

# COMISIÓN DE PONENCIAS

## XIII CONGRESO

### CONFEDERAL EUSKADI

| Consejo Confederal |  
| 1 de octubre de 2024 |



euskadiko langile komisioak

# ÍNDICE

---

## 0. Introducción

## 1. Papel sociopolítico del sindicato

### 1.1 Sindicalismo antifascista, por el trabajo, los derechos y la democracia:

- Feminismo sindical
- Cambio climático y ecologismo
- Migraciones
- Trabajo con MMSS
- LGTBI+

### 1.2 Concertación y Diálogo Social

### 1.3 Fiscalidad

### 1.4 Vivienda

### 1.5 Políticas Sociales y Protección Social

### 1.6 Transformar el modelo de Cuidados

### 1.7 Servicios públicos

## 2. Acción Sindical para la defensa de la clase trabajadora

### 2.1 Retos de la negociación colectiva

### 2.2 Planes de Igualdad

### 2.3 Salud Laboral

### 2.4 Empleo, cambio de modelo productivo y reconocimiento de competencias

### 2.5 Nuevas realidades del trabajo

### 2.6 Acción Sindical ante los efectos sobre el empleo de la política lingüística

## 3. Organización para un sindicato de cercanía

### 3.1 Sindicato de proximidad en el centro de trabajo

### 3.2 Atención en sedes y locales del sindicato

### 3.3 Consolidar la confederalidad

### 3.4 Formación Sindical

### 3.5 Digitalización en la organización

## Introducción

---

1. El 13 Congreso de la CS de CCOO de Euskadi se va a desarrollar en un contexto con cambios de gran intensidad y en un escenario de mucha incertidumbre, donde será necesario tener respuestas, propuestas y soluciones a preguntas que todavía a día de hoy probablemente no se hayan planteado.
2. En los últimos años, una serie de acontecimientos ha sacudido intensamente nuestra sociedad. Aún sin habernos recuperado de la crisis financiera de 2008 y la gestión política que se implementó para enfrentarla, fuimos golpeados por la pandemia de COVID-19, que tuvo un impacto dramático en la salud, en la vida de muchas personas, en la economía y en la sociedad. Cuando todavía estábamos curándonos las heridas, hemos experimentado una inflación desbocada en los precios de bienes y servicios básicos, que ha incrementado las desigualdades de manera notable. Y por si esto fuera poco, la geopolítica y los conflictos bélicos han vuelto a mostrarse con crudeza.
3. Estas crisis sucesivas pusieron en cuestión el modelo productivo, económico y social que se estaba construyendo, basado en el poder de la economía sobre la política. Gracias a nuestra rápida respuesta sindical y organizativa y a la orientación de las políticas públicas acordadas con nuestro sindicato, fuimos capaces de crear certidumbres y seguridad donde todo parecía abocarnos a un abismo. Debemos poner en valor el papel que hemos jugado como sindicato en los avances logrados en la mejora de las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora.
4. La crisis climática, la digitalización sin control y el riesgo de debilitamiento de nuestra democracia, son cuestiones que deberemos abordar desde nuestra acción sindical y nuestro papel sociopolítico. Las opciones políticas identitarias y autoritarias crecen como reacción a la incertidumbre y la inseguridad, al descontento social y al miedo al futuro. El tiempo que viene estará marcado por la disputa ideológica sobre el contenido y alcance real de la democracia.

5. CCOO de Euskadi no puede mantenerse al margen de los grandes desafíos y transformaciones que enfrenta la sociedad. De hecho, debe asumir un papel central como sujeto de incidencia sociopolítica, con la capacidad de intervenir en la realidad y de moldear el futuro.
6. Ante la fragmentación y el debilitamiento del tejido social, el mundo del trabajo debe recuperar su función como espacio de socialización democrática, en el que se formen una ciudadanía crítica y comprometida, con conciencia de clase y un sentido colectivo de solidaridad. En un contexto caracterizado por la incertidumbre y desorientación, el sindicato debe ofrecer certezas, estabilidad y un proyecto común que devuelva a las personas trabajadoras el sentido de pertenencia, seguridad y esperanza. Tenemos que pelear por una sociedad más justa, inclusiva y solidaria, donde el bienestar de la mayoría social trabajadora sea la prioridad. Nuestra actuación no es únicamente defensiva ante las políticas regresivas, sino también debe salir a la ofensiva en la creación de alternativas que ofrezcan un futuro más humano, solidario y democrático para todos y todas.
7. Esta ponencia-programa de acción que presentamos a debate en el proceso del 13 Congreso de CCOO de Euskadi pretende poner propuestas y actuaciones ante los retos que estamos planteando. Plantea una propuesta sindical de carácter laboral y sociopolítico pero muy ligada a la estrategia organizativa que nos lleve a afrontar una serie de cambios que nos permitan tener una estructura de colaboración más eficiente que optimice los recursos desde un diagnóstico y estrategia compartidas, bajo los principios de transparencia y cogobernanza.
8. Nuestro modelo sindical debe hacerse fuerte en una sociedad fragmentada, con altos niveles de desigualdad, en un mercado de trabajo igualmente segmentado, en unas empresas cada vez más complejas, descentralizadas y parceladas en los procesos productivos y con una realidad política y sindical que tiene particularidades propias de nuestro ámbito territorial, específicas y diferenciadas del resto de las organizaciones que conforman el conjunto de nuestro sindicato.
9. El aumento de nuestra afiliación y de nuestra representatividad mejorara nuestra capacidad para tratar de incidir en la negociación colectiva de carácter sectorial y en

definitiva servirá para ganar poder sindical para defender y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca.

10. Afiliación, representatividad y fuerza movilizadora se traduce en poder sindical, poder para la organización, que nos servirá para ser más fuertes y más útiles a las trabajadoras, y para que nuestra acción colectiva se configure como la única alternativa que tenemos para hacer efectivo el ejercicio de nuestros derechos.
11. Porque debemos resolver los problemas cotidianos de la gente en las empresas, porque es demostrable que donde hay presencia de compañeras y compañeros de CCOO hay mejores salarios, mejores derechos laborales, más políticas de igualdad y mayor seguridad y salud laboral. Porque nuestro poder para cambiar las cosas está en nuestro compromiso en la negociación y en la movilización para seguir mejorando la vida de la gente, en nuestra diversidad y capacidad para representar a todos los trabajadores y las trabajadoras independientemente de su sector o procedencia, en nuestra fortaleza organizativa para avanzar en derechos laborales y sociales y conseguir una sociedad más justa e igualitaria.
12. Tenemos la necesidad de legitimar nuestro modelo sindical, de fortalecer la organización, de impulsar el sindicalismo de proximidad, de llegar donde, a día de hoy no llegamos y de atender las demandas de nuestra afiliación, de nuestros delegados y delegadas y de los trabajadores y trabajadoras en general.
13. Tenemos muchas luchas, defendemos causas justas, la más justa de las causas, que no es otra que la de la clase trabajadora. Por eso, el compromiso y la organización son fundamentales en estos tiempos de individualismo feroz, y es con la gente comprometida con quienes vamos a cambiar las cosas. Tenemos orgullo de clase, de ser lo que somos, orgullo de pertenencia a las comisiones obreras.

# 1. Papel sociopolítico del sindicato

---

14. **1.1 Sindicalismo antifascista, por el trabajo, los derechos y la democracia.**
15. El ascenso de movimientos y de formaciones políticas de extrema derecha en gran parte del mundo exige que redoblemos los esfuerzos para construir estrategias para combatir el discurso de odio y los mensajes de ultra derecha desde el mundo del trabajo.
16. Estas organizaciones reaccionarias, caracterizadas por un discurso populista de derechas, xenófobo y racista frente a la migración, negacionista del cambio climático, contrario a los avances en los derechos de las mujeres y profundamente opuesto a los valores solidarios del europeísmo, se han demostrado capaces de influir de manera determinante en la agenda política de las opciones conservadoras más tradicionales, consiguiendo imponer y extender sus marcos de pensamiento. Las narrativas populistas, incorporadas al relato y la actividad de los partidos asociados a la derecha tradicional, han contribuido decisivamente al progresivo deterioro de las instituciones y su percepción por la ciudadanía.
17. El paulatino alejamiento de lo público, la desconfianza en las instituciones y en el Estado social, ha permitido la fermentación de ideas y discursos que creíamos vencidos desde hace muchas décadas. Pero se trata de discursos que, gracias a haber sido potenciados y patrocinados por extraordinarios altavoces mediáticos, con unos efectos persuasivos evidentes, han logrado prosperar hacia una ruptura del contrato social emanado después de la Segunda Guerra Mundial, tras el nacimiento de los denominados estados del bienestar. El triunfo de las políticas neoliberales y el progresivo desmantelamiento de los estados sociales que garantizan una mejor distribución de la riqueza, han provocado que la precariedad, los recortes y el deterioro en los servicios públicos generen malestar en la sociedad.

18. Fruto de ello es también la crisis de intermediación abierta entre la sociedad y las instituciones, la representatividad y su legitimidad son frecuentemente cuestionadas, dejando sin resortes sólidos a los que asirse a la ciudadanía y también a la propia sociedad organizada. Debemos salir a la ofensiva ante ese cuestionamiento que pone en duda la representatividad de partidos, sindicatos y de la sociedad civil organizada.
19. El sindicalismo debe promover una respuesta valiente y decidida para frenar en seco el avance de posiciones reaccionarias, la deslegitimación de las instituciones y, por ende, de la propia democracia que proclaman y sus consecuencias. Y esta respuesta tiene que partir de un proyecto para un nuevo modelo social en el que los intereses y problemas de la mayoría social ocupen el centro de la política. Resulta especialmente preocupante la influencia que esta corriente reaccionaria está teniendo en la juventud, ya que son especialmente influyentes en redes sociales y consiguen captar la atención de este colectivo con mensajes simplistas y cuestionamiento constante de los derechos colectivos logrados hasta la fecha.
20. La victoria en lo cultural y en lo material solo puede producirse si las batallas se dan al unísono, en paralelo. Y para ello es imprescindible que, desde el sindicalismo, desde nuestra relación cercana y directa con la clase trabajadora, pongamos los cimientos y las propuestas que vertebran ese nuevo modelo social que dé el protagonismo a la mayoría.
21. Somos un sindicato de clase, pero nuestro papel va más allá de la legítima defensa de los intereses de clase. Nuestro carácter sociopolítico, representatividad y capilaridad nos convierten en vertebradores de una sociedad con modelos de organización cada vez más difusos.
22. **Feminismo Sindical**
23. El avance del feminismo en la última década ha garantizado un mayor avance en políticas feministas. Este avance ha tenido un reflejo en la mejora de las condiciones de vida de muchas mujeres y en una sociedad más justa. Esto ha supuesto una reacción en algunos sectores de la población que han visto este avance como un ataque a sus privilegios, sustentados en el patriarcado en sus diferentes formas. Es preocupante el alcance de estos discursos, sobre todo en referencia a las violencias machistas.

