comisión de DO y Extensión Electoral, donde de común acuerdo las organizaciones aportemos recursos humanos y materiales, elaboremos planes y estrategias para lograr los mejores resultados tanto en afiliación como en representación, con el objetivo de llegar a la totalidad de los centros de trabajo. También haremos seguimiento y evaluación de la actividad realizada así como de los resultados obtenidos, variando los planes acordados si fuera necesario.
 - ✓ Incorporar de manera efectiva los y las sindicalistas de referencia de todas las organizaciones confederadas.
 - ✓ Definir, conocer y extender el mapa de secciones sindicales.
 - ✓ La mejora de la atención y constitución de secciones sindicales.
 - ✓ Coordinación y atención por la sección sindical de la empresa principal del trabajo sindical en empresas contratadas que están en su entorno, avanzando en la colaboración interfederal.
 - ✓ La mejora de la participación y consulta a nuestro activo sindical.
 - ✓ La constitución de la comisión de mediación federal-confederal.
 - ✓ La incorporación de afiliación y delegadas y delegados al trabajo colaborativo federal-confederal
210. En Asesoramiento Sindical y Jurídico
- ✓ El asesoramiento sindical mancomunado e integral a la afiliación.

- ✓ Plan de distribución del asesoramiento sindical en locales comarcales.
 - ✓ Consolidar que el asesoramiento jurídico sirva como elemento de fidelización afiliativa y apoyo a la acción sindical de las organizaciones, poniendo en marcha la totalidad del Acuerdo alcanzado.
211. Atención en sede, telefónica y/o telemática. Registro y tratamiento de datos.
- ✓ Actualización y mejora de datos del sistema informático confederal
 - ✓ La incorporación de afiliación, delegados y delegadas al trabajo colaborativo federal-confederal
 - ✓ Culminar el proceso de modernización de la gestión y control financiero agilizando y centralizando los procesos contables.
 - ✓ Proceso de centralita virtual y atención directa de las organizaciones.
 - ✓ Poner en marcha un plan de refuerzo de las capacidades técnicas de nuestro departamento informático para reforzar nuestras herramientas y explotar los datos que en un futuro manejaremos.
212. Además, con el objetivo de avanzar en la confederalidad, se planteará para el próximo mandato, modificar la estructura funcional de trabajo de la Comisión Ejecutiva Confederal para incorporar a su trabajo cotidiano a las organizaciones federales.
- Para ello:
- ✓ Se crearán dos Áreas funcionales en las cuales estarán integradas la mayoría de las secretarías confederales.
 - ✓ A cada una de estas áreas se incorporarán las secretarías federales concernidas.
 - ✓ Serán estas áreas las que a propuesta de la CEC planifiquen, elaboren y lleven adelante los proyectos acordados y posteriormente realizan el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

FORMACIÓN SINDICAL

213. La formación sindical es un derecho y una obligación para los y las representantes de CCOO de Euskadi que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato.
214. La formación sindical se debe concebir como una acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las organizaciones. En ese sentido, la formación sindical de CCOO Euskadi debe ser una apuesta y una estrategia organizativa del conjunto de nuestra organización.
215. Más allá de una mayor intervención sindical, un segundo objetivo importante es la renovación y movilidad de cuadros sindicales. Hemos de planificar y anticipar los relevos generacionales. La incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida.
216. En este apartado hemos cumplido ampliamente con los objetivos que nos marcábamos tanto en el plan de trabajo como en las ponencias del anterior proceso congregual.
217. En este próximo mandato debemos ampliar nuestra oferta formativa a través de las nuevas tecnologías para hacerla llegar a la totalidad de la afiliación.
218. La formación ideológica y sindical debe de ser impartida por recursos propios, que deben transmitir tanto a la afiliación como a la representación nuestros valores, de lo que fuimos, somos, y queremos seguir siendo como sindicato de clase.