24. Comisiones Obreras de Euskadi ha de seguir condenando el negacionismo de la ultraderecha que alcanza algunas instituciones donde gobierna o condiciona gobiernos. Por ello, frente a estos discursos, como organización, seguiremos reforzando nuestro mensaje feminista desde una perspectiva proactiva y desde la acción.
25. Nuestra acción ha de ir dirigida contra todas las formas de violencia machista en todos los espacios donde tengamos presencia, especialmente en los centros de trabajo, donde debemos seguir visualizando, previniendo, denunciando y reparando, especialmente, el acoso sexual y por razón de sexo. De igual manera, seguiremos llevando a los espacios de concertación social la problemática de los acosos sexuales y por razón de sexo garantizando, fundamentalmente, políticas de carácter preventivo.
26. Los avances han sido notorios, aunque la problemática sigue siendo estructural, como constatamos diariamente en las empresas, donde el mercado de trabajo sigue manteniendo brechas entre las mujeres y los hombres. En momentos donde la ocupación crece, estas ocupaciones siguen creciendo desde la segregación ocupacional, reproduciendo la división sexual del trabajo clásica. Los mandos intermedios y altos siguen siendo espacios ocupados de un modo mayoritario por hombres. Esto nos confirma que los sesgos de género y los roles siguen siendo el sustento del patriarcado y que ante ello, no debemos cejar en una acción sindical feminista constante. Por ello debemos seguir insistiendo en políticas educativas feministas y en la eliminación de todos los obstáculos para las mujeres desde una visión integral en términos globales y con medidas concretas en los centros de trabajo, donde debemos denunciar la responsabilidad empresarial en la consecución de medidas realmente transformadoras, a través de la negociación colectiva.
27. Nuestra fortaleza feminista como organización se fundamenta en lo que venimos llamando “feminismo sindical” que no deja de ser el trabajo diario del conjunto de la organización siendo claves las mujeres sindicalistas. Esta visión feminista debe ser entendida desde la diversidad de las intersecciones que nos atraviesan como mujeres trabajadoras. Garantizando la perspectiva feminista en toda nuestra acción como refleja esta ponencia. Debemos tener tolerancia cero ante cualquier tipo de manifestación machista, utilizando todos nuestros mecanismos internos para ello, generando un espacio



seguro. Seguir construyendo nuestra organización desde una perspectiva feminista va ligado a garantizar espacios de trabajo colectivo entre mujeres y ser agente de cambio en la reinterpretación de las masculinidades.

28. **Cambio climático y ecologismo**

29. La salud del planeta es necesaria para seguir avanzando en el modelo de defensa de derechos que defendemos desde el sindicalismo, y además es inseparable de la salud de las personas. Como sindicato, nuestra razón de ser es la defensa del empleo y de la clase trabajadora, pero no habrá empleo que defender, salud humana que proteger, ni condiciones de trabajo que dignificar, en un escenario de colapso medioambiental. Si a esto se le añade la existencia de recursos en disputa, la crisis social será inevitable.

30. En épocas pasadas se le restaba importancia al cambio climático y se identificaban las medidas para combatirlo como algo que lastraba el bienestar futuro. La buena marcha de la economía permitía mostrarse indiferente a los efectos del cambio climático. Se presentaba el progreso social, industrial y tecnológico como una prioridad para la que el medio natural se transformaba en un recurso instrumental, siendo esta transformación una de las bases sobre la que se asienta el sistema de libre mercado. El capitalismo requiere los recursos que precise siempre a su servicio.

31. En la actualidad, la nueva ultraderecha ha añadido el cambio climático y las reivindicaciones del movimiento ecologista a las nuevas guerras culturales de nuestro tiempo. La ultraderecha transforma el negacionismo del cambio climático en garantía y certidumbre de futuro. El consenso científico unánime que existe en torno a las problemáticas que genera el cambio climático es presentado como mecanismo de un nuevo orden global que persigue la modificación de formas de vida que hasta ahora han existido.

32. Este discurso es focalizado de forma directa sobre espacios rurales y vinculados a la agricultura, que la ultraderecha quiere presentar como espacios abandonados y perjudicados de forma directa por esas necesarias medidas para mitigar los efectos del cambio climático. La estrategia tiene como objetivo el cuestionamiento de las instituciones, como algo que no representa los intereses del campo y el mundo rural, y adopta decisiones contrarias a los intereses de este porque es la gente que vive en el

campo quien asume los costes de la transición ecológica. La polarización nuevamente como herramienta, en este caso para enfrentar el modo de vida rural frente al urbano y las decisiones que en este espacio se toman en nombre de todas y todos.

33. CCOO va a implicarse en los movimientos, discursos y prácticas que contribuyan a confrontar con los postulados de la nueva ultraderecha negacionista del cambio climático. Nuestro modelo es el de una transición justa que sea respetuosa con el medio ambiente y a la vez garantía de empleo y derechos para la clase trabajadora. Este modelo implica reconocer que el cambio climático es un problema real y que las medidas en los ámbitos productivo, energético y de consumo son necesarias y urgentes. Y es necesario trasladar igualmente que las instituciones democráticas son legítimas para la adopción de las decisiones que sea necesario tomar.
34. De no aplicarse medidas, continuaremos caminando hacia un escenario en el que, ya sea en salud o en términos de destrucción de empleo, la clase trabajadora pagará la factura de la destrucción ecológica. Este escenario puede implicar ajustes que conlleven situaciones de privación para la gran mayoría de la población, pero conviviendo con burbujas de adaptación y bienestar para las clases dominantes y favorecidas por el sistema capitalista.
35. La alianza entre el sindicalismo y el ecologismo es una seña de identidad para CCOO, como ya ha demostrado y demuestra nuestro trabajo en redes y plataformas contra la energía nuclear, por un modelo energético más justo y basado en las renovables que mitigue la pobreza energética, en favor de una gestión de residuos más sostenible o que persigan el fomento del comercio justo y respetuoso con los países productores del sur y sus clases trabajadoras.
36. **Migraciones**
37. Las personas migrantes constituyen uno de los objetivos claramente señalados por partidos y grupos de la ultraderecha. Además, el tema de las migraciones ha servido de excusa para el deslizamiento a posiciones extremistas de la derecha moderada a nivel estatal. En Euskadi asistimos también a un endurecimiento de los discursos en este tema.

38. En Euskadi la población de origen extranjero, según los datos de Ikuspegi (Observatorio vasco de la inmigración), asciende a algo más de 274.000 personas, el 12,4% del total de la población. Y entre las conclusiones del último barómetro publicado por el observatorio (2023), la migración ni se considera “un problema” ni una “preocupación”. De hecho, “la sociedad vasca rechaza un sistema de protección social únicamente para las personas autóctonas. Considera que tanto la educación pública como la sanidad son derechos universales para todas las personas”. La aportación de las personas migrantes es hoy netamente positiva, en términos de contribución a nuestros sistemas de protección social, mercado laboral o cultura, por ejemplo.
39. Las personas migrantes llegan con sus proyectos de vida, que pasan por mejorar sus condiciones materiales, sociales y democráticas y las de sus familias. En el ámbito laboral, las personas migrantes a veces afrontan situaciones de desventaja laboral, de acceso a vivienda, a prestaciones sociales etc., derivadas de su situación administrativa, así como de prejuicios racistas que persisten en una parte de la sociedad, con el riesgo de explotación laboral y la vulneración de los derechos laborales que les supone y que nos afecta como sindicato de clase y como sociedad.
40. Las mujeres migrantes sufren doble discriminación, este hecho impacta directamente en sus carreras profesionales y en sus proyectos vitales. La carencia de unas políticas públicas de cuidado impactan claramente tanto en su vida laboral, con alta presencia en la economía informal, como en su vida personal, ya que la falta de una red familiar próxima y la falta de una red pública de cuidados provoca una precariedad laboral mayor.
41. A nadie se le escapa, además, que una sociedad con una pirámide demográfica invertida, como la vasca, ya necesita de la aportación de las personas migrantes. Pero ello no debe entenderse tampoco desde una óptica utilitarista, que se fortalece con la excusa de la “falta de mano de obra” proclamada en ocasiones por algunas patronales sin datos que acrediten esa supuesta necesidad. El sindicato estará atento y será crítico con cualquier propuesta de este tipo que no se ajuste a criterios basados en algo más que interés empresarial extractivo.

42. Reclamamos que la perspectiva desde la que se desarrollen las políticas públicas sea la de los derechos humanos. Mejorar las condiciones de las personas migrantes implica conseguir su plena integración laboral normalizada, por lo que instamos a los poderes públicos a que actúen con las modificaciones legislativas y políticas públicas dirigidas a mitigar sus vulnerabilidades. Es importante insistir y lograr el reconocimiento de derechos para que todas las personas trabajadoras, en igualdad de condiciones, tengan un empleo digno, con plenos derechos y acceso a los servicios públicos.
43. Rechazaremos los discursos de odio en todas las esferas en las que desarrollemos nuestra actividad, desde nuestra acción sindical cotidiana hasta los espacios de representación institucional. Se trata de posicionamientos que buscan el enfrentamiento entre la propia clase trabajadora, atomizar las respuestas y debilitar la contestación social ante los discursos ultraliberales que pretenden socavar el estado de bienestar.
44. **Trabajo con movimientos sociales**
45. CCOO tiene como objetivo un cambio de modelo hacia una sociedad más justa. Este cambio de modelo no se circunscribe sólo a las relaciones laborales o las condiciones que se dan en los centros de trabajo. Los espacios de lucha en los que el sindicato participa trascienden nuestro papel en las empresas y en defensa de unas mejores condiciones de trabajo.
46. El papel sociopolítico de CCOO debe servir de marco para reforzar las alianzas tejidas a lo largo del tiempo con la sociedad civil organizada, persistiendo en la mejor tradición del movimiento obrero y que en Euskadi se ve reflejada en la participación de CCOO en distintos espacios movilizados vinculados con el feminismo, el ecologismo, la juventud, las personas refugiadas o la cooperación internacional.
47. Sin obviar este trabajo debemos analizar nuestra presencia y participación en los movimientos sociales en Euskadi, dando continuidad, reforzando o impulsando conflictos sociales ligados, por ejemplo, a servicios públicos como la sanidad, la educación, la dependencia o la vivienda. Además debemos ser capaces de establecer vínculos con movimientos surgidos al calor de conflictos concretos y de duración determinada, cuya composición es heterogénea, ligados mayoritariamente a capas sociales más jóvenes y

con una importante presencia en entornos digitales. Es esencial entendernos y colaborar con las nuevas realidades y modelos organizativos en aras de construir posicionamientos comunes en favor de la justicia social.

48. **LGTBI+**

49. Las personas LGTBI+ siguen sufriendo de manera cotidiana situaciones de discriminación y continúan enfrentándose a la LGTBI+fobia. A pesar de los avances normativos de los últimos años, queda camino por recorrer.

50. Asistimos a un auge de los discursos de odio, promovidos y amparados por la ultraderecha, dirigidos, especialmente, hacia las personas LGTBI+, en ese sentido son las personas jóvenes LGTBI+ quienes mayor tasa de agresiones reciben.

51. En el ámbito laboral sabemos que persiste la invisibilización del colectivo en sus centros de trabajo y la mayoritaria consideración de que su identidad u orientación sexual dificulta su promoción profesional o, el trato desigual recibido por esa misma causa.

52. Comisiones Obreras de Euskadi debe seguir defendiendo con rotundidad los derechos del colectivo, confrontando estos mensajes de odio, y luchando contra la discriminación que sufren las personas del colectivo, especialmente en el ámbito laboral. En este sentido, la sensibilización, tanto internamente en la organización como externamente en los centros de trabajo y la sociedad en su conjunto, así como la formación de nuestro activo sindical en esta materia, son líneas de actuación que el sindicato debe desarrollar en el próximo período.

53. Nuestra capacidad de influencia en este sentido a través de la negociación colectiva, y fundamentalmente a través de los convenios colectivos, debe ser clave para establecer medidas antidiscriminatorias.

54. Debemos garantizar que los centros de trabajo sean espacios seguros, para ello debemos crear y dar herramientas a nuestro activo sindical, especialmente a la RLPT, para saber exigirlos. Debemos ser agentes proactivos en garantizar el derecho a sentir o a amar como cada persona trabajadora sienta.

## 55. 1.2 Concertación y Diálogo Social

56. El deterioro institucional y la desconfianza de la ciudadanía en las instituciones políticas y sociales, fomentados por los discursos populistas, han convertido la defensa del derecho a la participación institucional y el principio de representatividad sindical en elementos cruciales para el sindicato. Se trata de un derecho fundamental que confiere a las organizaciones sindicales un papel constitucional de primer orden junto al que mantienen los partidos políticos en la vertebración de la participación de la sociedad. Desde el primer momento en que el Diálogo Social se institucionaliza en Euskadi, CCOO de Euskadi ha defendido su necesaria participación en los procesos de diseño de las políticas públicas del Gobierno Vasco
57. La participación institucional de los agentes sociales vascos no es nueva, se viene produciendo ya a partir de la entrada en vigor del Estatuto de Gernika. Aunque, eso sí, ésta se ha canalizado de forma desordenada y sin una definición homogénea de qué agentes y en qué instituciones se debe participar. El diálogo social también se ha ido construyendo, no sin dificultades y altibajos, institucionalizándose a través del DECRETO 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Es esta norma la que establece la Mesa como órgano a través del que se canaliza la intervención de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los procesos de diseño y, en su caso, de negociación y concertación de las políticas públicas que incidan en el ámbito socio laboral o afecten a las relaciones laborales y a la negociación colectiva o de cualquier otro interés que les sea propio.
58. Frente a otras organizaciones sindicales que desde el primer momento decidieron hacer dejación de su responsabilidad en estos procesos, argumentando la falta de valor del diálogo social en Euskadi, CCOO de Euskadi decidimos apostar por un modelo de intervención que a lo largo de los años ha venido dando sus frutos en la generación y defensa de los intereses de la clase trabajadora y en el diseño de las políticas públicas del Gobierno.
59. En efecto, los últimos años desde la pandemia han dejado negro sobre blanco la trascendencia e impacto social de la concertación social cuando se desarrolla con rigor y

participación de las organizaciones sindicales. Los acuerdos alcanzados tanto en el Estado como en Euskadi han tenido carácter de auténtica codecisión de políticas públicas, y especialmente relevantes han sido las reformas emprendidas en materias tan sensibles como pensiones o normativa laboral. De hecho, nada tiene que ver la orientación de las políticas que se desarrollaron tras la crisis financiera de 2008, con las que se han venido desarrollando tras la pandemia.

60. Por otra parte, este esfuerzo en el diálogo social debe redoblar, así como el papel del sindicato en las diferentes esferas institucionales, donde se dirimen cuestiones que afectan a las condiciones de vida y trabajo de la población vasca. Nuestra sociedad afronta cambios radicales en sus estructuras económicas y sociales, con varias transiciones ya en marcha a las que debemos dar respuesta. Es por ello más necesario que nunca el fortalecimiento de sus estructuras institucionales y de participación. Solo en la medida en que el sindicalismo confederal y de clase pueda participar en la gobernanza de las políticas públicas, que a su vez se concreten en el establecimiento de medidas concretas, éstas serán verdaderamente acertadas. A esto, sin duda, es donde debe dirigirse la Mesa de Diálogo Social de Euskadi en esta nueva etapa.
61. En el mismo sentido, es también el momento para exigir la aprobación de una Ley de Participación Institucional y Concertación Social para Euskadi que fije un marco legal que defina y regule correctamente la participación de las organizaciones sindicales en las diferentes instituciones en las que están presentes. Una Ley que garantice y preserve la actividad sindical en esos espacios frente a quienes niegan nuestra legitimidad, intentan diluir nuestra participación en un magma de organizaciones, independientemente de su representatividad, simplemente apuestan por un modelo de no participación con lo que ello supone de pérdida de oportunidades de formular, debatir y acordar propuestas que mejoren la vida de nuestra ciudadanía.
62. Es clave retomar el diálogo social tripartito para dar continuidad a los trabajos para la elaboración de un Anteproyecto de Ley de Participación Institucional que parta de las bases elaboradas durante la pasada legislatura en el seno de la Mesa de Diálogo Social. Bases que, contando con un total consenso entre los integrantes de la Mesa, no pudieron ser objeto de acuerdo por razones que nada tenían que ver con el contenido de las mismas.

63. Es necesario que dicha norma afirme y asegure la promoción del papel constitucional del sindicato para la defensa y fomento de los intereses económicos y sociales que les son propios, que no son únicamente los ligados al ámbito de las relaciones laborales.

### 64. **1.3 Fiscalidad**

65. El sistema tributario es un elemento básico de cualquier estructura de Estado porque determina los mecanismos de recaudación, progresividad, suficiencia, inversión y gasto público, con especial relevancia en la prestación de servicios públicos básicos.

66. El sistema tributario tiene un triple impacto. Primero tiene un fuerte impacto social, facilitando el acceso a servicios públicos de calidad y contando con sistemas de protección social frente a diferentes contingencias. Tiene, también, un impacto positivo sobre la reducción de la desigualdad social al promover una redistribución de la riqueza entre diferentes ámbitos. Y tiene, sin duda, un impacto económico sobre el crecimiento y la capacidad de generar empleo. Dicho en otras palabras, y teniendo en cuenta estas tres variables, no puede haber un estado de bienestar fuerte si la base tributaria es débil.

67. En Euskadi, más allá del resultado final de los procesos de debate y reforma, en su caso, de la norma fiscal de las tres diputaciones, nuestro sindicato seguirá reivindicando que el parlamento vasco tenga competencias fiscales. Tener un parlamento sin capacidad legislativa en esta materia es, a nuestro entender, un déficit democrático importante.

68. Desde esta premisa enumeramos algunas de las medidas que hemos abordado en nuestra propuesta.

69. Como primera línea de actuación demandamos fortalecer la transparencia fiscal para abordar la garantía de la suficiencia y progresividad de la recaudación, ligados a renta y riqueza, y el tratamiento homogéneo de las diferentes fuentes de renta (capital y trabajo, esencialmente). En este sentido hemos propuesto, entre otras cosas, la publicación del ratio de inspectores e inspectoras de las haciendas vascas, con el fin de medir nuestra



robustez en la inspección fiscal en comparación numérica con otros países de nuestro entorno, o la creación del Observatorio del Fraude.

70. Con respecto al impuesto de sociedades, hemos defendido el incremento del tipo efectivo del impuesto de sociedades, poniendo el foco en los beneficios y no en el tamaño de la empresa o incrementar en tres puntos el tipo del impuesto para empresas con beneficios que reducen sus plantillas. Además hemos demandado la aplicación de una base unificada general para la mayoría de rentas del capital, evitando así el trato privilegiado que reciben las rentas del ahorro con respecto a las rentas del trabajo.
71. En otro orden de cosas otro de nuestros objetivos pasa porque la herramienta fiscal se ponga al servicio de la política pública de vivienda y que se exploren cuestiones como el tratamiento fiscal de la vivienda turística.
72. Además, hemos reclamado que se aumente el gravamen aplicado a la transmisión de herencias ya que este hecho es fundamental para entender cómo se sostiene la transmisión intergeneracional de la riqueza y como, a la inversa, la pobreza se cronifica entre generaciones de la misma familia.
73. También proponemos la creación de una policía tributaria con el objetivo de desenmascarar fraudes que son difícilmente detectables o que se ocultan bajo una apariencia de legalidad.

#### 74. **1.4 Vivienda**

75. La política de vivienda constituye sin duda uno de los retos más importantes que tenemos sobre la mesa. Las políticas de vivienda son, también, políticas laborales, en la medida en que impactan de manera evidente sobre las condiciones de vida y renta disponible de la clase trabajadora.
76. Arrastramos aún las consecuencias de décadas de políticas de vivienda que no trataban tanto de afianzar la función social de la misma como de responder a otros intereses. Las políticas públicas insistían en la vivienda en régimen de propiedad; las entidades financieras, primero, y los fondos especulativos, después, saludaban de buena gana el

crecimiento de las burbujas inmobiliarias y el endeudamiento de la clase trabajadora, que de otra forma no podía, ni puede en la actualidad, acceder a esa propiedad.

77. Así, el precio medio del metro cuadrado en España se sitúa este mismo año en el entorno de los 2.138€. En Euskadi escala hasta casi los 3.000€. Si nos vamos al alquiler, nos encontramos con unas cifras en constante aumento, que se sitúan en valores igualmente inaccesibles para capas cada vez más amplias de la población: alcanzando porcentajes que incluso superan el 30% de la renta disponible en los hogares para el pago del alquiler. Además, en el caso de la juventud trabajadora de Euskadi, la inversión destinada a vivienda asciende al 51,4% en el caso de la renta para la hipoteca y a casi el 57% cuando nos referimos al alquiler.
78. En Euskadi tenemos algunas herramientas que fruto de nuestro marco competencial nos permiten avanzar en otras políticas que desde el sindicato consideramos no sólo más justas, sino también más eficaces.
79. Para empezar, la Ley de Vivienda de Euskadi de 2015 ya reconoce el derecho subjetivo a la vivienda, y más concretamente a disfrutar de una vivienda digna y adecuada, estableciendo así una verdadera obligación para los poderes públicos. que pasa, en cualquier caso, por una suficiente dotación presupuestaria para hacer frente a los retos delimitados anteriormente. Actualmente el gasto público relacionado con política de vivienda en Euskadi alcanza el 1,1% del PIB., todavía lejos del 1,5% del PIB en el que se sitúa la media europea.
80. Además de la ley de Vivienda contamos con la calificación permanente para las viviendas de protección oficial que opera desde el año 2003, lo que debería evitar acciones especulativas sobre las mismas y con un registro de necesidades de vivienda, que es Etxebide. Esto nos permite conocer lo que la población vasca está demandando. En cuanto a vivienda protegida, en Etxebide aparecen registradas más de 90.000 solicitudes en el año 2023. Además, tres de cada cuatro solicitantes lo son en régimen de alquiler.
81. Para nuestra organización dotarnos de un parque público de vivienda en régimen de alquiler suficiente y de calidad va a ser clave en los próximos años. Y para ello se puede apostar por diferentes vías que deberán ser explotadas, desde las nuevas promociones,

hasta la adquisición directa de vivienda vacía por parte del Gobierno Vasco, o también la potenciación de programas como los que gestiona Alokabide.

82. Sin embargo, y a pesar de las medidas comentadas, lo cierto es que las mismas se han demostrado insuficientes para frenar el constante aumento de precios señalado. Esta situación se ha visto empeorada de forma clara por la expansión del turismo y de las viviendas turísticas.
83. Así, se trata de un servicio al turismo en plena expansión. En Bilbao, por ejemplo, se calcula que en el año 2024 solo los pisos turísticos suponen ya casi el 30% de la oferta de alojamiento turístico, y eso sin contar otras prácticas, como el “alquiler de habitaciones” (que además esconde una perversión de la legalidad vigente).
84. Resulta evidente el impacto que este tipo de prácticas tienen tanto sobre la función social que debe tener la vivienda, como sobre la propia fisonomía de nuestras ciudades. Y que, además, no se traslada en forma positiva ni en términos de empleo (apenas genera puestos de trabajo), ni en términos de aportación a las arcas públicas, puesto que no tributa como el servicio que en realidad es. Recordemos además la creciente implantación de fondos especulativos que se dedican a la adquisición de inmuebles con el objetivo de darles este uso. Si bien el Gobierno vasco señala que la penetración de este tipo de grandes tenedores en Euskadi no llega al 5%, se trata de una práctica parasitaria, especulativa y con un alto riesgo de expulsión de las personas que reclaman una vivienda para su uso principal.
85. Por ello, y en este ámbito, el sindicato reclamará tanto los cambios normativos necesarios para ajustar y limitar estas prácticas, como el necesario reforzamiento de la inspección y control sobre pisos turísticos y alquiler de habitaciones, que hoy se han configurado como elementos de elusión de las nuevas reglas en materia de vivienda y control de precios.
86. En este sentido, es básico también el desarrollo de políticas eficaces de limitación de precios de alquiler en zonas tensionadas, con el desarrollo de las acciones pertinentes ya contempladas por la ley, o aquellas otras que se resulten necesarias. Y todo ello en aras de garantizar, una vez más, la función social de la vivienda frente a usos especulativos, que expulsan a las personas trabajadoras de aquellos espacios donde viven y trabajan.

## 87. 1.5 Políticas Sociales y Protección Social

88. En la configuración del estado de las autonomías nos encontramos con un sistema de protección social complejo, con competencias distribuidas entre los diferentes niveles de las administraciones públicas.
89. En el marco autonómico de Euskadi se dividen competencialmente en dos carteras de gobierno diferentes, la Consejería de Servicios Sociales y la Consejería de Inclusión Social, dependientes cada una de ellas de los dos socios de gobierno.
90. A pesar de los órganos interinstitucionales que regulan la coordinación de la ejecución de estas políticas sociales en las distintas administraciones competenciales (autonómica, foral y local), CCOO considera la necesidad de un consenso sobre los servicios sociales y de inclusión social en Euskadi que debería sostenerse en un modelo público de políticas sociales que se vean reforzados económicamente y tiendan a su publicación. Modelo que refuerce el sistema de servicios sociales y las políticas públicas de infancia, juventud, discapacidad, personas mayores, inclusión social... en el marco de una estrategia y política de cuidados, transversal e interrelacionada.
91. La investigación en torno a los servicios sociales debe ser un elemento de lanza de un Sistema de Bienestar que ha sido ejemplo en Europa. La era COVID ha demostrado que los Estados deben ser capaces de atender con urgencia las situaciones más dramáticas y distópicas que puedan ocurrir. Por esto, los Sistemas de Bienestar deben ser capaces de atender con urgencia los cambios sociales, económicos, sanitarios... en un modelo de sociedad con problemas coyunturales que requieren de atenciones y por tanto de políticas ágiles fuertes en recursos humanos y alejados de sistemas burocráticos.
92. El sindicalismo debe estar atento a los planteamientos de conceptos como la silver economy y sobre la IA en los sistemas de atención a las personas dependientes.
93. Las visiones capitalistas de nicho de negocio de los servicios sociales y de cuidados nos fuerzan a adoptar una posición clara al respecto. Debemos estar vigilantes en el diseño y

objetivos de las políticas y servicios sociales cuando planteen beneficio y rentabilidad de negocio.

94. La posición de CCOO debe ser la defensa de un modelo de políticas sociales públicas, sostenidas con financiación pública, y adaptadas a las necesidades coyunturales de una sociedad que evoluciona con nuevas y diferentes necesidades. Políticas sociales que se caractericen por una gestión y responsabilidad pública que proteja los intereses de los sujetos de las personas beneficiarias y de las trabajadoras del sector por encima de los intereses de mercado.
95. En lo referente a Seguridad Social, en el nivel contributivo, desde el 2021 hemos asistido a un auténtico “volteo” del sistema. Hemos pasado de arrastrar las nefastas consecuencias de la reforma no pactada del Gobierno del Partido Popular de Rajoy a un intenso proceso de negociación que culminaba con una reforma en dos fases. Los objetivos del sindicato a lo largo de este proceso han sido claros: derogar de forma inmediata los aspectos más lesivos de aquel recorte promovido en el año 2013; reforzar la estructura de ingresos del sistema para hacer frente a los retos que se nos plantean en los próximos años y mejorar las prestaciones del sistema. Particularmente interesante en este sentido han sido también las acciones para mejorar las pensiones mínimas contributivas y no contributivas, y todo ello en un contexto de alta inflación como el que hemos atravesado.
96. Centrados en Euskadi, Seguridad Social tenía en 2023 más de medio millón de pensiones (contributivas y no contributivas) reconocidas. En cuanto a las cuantías, estas se mantienen entre las más altas del estado, pero aquí también llegan las sombras: la pensión media de los hombres es casi un 56% superior a las de las mujeres.
97. Este dato refuerza la necesaria acción del sindicato para combatir las brechas entre mujeres y hombres, también en pensiones. Y explica igualmente si hablamos en términos de RGI: a lo largo de 2024 más de 65.000 personas fueron titulares en algún momento de RGI; el 24% de ellas fueron pensionistas. Y de estas personas más del 60% eran mujeres.

98. Esta fotografía en Euskadi explica el impacto que han tenido las medidas adoptadas en el Diálogo Social en la mesa de pensiones. Desde la vuelta al IPC como mecanismo para mantener conectadas las pensiones a nuestra realidad económica, hasta las mejoras en el complemento para la lucha contra la brecha de género en pensiones, la mejora de las pensiones mínimas contributivas y no contributivas o la mejora también del sistema de integración de lagunas, todas ellas son medidas dirigidas entre otras cosas a combatir la brecha entre mujeres y hombres. La acción del sindicato se dirigirá a reforzar el camino emprendido en los últimos años, poniendo el foco en la defensa de nuestro sistema público de pensiones, y en la reivindicación del papel del diálogo social para desarrollar medidas estructurales que desmonten los discursos liberales interesados en torno al mismo.
99. En este punto debemos recordar, no obstante que las pensiones son el reflejo de nuestro mercado laboral, y por tanto debemos tener en cuenta que la mejor herramienta para mejorar las pensiones del futuro la tenemos hoy en la negociación colectiva.
100. Por lo que respecta a aquellas materias y políticas sociales sobre las que Euskadi tiene competencias en el nivel asistencial, ya hemos adelantado algún dato al referirnos a la RGI.
101. De sobra son conocidos los discursos que se plantean también aquí, en lo que algunos y algunas denominan “oasis vasco”. Es este un ideal autocomplaciente que debe ser combatido por el sindicato. De nada sirve ser “el tuerto en el país de los ciegos”. En Euskadi el riesgo de pobreza y exclusión afecta, según datos de 2023, al 15,5% de la población, más de 340.000 personas. Casi uno de cada tres hogares tiene dificultades para llegar a fin de mes, y uno de cada cinco manifiesta incapacidad para hacer frente a gastos imprevistos.
102. **1.6 Transformar el modelo de Cuidados**
103. Los cuidados, como concepto, pasaron de ser invisibles en la política general y de estar exclusivamente presentes en las agendas del movimiento feminista y de la lucha sindical, a ser uno de los más manidos y utilizados en la era Covid y Post-Covid. Los intentos

posteriores de hacerlos aterrizar en las políticas públicas no han conseguido atinar en los marcos.

104. Aunque sea una de las palabras más usadas en las agendas sociales y políticas, el verdadero reto de los cuidados ha estado siempre en su propia conceptualización; es decir: qué se entiende por cuidado y por ende qué se tiene que cuidar.
105. Para nuestra organización, en el ámbito asistencial-educativo, el acceso gratuito y universal, a la etapa 0-3 años, el apoyo escolar, las aulas para facilitar la conciliación laboral (goizeko eta arratsaldeko zaintza), la atención a las necesidades derivadas de la atención temprana, el ocio escolar, el comedor gratuitos; la falta de centros de discapacidad, centros de día y equipos profesionalizados; los servicios para personas con dependencia, residenciales, viviendas tuteladas, SAD, centros de día, ocio para el envejecimiento activo... son algunas de las áreas de cuidados que deben formar parte de un sistema integral de cuidados de carácter público.
106. CCOO de Euskadi plantea que, allá donde los cuidados generan una desigualdad de género, clase o etnia, donde no se cubran necesidades básicas, donde la cobertura genere desigualdades frente al modelo privado, se garantice un sistema público y de calidad que dignifique, profesionalice y revalorice las condiciones de trabajo.
107. Nuestro objetivo es poner los cuidados en el centro desde la perspectiva feminista donde el trabajo y los servicios públicos de calidad sean ejes en los que se fundamente un sistema público de cuidados en forma de nuevo pilar del Estado de Bienestar. Por ello promoveremos en todos los espacios donde tengamos capacidad de interlocución este planteamiento.
108. Un elemento fundamental para intentar crear un sistema público de cuidados es evaluar la situación actual de los servicios que deberían estar insertos en este sistema.
109. El sistema público de cuidados debe garantizar el derecho a ser cuidada/cuidado con atención profesionalizada por parte del Estado en aquellas situaciones, edades o condiciones personales de falta de autonomía personal que requieran de esos cuidados para garantizar una vida digna. Garantizar una cobertura universal de los servicios es

esencial para frenar las discriminaciones de clase, origen o sexo que se dan a la hora de ser cuidada o cuidado.

110. Además debemos complementar nuestro análisis desde la perspectiva feminista de las que ejercen las actividades vinculadas al cuidado en el mercado de trabajo y en los ámbitos privados. Este reparto desequilibrado es reflejo de una estructura patriarcal y discriminatoria, sustentadora de las brechas de género en el mercado de trabajo.
111. El empleo de las personas trabajadoras del sector debe ser revalorizado. Además de la negociación colectiva, en estos sectores es fundamental un compromiso real no sólo dotaciones económicas sino también en la cualificación profesional que debe ser asumida por parte de las empresas y de la administración.
112. Las tareas de cuidados no remuneradas siguen siendo asumidas en su mayoría por mujeres, cuya diversidad de clase, edad y origen impactan de un modo diferente en la creación de un proyecto vital libre para ellas.
113. Para combatir el desigual reparto de los cuidados, debemos garantizar que las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida laboral con su vida personal. Seguiremos insistiendo en el objetivo de la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial. Debemos garantizar a través de la negociación colectiva permisos retribuidos que respondan a las necesidades actuales de las personas trabajadoras y que las empresas asuman su responsabilidad.
114. Además debemos garantizar que las políticas públicas en esta materia sean diseñadas desde una transversal feminista pero también de clase. La conciliación corresponsable es un elemento de justicia social y la responsabilidad de los hombres debe ser un objetivo prioritario en nuestra propuesta de acción sindical en esta materia.

## 115. **1.7 Servicios Públicos**

116. Los servicios públicos son una herramienta esencial para mantener la cohesión social y para garantizar la igualdad entre la ciudadanía. Un estado del bienestar fuerte necesita unos servicios públicos dotados de recursos suficientes para satisfacer las necesidades



de una ciudadanía en la que las desigualdades son crecientes. Frente a los discursos individualizadores y de desmantelamiento de cualquier cosa que suene a algo público, es necesario reforzar la idea de lo común como garante de bienestar. En este marco, no es casualidad que, entre otras, la sanidad y la educación públicas estén en el ojo del huracán ahora mismo.

117. Este discurso de desmantelar lo público viene de lejos ya. Es cierto que la irrupción del Covid tensionó a toda la sociedad y los servicios públicos no fueron una excepción, pero años de políticas de austeridad provocaron que llegaran exhaustos a la pandemia. Y después de ella, todavía queda mucho por hacer para recuperar unos estándares adecuados de prestación de servicios.
118. Dos normas de reciente aprobación marcarán principalmente nuestra acción sindical en Euskadi el próximo mandato: la Ley 11/2022 de Empleo Público Vasco y el reciente Decreto 19/2024 de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco. Especialmente la LEPV se presenta como palanca para la modernización de las administraciones, por lo que conocerla será vital en nuestra acción sindical.
119. Las desorbitadas tasas de temporalidad en nuestras administraciones es uno de los efectos más notables de estas políticas. Si bien Euskadi está ligeramente por encima de la media en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras en el sector público, es también la comunidad autónoma con la tasa de temporalidad más alta en sus administraciones, cuatro puntos por encima de la siguiente. La defensa de la estabilidad en el empleo público y la reducción de la temporalidad debe ser, por tanto, una reivindicación prioritaria en la acción sindical de CCOO de Euskadi.
120. Para mejorar la calidad del empleo público, otra reivindicación del sindicato debe ser la recuperación de la negociación colectiva en las administraciones. En la última década el Gobierno Vasco ha sido alumno aplicadísimo a la hora de implantar las políticas de recortes y, hoy por hoy, seguimos con ámbitos de negociación convertidos en espacios meramente informativos donde, las Direcciones correspondientes anuncian las medidas o decisiones adoptadas unilateralmente sin llevar a cabo negociación alguna.

121. Siguiendo esta idea, creemos que es necesario superar ya la dinámica de normativa básica que ha venido fijando, habitualmente desde los Presupuestos Generales del Estado, cuestiones como las subidas salariales o las tasas de reposición del empleo público. Sin cuestionar en ningún momento los acuerdos que hemos alcanzado en los ámbitos estatales, replicar la negociación colectiva en cascada de los sectores privados al sector público, acerca las condiciones de trabajo a la realidad territorial.
122. Es cierto que, aunque le llamemos negociación colectiva a lo que hacemos en las administraciones públicas, se trata de una práctica diferente a la que encontramos en los sectores privados, por el hecho de que no son dos partes iguales las que se sientan a negociar y ni siquiera operan los juegos de mayorías en los acuerdos. Pero, aún así, aunque las Administraciones puedan imponer sus decisiones, eso no quita para que estas tengan el deber de negociar. Es prioritario para el sindicalismo en general y para CCOO de Euskadi en particular recuperar estos espacios de negociación y acuerdo.
123. Esta particularidad y multiplicidad de ámbitos públicos de negociación no debería, sin embargo, ser obstáculo para que CCOO pueda compartir conocimiento y coordinar nuestras acciones en el sector público en su sentido amplio: las administraciones públicas, las empresas que prestan servicios para ellas y las empresas públicas forman un ecosistema complejo y entrelazado en el que unas influyen a otras, por lo que tampoco parece conveniente que el sindicato actúe en ellas mediante células independientes. Siendo un reto complicado, por nuevo más que por su dificultad, buscar sinergias, compartir conocimientos y estrategias entre nuestras diferentes organizaciones puede mejorar mucho nuestra acción sindical.
124. Un claro ejemplo de esto lo podemos encontrar en uno de los campos que, para el sindicato, va a suponer el ya citado decreto de normalización del uso del euskera en los servicios públicos. CCOO de Euskadi ha trabajado sin descanso durante la tramitación del decreto para evitar que la política lingüística de las administraciones siga convirtiendo el euskera en una barrera infranqueable para miles de personas en nuestro país, más aún cuando sus efectos no se quedan ya en el empleo público sino que se extiende también a los servicios subcontratados.

125. Finalmente, el texto aprobado por el Gobierno Vasco ha dejado fuera algunas de las reivindicaciones centrales del sindicato, ahondando todavía más, si cabe, en aspectos que pueden poner en riesgo la continuidad en sus puestos de trabajo de miles de trabajadoras del entorno del empleo público. Así, mientras no se dé un cambio normativo en esta materia, nuestra tarea debe ser aprovechar los resquicios restantes para paliar en la medida de lo posible estos aspectos, tanto desde la negociación colectiva como desde el contencioso administrativo.
126. En definitiva, es el momento no solo de recuperar lo perdido por el personal público desde las políticas de austeridad hasta ahora, sino de conquistar nuevos derechos que mejoren sus condiciones de trabajo, por dos razones fundamentales: primero, para poder prestar unos servicios públicos de calidad es imprescindible que estos cuenten con las condiciones y recursos humanos y materiales suficientes; y segundo, para que el Gobierno Vasco y el resto de administraciones actúen no solo como agentes neutrales en la calidad del empleo, sino que funcionen como palanca activa para mejorar también las condiciones del sector privado.

## **2. Acción Sindical para la defensa de la clase trabajadora**

---

### **127. 2.1 Retos de la negociación colectiva**

128. La negociación colectiva es un elemento central para la ordenación de las relaciones laborales. Mediante la negociación regulamos ámbitos importantes del Derecho del Trabajo, como la fijación de condiciones de trabajo y de empleo, la gestión de los conflictos laborales y la participación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito correspondiente. La negociación colectiva es la herramienta que aúna el afianzamiento y la mejora de las condiciones de trabajo con la vertebración del sindicato allí donde estamos y donde queremos estar para crear organización sindical.

129. El sindicato debe estar atento tanto a los distintos cambios normativos producidos como a las demandas que emanan de los propios trabajadores y trabajadoras. Todo ello en un contexto de cambio generacional y nuevas realidades laborales que deberemos abordar.
130. Dentro de los cambios normativos la aprobación del RDL sobre las prestaciones de desempleo el Gobierno ha introducido una modificación en la redacción del artículo 84 del ET, en lo que afecta a la estructura de la negociación colectiva y a la relación de las unidades de negociación que recoge el artículo 83.
131. Esta modificación no va a suponer un cambio en nuestro ámbito de negociación colectiva, lo que hace es dar garantía y plena validez al acuerdo interprofesional autonómico de estructura de la negociación colectiva en Euskadi que firmamos en el 2017.
132. Tenemos que abordar un debate serio en el seno de nuestra organización basado en una estrategia inteligente que haga que transitemos en el tiempo de un modelo, mayoritariamente sectorial provincial, hacia uno sectorial autonómico.
133. Debemos partir de un análisis de los espacios de negociación actuales sin renunciar a seguir apostando por aquellos espacios provinciales donde nuestra representación es mayoritaria o determinante. Sin embargo, fruto de este mismo análisis, hemos de encontrar espacios en los que poder abordar convenios autonómicos que ordenen y racionalicen la amalgama de convenios que tenemos actualmente, bien configurando espacios autonómicos nuevos o bien haciendo confluir los ya existentes en cada una de las provincias. Esto debe servir para racionalizar nuestro mapa de negociación colectiva y preservar los procesos de negociación que protejan y representen a más personas trabajadoras.
134. Nunca hemos de perder de vista la reticencia de las patronales sectoriales a abordar estos espacios utilizando como excusa la desigual realidad entre territorios frente al verdadero objetivo de las patronales territoriales de ejercer el control sobre una negociación desagregada provincialmente o de frenar la fuerza sindical organizada en un espacio autonómico que puede servir para fortalecer la negociación colectiva y arraigarla en Euskadi.

135. Debemos vencer también nuestras propias reticencias orgánicas. El hecho de dividirnos en esfuerzos negociales atomizados nos desgasta, ya que multiplica nuestra presencia en numerosos escenarios y desarma nuestro modelo de negociación colectiva. En este sentido, el ámbito autonómico refuerza y blinda el ámbito autonómico refuerza y blinda no sólo la negociación que se realice en nuestro territorio sino que además elimina las desigualdades existentes entre territorios.
136. Además, el análisis del mapa sectorial tiene que llevarnos a realizar un estudio de los ámbitos funcionales antes de abrir nuevos espacios de concertación, con el fin de ampliar estos y reforzar convenios que afecten cada vez a más personas trabajadoras, y no promover o mantener negociaciones que eliminen o segmenten los espacios de negociación existentes.
137. Junto con lo anteriormente descrito hemos de reflexionar sobre la aparición de nuevas actividades laborales vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías en el puesto de trabajo porque el impacto de este fenómeno en los tipos de organización colectiva es importante y puede socavar las bases del sindicalismo moderno, lo que requiere repensar tanto las prácticas como las estrategias.
138. La aparición de nuevas actividades en sectores productivos, basadas en tecnologías disruptivas, están teniendo un doble impacto en detrimento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, debilitando los mecanismos tradicionales de la negociación colectiva; impactando en los niveles de empleo y en su calidad; introduciendo nuevas formas de organizar y distribuir la producción local y globalmente; y generando nuevos retos sobre el uso y abuso de los datos personales y la toma de decisiones automatizada en base a algoritmos de inteligencia artificial.
139. La mejor manera de afrontar cualquier cambio es ser consciente de que habrá ese cambio. Por eso, desde nuestra organización sindical prevemos los cambios tecnológicos y el impacto que pueden tener en el mundo laboral, y llevamos a cabo acciones para que este impacto no sea traumático, sino al contrario, aprovechamos todas las ventajas. Para ello, debemos informar y sensibilizar sobre la influencia del uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en el ámbito de las empresas, sea cual sea su tamaño y sean de base tecnológica o manufacturera. Desde el sindicato, tendremos una actitud vigilante de

los riesgos emergentes y promoveremos la formación para mejorar las capacidades de los y las delegadas.

140. Este nuevo marco debe acometerse, además, mediante la apuesta por ampliar la base del diálogo social y aprovechar el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías para implementar nuevas herramientas y estrategias digitales al servicio del intercambio de información entre iguales, y la acumulación de fuerza intersectorial en aras de una mejor negociación colectiva.
141. No debemos olvidar que la negociación colectiva y sobre todo sus reivindicaciones emanan de las demandas de las personas trabajadoras a través de procesos de participación. Si bien la jornada y el salario van a seguir siendo reivindicaciones prioritarias en nuestras negociaciones, y más en los sectores precarios, no debemos perder de vista materias que cada vez tienen más importancia, también para parte de las personas que aspiramos a representar.
142. La disputa de la organización del trabajo va a ser, en los próximos años, un caballo de batalla importante. No hablamos sólo de cuánto tiempo se trabaja sino de cómo se distribuye esa jornada. Algo que, en el estatuto de los trabajadores, es materia reservada para las empresas tiene que empezar a estar en nuestras prioridades a la hora de negociar porque las generaciones más jóvenes, entienden el trabajo como sustentador de una vida de calidad y, en este sentido, ponen en valor unas buenas condiciones laborales, la estabilidad en el empleo, la eliminación de desigualdades contractuales y salariales.
143. Es este sentido, debemos impulsar todas aquellas medidas que vayan en la línea de poder compatibilizar la vida laboral y la familiar a través de los permisos retribuidos así como la organización del trabajo y políticas públicas valientes que eviten que la tarea de los cuidados recaiga solo en una parte de la clase trabajadora.
144. Los planes de igualdad tienen que ser mucho más protagonistas en nuestra negociación colectiva, no solo por la cantidad ingente de información que nos proporcionan a través de los registros retributivos y la valoración de puestos sino porque no debería entenderse los planes de igualdad sin los convenios colectivos ni viceversa, para eliminar las brechas laborales de género existentes.

145. Debemos poner al día la negociación colectiva con perspectiva de género y ajustarla a las nuevas realidades laborales. Para ello el diálogo social debe ser referente y tendremos que trabajar para avanzar en acuerdos que refuercen nuestro papel.

## 146. **2.2 Planes de Igualdad**

147. La negociación colectiva es una de nuestras herramientas clave para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello, debemos incorporar desde el primer momento y hasta el final de las negociaciones la transversal feminista. Los planes de igualdad son, uno más de los instrumentos de la negociación colectiva, y por eso tenemos que afianzarlos y extenderlos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

148. Los planes de igualdad deben ser una referencia de obtención de derechos para las personas trabajadoras. Debemos involucrar a las plantillas de un modo activo en el proceso, no solo una vez firmado el plan, sino también durante la negociación del mismo, tanto en empresas con representación sindical como en las que no cuentan con ella.

149. Los planes de igualdad son clave para que plantillas sin representación sindical conozcan el buen trabajo sindical de nuestra organización. Por eso es tan importante que exista un trabajo coordinado entre toda la organización y, fundamentalmente, entre las secretarías de organización, acción sindical y mujeres.

150. Las personas que representen a nuestra organización en las mesas de negociación deben hacerlo desde una visión feminista. Por esta razón les dotaremos de los mecanismos para que puedan realizarlo desde esa transversal.

151. Los planes de igualdad deben ser efectivos en la eliminación de las brechas entre hombres y mujeres, no hablamos de una igualdad formal sino real. En este sentido partiremos de un análisis cualitativo de las medidas a firmar y la evolución de las medidas firmadas. Debemos aprovechar las comisiones de seguimiento como una pieza clave y no como una mera formalidad.

152. La negociación colectiva en la empresa debe ser entendida como el conjunto de mecanismos que tenemos al alcance como representación de las personas trabajadoras. Los planes de igualdad son un mecanismo más que no puede ir desligado de las fórmulas clásicas de negociación que se han ligado en exclusiva al convenio. Para ello debemos tejer una estrategia global emanada de todos los espacios de negociación, enriqueciendo la negociación colectiva y llegando a determinar aspectos en los que no teníamos capacidad de incidencia.
153. Sin una estrategia coordinada perderemos una oportunidad de ir hacia una nueva conceptualización de la negociación colectiva que responda a las necesidades actuales de las personas trabajadoras.
154. Debemos convertir la negociación colectiva en herramienta para prevenir todas las formas de violencias machistas y garantizar los derechos de las víctimas o supervivientes. Así, son claves los protocolos contra el acoso sexual como medida preventiva acompañados de la formación a las plantillas. Por otro lado, a través de todos los mecanismos de la negociación colectiva, debemos ampliar los derechos laborales de las víctimas o supervivientes.

155. **2.3 Salud Laboral**

156. CCOO va a seguir dando pasos para consolidarse como referente de la defensa de la salud laboral y de la mejora de las condiciones laborales para contribuir a reducir los daños a la salud derivados del trabajo.
157. La exigencia de medidas preventivas, ya sea a través del diálogo o la interlocución con las empresas o a través de las denuncias cuando esos marcos de interlocución se agoten, para que no haya accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales es una seña de identidad del sindicato y lo va a seguir siendo.
158. Además, es necesario que traslademos a la opinión pública la situación real que existe en los centros de trabajo en relación con la salud laboral, los daños que producen las condiciones de trabajo y el subregistro dichos daños. Conocerlos y saber que estos, muchas veces, se ocultan como enfermedades comunes, tiene una incidencia directa en



la generación de una cultura preventiva más amplia, que es necesario aprovechar para fomentar la exigencia de medidas preventivas. Para que esta exigencia pueda llevarse a cabo con garantías tiene que venir reforzada por la representación sindical de CCOO en los centros de trabajo, que también habrá que intentar incrementar.

159. Durante los últimos años este trabajo de visibilización y afloramiento de patologías de origen profesional que permanecían ocultas como contingencias comunes ha sido realizado por CCOO en el marco de los planes de trabajo presentados ante el Observatorio Vasco para la Cultura Preventiva en la PYME. Es necesario que el sindicato siga apostando por este espacio, que al derivarse de la mesa de diálogo social vasca, contribuye igualmente a prestigiar y poner en valor el propio diálogo social.
160. La visibilización de los daños derivados del trabajo tiene que orientarse igualmente a las consecuencias que esto tiene en las empresas en forma de pagos de recargos de prestaciones y de indemnizaciones de daños y perjuicios por falta de medidas preventivas allí donde se pueda conseguir esta reparación del daño. Igualmente, dicha visibilización implica el traslado a la opinión pública de la existencia de verdaderos dramas, como son los accidentes mortales de trabajo, a través de la convocatoria de movilizaciones propias o de la participación de CCOO en otras convocatorias unitarias, frecuentemente por comités de empresa en las que el sindicato tenga representación.
161. De la misma manera, va a seguir siendo necesaria la movilización frente a las mutuas que en muchas ocasiones no reconocen el origen profesional de las dolencias. Si bien es necesario incidir en que en muchas ocasiones la propia Seguridad Social también toma parte en esta práctica, es en las mutuas donde se localiza el gran filtro debido a la atribución legal que en primera instancia tienen estas entidades para decidir lo que es o no una contingencia profesional.
162. También en las mutuas se puede focalizar una problemática muy concreta, como es la emisión de altas indebidas o prematuras en contingencias profesionales a personas no recuperadas para incorporarse al trabajo. E igualmente para evitar la presión que sufren en ocasiones las personas que están de baja por enfermedad común. CCOO debe reforzar el discurso y la movilización en contra de la gestión de las contingencias comunes por estas entidades. Esta presión contra personas enfermas, que no pueden

desempeñar su trabajo, se denunciará igualmente, identificándolo como una práctica que no contribuye al proceso de recuperación, al igual que el papel de las empresas que operan bajo lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de las Personas Trabajadoras y se dedican a la citación y control de personas que están de baja médica.

163. La situación de hostigamiento que viven muchas personas que están de baja médica y que se describe en los párrafos anteriores, es inseparable del discurso que están lanzando patronales, mutuas y medios de comunicación y que pretenden englobar de forma torticera estas bajas, y también las licencias y permisos remunerados o no, bajo el término absentismo. Este discurso tiene que ser confrontado tanto en los centros de trabajo como en ámbitos institucionales. Estar de baja médica es algo necesario y totalmente legal al estar debidamente prescrito por un profesional sanitario. Los controles administrativos y por parte de la empresa existen y se ponen en práctica. Cuestionar esto es algo que atenta contra el derecho a recuperarse de una patología y contra la propia salud laboral.
164. Un número indeterminado pero grande de los procesos de baja médica que existen en la actualidad tienen que ver con patologías de origen psiquiátrico, y más directamente con la exposición a riesgos psicosociales que se deriva de las condiciones de trabajo. Pese a esto constan como procesos de baja asociados a una enfermedad común debido a que han sido derivados por parte de la mutua correspondiente al sistema público de salud.
165. Siendo como son las patologías relacionadas con la salud mental una de las prioridades médicas de este siglo XXI, es necesario ahondar en la relación de causalidad que existe entre las condiciones de trabajo, la posibilidad de sufrir daños en la salud y la precariedad laboral como aspectos generadores de enfermedad en este ámbito. Para la prevención de este grave efecto sobre la salud es especialmente necesario, entre otras cosas, que las empresas realicen evaluaciones de riesgos psicosociales que den cuenta de forma real de cuáles son las condiciones de trabajo y los riesgos que derivan de ellas y que de estas se deriven medidas preventivas que sirvan para proteger a las personas trabajadoras.
166. La aparición de nuevos instrumentos legales provenientes del ámbito europeo tienen que suponer un incentivo para que CCOO defienda, en aquellos centros de trabajo y en aquellas circunstancias que sea posible, la reubicación en otros puestos de trabajo como

vía para dar continuidad a la relación laboral de las personas trabajadoras que sufran deterioros en su salud. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 del ha abierto una ventana de oportunidad que en algunos casos genera un instrumento a aplicar de forma previa al despido por ineptitud sobrevenida , que viene siendo un recurso que utilizan las empresas en estos casos. También la adaptación del propio puesto de trabajo es un mecanismo óptimo para evitar estos despidos.

167. El sindicato no puede defender ni exigir las medidas descritas en empresas que no cuenten con una evaluación de riesgos que sea reflejo fiel de las condiciones de trabajo, cosa que ocurre en gran número de ellas, de ahí su importancia. Independientemente de la utilidad que tienen las evaluaciones de riesgos para la aplicación de medidas preventivas que eviten daños a la salud en el trabajo, éstas también son fundamentales para conocer las condiciones de trabajo de un puesto concreto en el que vaya a ser empleada una persona especialmente sensible a determinados riesgos. El sindicato ha de extremar el control sobre la calidad de este instrumento, de indiscutible importancia.
168. Nada de lo anterior va a poder llevarse a cabo de forma efectiva si no se aplica el necesario punto de vista de género a la defensa de la salud laboral. CCOO tiene que marcarse como objetivo trabajar en todos los espacios en los que esté presente para que se alcance el mismo grado de protección real y efectiva para mujeres y hombres.

169. **2.4 Empleo, cambio de modelo productivo y reconocimiento de competencias**

170. En un momento de crecimiento económico como el que vivimos con récords de afiliación a la Seguridad Social, con bajas tasas de desempleo y mayor estabilidad en el mercado laboral, fruto de la última Reforma Laboral pactada, es más necesario que nunca recordar qué más allá de las cifras existen aún un importante volumen de personas que viven la tragedia del desempleo en sus vidas o que dada la estructura de nuestro tejido productivo y nuestro mercado laboral aspiran a encontrar un mejor empleo o a mejorar sus condiciones laborales.

171. Aún estamos lejos de lo que puede considerarse una situación de pleno empleo y no podemos perder de vista que asumir el concepto de paro estructural como algo inamovible, no solo supone una pérdida significativa de capacidad productiva para nuestra economía, sino que además puede abocar a una parte de nuestra población hacia la exclusión social.
172. Son muchos los factores que deben tenerse en cuenta para cambiar el escenario y nuestra intervención es clave respecto a todos ellos.
173. En primer lugar es hora de abandonar el viejo modelo productivo basado en bajos salarios, precariedad laboral y baja fiscalidad y apostar por un nuevo modelo productivo generador de empleo de calidad, aplicando los recursos públicos disponibles a proyectos que promuevan transformaciones productivas reales, que refuercen sectores estratégicos o supongan procesos de relocalización de la actividad productiva en Euskadi.
174. El concepto de “talento” tan utilizado actualmente es algo de lo que Euskadi sabe mucho. Con una población con altos niveles de cualificación como tiene nuestro territorio resulta extraño que una gran parte de personas estén ocupando puesto de trabajo por debajo de su nivel real de cualificación profesional. Resulta evidente que más allá de la necesidad de buscar “talento” en otros lugares es necesario que el tejido productivo sea capaz de absorber todo ese talento y eso no es posible con el modelo productivo actual.
175. En segundo lugar es imprescindible un reforzamiento de los servicios públicos de empleo y una nueva concepción de las políticas activas de empleo que pongan el énfasis en el apoyo personalizado a las personas en su acceso a un puesto de trabajo, utilizando para ello todas las herramientas disponibles, desde servicios de orientación y formación adaptados a sus necesidades hasta la posibilidad de definir incentivos a la contratación que, de manera selectiva, incidan de manera directa en las posibilidades de acceso de aquellos colectivos con mayores dificultades en su incorporación al mercado laboral. Todo ello sin perder de vista la necesidad de mantener una red protección social que facilite a las personas sin recursos suficientes, compatibilizar su participación en las políticas activas de empleo con el mantenimiento de una vida digna.
176. Si nuestra aportación a través del Diálogo Social fue clave para la elaboración de la actual Ley de Empleo, en un momento en que el Servicio Público de Empleo en Euskadi está en

proceso de transformación y la reciente Ley de Empleo debe ser objeto de desarrollo, resulta imprescindible que nuestra propuestas se incorporen a dichos procesos tanto a través del Diálogo Social como del resto de órganos de participación institucional en los que estamos presentes.

177. A pesar de las cifras que las estadísticas nos dan cada mes, acercarse al pleno empleo como se pretende no es fácil ni contamos con fórmulas mágicas para ello, pero lo que sí es cierto es que se trata de un objetivo que debería generar un gran consenso en cuanto a que supondría una gran mejora tanto social como económica. Tal y como reconoce la Ley de Empleo, el empleo de calidad debe ser el eje central sobre el que pivote el diseño de todas las políticas públicas.
178. En tercer lugar, para afrontar las transformaciones en que nos hayamos inmersos debemos demandar una recualificación del capital humano poniendo en marcha un sistema integrado y eficaz especialmente para la población adulta. De aquí a 2050, la mayoría de los empleos que existen ahora en España cambiarán significativamente como resultado de la digitalización, la transición energética y las transformaciones sociales y culturales. Como consecuencia, la obsolescencia competencial será cada vez mayor; los conocimientos adquiridos en la juventud caducarán más rápido, y obligará a las personas a reciclarse y actualizarse cada pocos años.
179. El envejecimiento demográfico también añadirá una presión adicional al reto de la recualificación, y el sindicato deberá contribuir a obligar a las empresas a que no solucionen la obsolescencia de competencias a base de reemplazar las personas trabajadoras más veteranas por otras más jóvenes que cobran salarios más reducidos.
180. La formación es, en este sentido, un instrumento clave para construir un abanico de competencias más actualizado. Sin embargo, desde hace ya tiempo se cuestiona la validez del actual sistema de formación para el empleo para hacer frente a los retos derivados de los procesos de transición en los que nos hallamos inmersos.
181. Seguiremos trabajando, en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en la articulación de un nuevo modelo que dé respuesta a los nuevos retos y que partiendo de un diagnóstico compartido y real entre el gobierno y los agentes sociales

sobre las necesidades formativas, articule los medios para su desarrollo y garantice nuestra intervención en todos los ámbitos de decisión y control relacionados con la formación de las personas trabajadoras.

182. Dada la trascendencia de este tema CCOO apuesta por la existencia de un marco común de referencia que permita estructurar este nuevo sistema garantizando de forma efectiva un derecho a la formación de toda nuestra población activa.
183. Uno de los instrumentos más importantes para hacer visible el nivel de cualificación real de nuestra población es el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales. Este procedimiento se está convirtiendo, como preveíamos, en un instrumento fundamental para sacar a la luz la realidad de los niveles de cualificación real de nuestra población. La falta de una titulación oficial de cualquier persona no implica, como han querido hacernos creer, que se carezca de un nivel de cualificación, elevado en muchos casos. Así lo están demostrando los resultados obtenidos por las personas que han pasado ya por este procedimiento y que están accediendo a través de su experiencia profesional a titulaciones de certificados de profesionalidad o ciclos de FP medios y superiores.
184. Es necesario que estos procedimientos sigan extendiéndose y para ello nuestra labor es fundamental, tanto para llegar al mayor número de personas trabajadoras como para facilitar a estas personas su participación en ellos.
185. Las políticas migratorias también son muy relevantes en relación con las políticas de empleo. CCOO apuesta por una migración con garantías, estabilidad en el empleo y la garantía de los derechos laborales y sociales de las personas migrantes. Eso implica también garantizar el tratamiento diferenciado de otros instrumentos (como el asilo y refugio, o las políticas de reagrupamiento familiar) que no pueden estar condicionadas por el empleo, aunque obviamente haya que garantizar también en estos casos el acceso al mismo. El arraigo por formación se está convirtiendo en una herramienta muy importante para facilitar la incorporación de muchas personas en situación irregular en nuestro país al mercado laboral. Sin embargo no cualquier cosa vale, por lo que es necesario que ejerzamos un control exhaustivo de las diferentes iniciativas que se están llevando a

efecto en esta materia asegurando que cumplan con su objetivo, respetando siempre los derechos laborales y sociales de estas personas.

186. En todo caso, la negociación colectiva debe convertirse en la herramienta más importante en el desarrollo del derecho a la formación estableciendo los criterios para su ejercicio. El papel de nuestros delegados y delegadas en las empresas respecto a los planes de formación que en ellas se desarrollan debe redefinirse haciendo que su intervención resulte clave para que la formación se transforme en el instrumento para el desarrollo profesional y personal de cualquier persona.

187. Además, en un momento en el que la extensión de la Formación Profesional dual a todos sus ciclos, sean del nivel que sean, tal y como establece la ley, va a suponer un punto de inflexión en el modelo de impartición de esta modalidad formativa, es necesario profundizar en el papel que los contratos para la formación en alternancia han de jugar en esta nueva realidad. Debemos asegurar que en todo caso se garanticen los derechos de las personas que llegan a las empresas a través de cualquier tipo de proceso formativo o de prácticas.

## 188. **2.5 Nuevas realidades del trabajo**

189. Cuando utilizamos esta expresión lo hacemos para fijarnos en aquellos cambios y/o variaciones de tendencia que se vienen produciendo en todos los ámbitos laborales y que, como organización sindical, percibimos en nuestro entorno de acción más cercano: los centros de trabajo.

190. Términos como teletrabajo, desconexión digital, tecnología digital, plataformas digitales, app, chatbot, personas trabajadoras en la nube, comercio electrónico, última milla, látigo digital, capitalismo de vigilancia, reputación digital, big data, algoritmo, inteligencia artificial, etc., han ido llegando e integrándose en nuestro vocabulario cotidiano como consecuencia de las nuevas situaciones que se van produciendo en el mundo del trabajo, cuyo origen es la transformación digital de los procesos organizativos y/o productivos de las empresas en todos los sectores.

191. Muchos ya de estos sectores, (el comercio, las telecomunicaciones, el transporte, la logística, la gestión administrativa, la paquetería, la atención telefónica, la banca, la ingeniería, el derecho, las viviendas turísticas, la limpieza, los cuidados, las clases particulares, la hostelería, guías turísticas, el servicio doméstico, el acompañamiento, etc.), son organizados y gestionados por aplicaciones y algoritmos que gobiernan y dirigen las relaciones laborales sin tener en cuenta las circunstancias personales y profesionales de las personas trabajadoras, de forma individual o colectiva.
192. En la mayoría de los casos, la llegada de estas tecnologías a las relaciones laborales y su evolución se traduce en una mayor fiscalización, control y precarización de las condiciones de trabajo: horarios, ritmos, turnos, salarios, bajas, vacaciones, recompensas, sanciones, etc. La empresa, a través de la utilización del algoritmo, decide a quién contratar cómo y cuándo hacerlo, a quién despedir, cómo organizar el trabajo, cuál es el rendimiento óptimo, la valoración y reputación de la persona trabajadora, entre otras muchas cosas.
193. La inteligencia artificial y el algoritmo, como su expresión más conocida y extendida, poco a poco están aterrizando en todos los sectores y eso merece que les prestemos la atención debida.
194. La regulación europea y española en esta materia aún está en fase de desarrollo pero es importante conocerla porque nos pueden ayudar a controlar estas situaciones en los centros de trabajo y en las empresas. En esta materia es importante conocer qué derechos nos amparan y dónde podemos encontrarlos para exigir su aplicación con plenas garantías.
195. Los algoritmos son determinantes en la identificación de patrones que se usan para la toma de decisiones ágiles y rápidas. Ofrecen información sobre mercados, ventas, clientes, servicios, etc. De la misma forma, lo pueden hacer sobre las personas trabajadoras, ofreciendo información sobre su productividad, su organización, sus circunstancias personales o sobre su comportamiento en el desarrollo del trabajo. Cada vez es más habitual que las empresas utilicen estas tecnologías en la gestión de personas. La principal consecuencia de estas estrategias es el fortalecimiento de la dirección empresarial, así como una mayor individualización de las relaciones de trabajo.



196. Estos algoritmos, además, son fuente de discriminación de las personas más vulnerables en el mundo del trabajo, especialmente mujeres y jóvenes. Conocemos las herramientas que se utilizan en estas nuevas realidades laborales y cuál es su afección a estas personas pero también debemos conocer los métodos de contrarrestar la discriminación que generan.
197. La negociación colectiva ha de contribuir a la ampliación y concreción de derechos y garantías de protección de los datos y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras frente a la aplicación de las tecnologías de inteligencia artificial que se pongan en marcha en los centros de trabajo.
198. Conocer si las empresas están utilizando, o van a utilizar, estas tecnologías en los centros de trabajo, además de ser un derecho contemplado en el art. 64.4 y 64.5 del estatuto de los trabajadores, ha de ser una prioridad en nuestra acción sindical con el objetivo de que su implementación se lleve a cabo con transparencia y respetando los derechos de las personas trabajadoras. Reclamar nuestro derecho de información y consulta previo a la implantación de nuevos procesos tecnológicos que conlleven cambios para las personas trabajadoras, nos permitirá negociar antes de su puesta en práctica y nos facilitará su gestión posterior. Lo más importante es que dichos procesos se conozcan, sean transparentes y las personas trabajadoras participen en su control a través de su representación legal.
199. Es importante conocer la casuística que, ya en la actualidad, y sobre esta materia, tenemos que afrontar como organización sindical en distintas áreas de trabajo.
200. En materia de gestión administrativa nos enfrentamos a la implantación de sistemas automatizados de toma de decisiones en diversas áreas, desde la contratación, a la gestión y la organización del trabajo.
201. En el sector de limpieza se están implementando sistemas de control de actividad individual de las personas trabajadoras a través de dispositivos (pulseras inteligentes) que indican el tiempo invertido en hacer determinadas tareas y que constituyen una

herramienta de presión conocida como “látigo digital” que premia o penaliza a la persona trabajadora basándose en la productividad como único criterio.

202. En el ámbito del derecho, se están aplicando buscadores de sentencias que suponen un ahorro más que sustancial en la mano de obra y en el tiempo invertido, que podría traducirse en una reducción de los recursos humanos.
203. Con respecto a la actividad vinculada a riders, última milla y transporte, se están poniendo en marcha dispositivos de geolocalización y aplicaciones para optimizar los tiempos de entrega, que suponen una mayor fiscalización de la persona trabajadora y ponen en grave riesgo su salud y su integridad física, como consecuencia de no tener en cuenta elementos imprevisibles, como las condiciones climatológicas, accidentes fortuitos de circulación, obras, atascos, etc.
204. Con respecto al ámbito del comercio de plataformas se tiende a la fragmentación, atomización y externalización de tareas como los procesos de producción, venta, logística, etc. Esto constituye el fortalecimiento del poder de dirección de las empresas sobre la organización del trabajo, en detrimento de la capacidad de intervención colectiva de las personas trabajadoras.
205. En el entorno de la Banca, constatamos la desaparición de miles de sucursales y puestos de trabajo debido al proceso de digitalización que se ha llevado a cabo en estas empresas y en el aumento exponencial en el uso de las aplicaciones que la banca ha puesto a la disposición del cliente, para que interactúe con ella, prácticamente sin intermediarios.
206. En ámbitos como la ingeniería, industria y construcción la inteligencia artificial ha supuesto la reducción de tareas tediosas y peligrosas, disminución de riesgos físicos para la salud, pero también la intensificación del ritmo de trabajo, una mayor vigilancia y supervisión, menor autonomía, el reforzamiento de sesgos discriminatorios en las decisiones empresariales y el aumento de los riesgos psicosociales.

207. Nuestras propuestas para tratar de dar solución a estas y otras situaciones que se puedan producir van a pasar necesariamente por la aplicación del art. 64 ET y por nuestra capacidad de negociación.
208. Respecto a las implicaciones laborales de la inteligencia artificial, tanto en el ámbito institucional como en la negociación colectiva, exigiremos fórmulas para incluir medidas adecuadas y específicas que preserven la dignidad de las personas trabajadoras, sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a los sistemas de supervisión en los lugares de trabajo (monitoreo) y a la transparencia del tratamiento de datos, para evitar sesgos y cualquier tipo de discriminación en las condiciones de las personas trabajadoras en los procesos de gestión de recursos humanos (contratación, promoción, régimen sancionador o despidos, etc.).
209. En el ámbito institucional, a través del diálogo social, exigiremos de los poderes políticos medidas concretas tales como un manifiesto de ética de la inteligencia artificial, así como, un registro oficial de algoritmos de las empresas que trabajen en el ámbito de nuestra comunidad autónoma.
210. Va a ser necesario potenciar la capacitación de la representación de las personas trabajadoras, a fin de poder mejorar las posibilidades de intervención en los entornos laborales digitales en lo que respecta a los riesgos planteados por los usos de los algoritmos y la inteligencia artificial en los lugares de trabajo.
211. En este sentido, deberíamos impulsar iniciativas en el foro del Diálogo Social, para apoyar a la RLPT a través de programas de formación sobre digitalización e inteligencia artificial en los centros de trabajo.
212. Por otro lado, con respecto a nuestra acción sindical en el trabajo a distancia y el teletrabajo, debemos abordarla a través de iniciativas tales como solicitar en las mesas de negociación sectoriales, la información relativa sobre aquellas empresas del sector que trabajan únicamente bajo esta modalidad, de tal manera que podamos desarrollar nuestro derecho a la actividad sindical como queda establecido en los arts. 2, 8 y 9 LOLS, arts. 4 y 81 ET, arts. 20 y 28 CE. Además de esto, deberíamos abordar la creación de tableros

digitales y nuestra participación en los mismos como fórmulas de comunicación permanente con las personas trabajadoras.

213. **2.6 Acción Sindical ante los efectos sobre el empleo de la política lingüística**

214. Como ha venido haciendo hasta ahora, CCOO va a mantener un papel y una acción sindical orientada a fomentar el uso del euskera compaginando tres aspectos: el propio fomento en positivo, sin exclusiones, del aprendizaje y uso del euskera en el mundo del trabajo, el derecho de la ciudadanía a recibir en euskera la atención requiera en sus relaciones con las administraciones y servicios públicos y el derecho al empleo y al mantenimiento en el mismo de las personas que trabajan en esas administraciones y servicios públicos.

215. Para garantizar ambas cosas CCOO considera necesaria la existencia de un sistema de perfiles lingüísticos. El punto de equilibrio de este sistema se tiene que situar en el respeto a los índices sociolingüísticos oficiales de cada espacio a la hora de asignar fechas de preceptividad a las plazas con requisito de conocimiento de euskera. Cada una de esas administraciones o servicios públicos tiene un ámbito territorial de atención al que se le asigna un índice de conocimiento de euskera por parte de la ciudadanía de ese espacio, que habrá de coincidir con las plazas con fecha de preceptividad asignada para el cumplimiento del requisito de conocimiento de euskera.

216. A estos efectos, es necesario igualmente conocer la demanda real de solicitud de prestación de servicios y atenciones en euskera, así como trasladar que, frente a lo que objetan algunas administraciones, existen mecanismos para llevar a cabo esta medición. El objetivo de esto no va a ser en ningún caso acomodar la asignación de fechas de preceptividad de plazas con requisito de euskera a esa demanda real, sino comprobar que tal asignación de plazas a través del porcentaje del índice sociolingüístico de conocimiento de euskera es capaz de dar salida a esa demanda real.

217. Si bien viene siendo así, al ser superior el índice sociolingüístico de conocimiento de euskera por parte de la ciudadanía que la demanda real, también es posible que en determinados espacios se produzcan déficits en la atención en euskera a la ciudadanía.

Allí donde se pudiesen dar estos desajustes que vayan en detrimento de la atención en euskera a la ciudadanía que lo demande, el sindicato también tiene que exigir su solución.

218. La existencia de un nuevo marco legal, como es el Decreto 19/2024, que generaliza el requisito de conocimiento de euskera a empresas privadas que operen como subcontratas con la administración pública y tengan relación directa con la ciudadanía, confiere más importancia si cabe a esta medición de la demanda real. Las personas trabajadoras de estas empresas privadas no tienen el estatus de funcionarias, por lo que carecen de las ayudas económicas y las liberaciones de las que sí gozan las que sí lo tienen. Es por esto que para las personas trabajadoras de estas empresas es absolutamente necesario que el requisito se adapte a la demanda real.
219. Tanto en las subcontratas de la administración pública como en el resto de empresas privadas, CCOO impulsará a través de la negociación colectiva el fomento del aprendizaje del euskera, evitando, en todo caso, convertirlo en una exigencia o en una herramienta de selección discriminatoria. Será necesario y es objetivo del sindicato que existan liberaciones de tiempo para su aprendizaje, también en las empresas privadas.
220. Si bien el hecho de que sea la empresa quien financie la formación puede parecer un buen escenario, es necesario que se busque y se apueste por la financiación pública. Si esta no existe y tiene que correr por cuenta de las empresas, podría darse el caso de que muchas de ellas buscasen ahorrarse la partida económica correspondiente, haciéndolo a través del establecimiento de requisitos previos a la contratación y al acceso al empleo.
221. CCOO va a seguir defendiendo estos preceptos a través de la acción sindical y jurídica, así como en los espacios públicos en los que se tenga la oportunidad. Igualmente sigue considerando irrenunciables otros aspectos que la nueva legislación no ha contemplado y que el sindicato identifica como garantías de acceso al empleo público para la diversidad de hablantes, que no son otros que la profundización en los perfiles asimétricos más allá de lo recientemente legislado y que resulta insuficiente, la acreditación de los perfiles de comprensión del idioma y la valoración como mérito de las personas que tengan perfiles A1 y A2.

222. CCOO seguirá impulsando la presencia del euskera en sus comunicaciones externas, así como fomentando su uso en el día a día del propio sindicato. En este sentido se va a continuar con el programa de euskaldunización y perfeccionamiento del uso para el comité de dirección confederal que se ha emprendido, programa que se ha hecho igualmente extensible a las federaciones.

### 3. Organización para un sindicato de cercanía

---

223. La representación y la afiliación son dos termómetros importantes para medir el grado de penetración del sindicato en el tejido empresarial y en la administración. Durante todo el periodo congresual hemos tratado de dar la máxima importancia a estas variables sabiendo que buena parte de la fuerza del modelo sindical que defendemos depende de la evolución de las mismas.
224. Nuestros resultados en este periodo no han sido los mejores. Debemos preguntarnos si estamos gobernando bien nuestra presencia en las empresas y en las administraciones. Consideramos que seguimos trabajando en estos ámbitos como “sindicato a demanda”, cuando lo que intentamos consolidar es un sindicato más “de oferta”, es decir más proactivo, que genere iniciativa sindical en los distintos terrenos que gestionamos en ellas. La diversidad de problemas en las empresas, administraciones públicas y en determinados colectivos hace necesaria una acción sindical más vigorosa que vincule a la gente con la organización y quizás no la estamos haciendo todo lo bien que es necesario.
225. Nuestra densidad empresarial es mayor y por tanto las debilidades organizativas aquí tienen consecuencias que no tienen en otros territorios, porque no hay otras organizaciones que capitalicen esas debilidades.

226. Hay otra parte del trabajo, el referido a la atención, al asesoramiento sindical o la extensión en la pequeña y mediana empresa, donde el sindicato aún tiene los recursos demasiado dispersos. CCOO tiene que buscar mejores sinergias entre la estructura territorial y las distintas federaciones, de manera que se pueda atender ese trabajo convenientemente y, además, liberar recursos para otras cuestiones por determinar.
227. Vuelve a aparecer de fondo, la idea de confederalidad como concepto clave y central de nuestra acción sindical tanto los ámbitos de trabajo externos como internos de nuestra organización.
228. En este documento, que presentamos y quiere servir para ser de aplicación en el próximo mandato, intentamos, en base a lo aprobado en la conferencia confederal de organización, profundizar en el trabajo colaborativo, con transparencia y cogobernanza, mediante la consolidación de las comisiones ya creadas y de las que se pondrán en marcha para consolidar la apuesta de la organización por avanzar en la transformación en un sindicato aún más cercano a las personas afiliadas y trabajadoras y que dé respuesta a los nuevos retos a los que nos enfrentamos como clase.
229. También se alude, a partir de aquí, al refuerzo del papel socio-político y relacional de CCOO de Euskadi, a los procedimientos de acogida sindical, la formación sindical, etc.

230. **3.1 Sindicato de proximidad en el centro de trabajo**

231. A la hora de abordar la organización y trazar las líneas de actuación del próximo mandato, tenemos que tener en cuenta que el principal objetivo del sindicalismo que representan la Comisiones Obreras de Euskadi es el de intentar llegar hasta la última persona trabajadora, en el último centro de trabajo de nuestro territorio para, de esta manera, tejer una red de personas trabajadoras organizadas en torno a nuestra organización sindical. Por tanto, toda la organización debe tener claro que la afiliación nos da la fuerza y las elecciones sindicales la legitimación.
232. Una extensión sindical, ágil, resolutive y eficiente, se sumará, sin lugar a dudas, a la labor que realizamos en el resto de ámbitos. Si logramos ser referentes porque acudimos a los centros de trabajo, en vez de esperar a que se nos presenten esas ventanas de

oportunidad sindicales, las posibilidades de competir sindicalmente con otras organizaciones crecerán de forma exponencial.

233. Por todo ello debemos priorizar en nuestro trabajo el establecimiento de objetivos y el diseño de estrategias directas y útiles. En este sentido utilizaremos todas las herramientas y recursos a nuestro alcance que nos permitan lograr una mayor tasa de afiliación y representación, para dotarnos de una mayor legitimación e implantación social así como una mayor salud financiera. Además, el incremento de afiliación y representación debe darse preferentemente redoblando esfuerzos sobre algunas franjas de edad, especialmente en menores de 35 años. La representación sindical de las menores de 35 años sigue siendo muy baja y es algo de lo que toda la organización debe ser consciente y trabajar para mejorar estas cifras.
234. Contamos con informes, tanto de afiliación como de elecciones sindicales, en los que se detalla la evolución de cada uno de estos parámetros, por tanto, no nos adentraremos en un análisis pormenorizado de los datos, pero sí que destacaremos dos que, entre otros, describen la realidad sindical de nuestro territorio:
235. - En Euskadi poco más del 20% de centros con posibilidad de tener EESS tienen RLPT.
236. - CCOO tiene presencia en torno al 27-29% +/- de las empresas donde hay RLPT
237. Estos dos datos nos arrojan una realidad, así como una oportunidad, a la que tenemos que enfrentarnos para extender nuestro sindicato.
238. Con esta intención trazaremos algunas de las líneas de actuación para el próximo mandato:
239. **1º** - La extensión sindical que realicemos, debe estar coordinada al máximo entre organizaciones federales y confederación, creando un canal de comunicación permanente para saber, quién, cómo y cuándo y de qué manera se atiende un centro de trabajo y por tanto, a las personas trabajadoras, afiliadas o no, que estén afectadas en cada uno de esos procesos. Además, debemos contar con los medios tecnológicos y digitales a nuestro alcance, para facilitar este trabajo y optimizar el tiempo y los recursos que



empleamos en cada visita que realizamos a los centros. Estas visitas y, por lo tanto, nuestra presencia en los centros de trabajo y la cercanía con las personas trabajadoras debe ser nuestro rasgo característico. Que nos conozcan en los centros de trabajo es imprescindible y para ello contamos con sindicalistas comarcales y federales que conocen el desempeño de la extensión sindical perfectamente.

240. **2º** - Es de vital importancia que los equipos de extensión estén lo más actualizados posible informativamente, es decir, debemos ser la vanguardia informativa en los centros de trabajo. Para ello, la organización interna es primordial. Es necesario crear canales comunicativos que, en poco tiempo, hagan que los equipos de extensión tengan la información necesaria para acudir al centro de trabajo con las mayores garantías posibles, conociendo detalladamente aquello que van a llevar a los centros de trabajo, desde la firma del convenio colectivo sectorial pasando por la firma del nuevo SMI o un acuerdo beneficioso que se haya alcanzado en el seno del Diálogo Social, por citar algunos ejemplos.
241. **3º** - Para conseguir que esta extensión sea lo más efectiva posible, es imprescindible la implicación de todas las partes afectadas de lo contrario las posibilidades de éxito sindical se verán reducidas.
242. **4º** - Por último tenemos el deber de organizar eficazmente nuestra extensión sindical. Nuestro territorio tiene una densidad empresarial considerable, es decir, tenemos grandes núcleos empresariales y laborales junto con una gran atomización de centros de trabajo. Por tanto, nuestra extensión sindical también tiene que adecuarse a esta realidad. Por eso, es fundamental analizar los centros con cada una de las federaciones, realizando un trabajo con la antelación suficiente, coordinando el trabajo entre federación y equipos de extensión comarcales y federales, para que cuando un proceso electoral arranque, tengamos todos nuestros recursos listos para la acción. Seleccionar qué sectores, en qué localidades, qué tamaños de centros, quién va a realizar esa extensión y con qué prioridad, tiene que ser una labor coordinada, ya que muchas veces, y tal y como nos demuestra la experiencia de los años, sobre todo en los centros sin RLPT: quien acude primero y de una manera más coordinada, tiene más posibilidades de lograr candidatura o representación en ese centro de trabajo. También resulta de vital importancia, dar una primera atención coordinada y eficaz a las personas jóvenes que llegan a nuestros

centros de trabajo, más aún a aquellos donde la RLPT es de CCOO de Euskadi. Para ello, es necesaria la elaboración de planes o protocolos de acogida para que esas personas que llegan a las empresas por primera vez, se vean arropadas por nuestra red de delegadas o miembros de comités de empresa y por ende, podamos asegurar futuros relevos en la organización.

243. En consecuencia, una mayor organización interna y una mayor agilidad en el flujo informativo, ayudará a que las sindicalistas que realizan la extensión, lo hagan con mayor calidad y eficacia, generando confianza en las personas trabajadoras, realizando una primera toma de contacto fiable y convirtiéndose en referente sindical de esas personas y, por tanto, mostrando que Comisiones Obreras de Euskadi es una organización resolutive y en la que merece la pena confiar.

244. Debemos tener claro que la primera impresión que generemos cuando acudamos a los centros de trabajo marcará, en gran medida, nuestro porvenir en ese centro de trabajo, ya sea para realizar EESS o para aumentar la afiliación. Es necesario utilizar nuevas fórmulas para llegar a algunos centros de trabajo, porque como hemos comentado anteriormente, el mundo del trabajo ha cambiado y también las personas trabajadoras. Por tanto, es muy importante utilizar lenguaje actualizado y dirigido a cada grupo de población. No podemos realizar la extensión sindical en sectores modernos como la realizábamos hace 30 años.

### 245. **3.2 Atención en sedes y locales del sindicato**

246. Hasta ahora la economía vasca y su tejido empresarial venían muy marcados por un importante perfil industrial, con grandes centros de trabajo que concentraban grandes niveles de personas trabajadoras en los mismos, caracterizados por un histórico carácter reivindicativo, en los que se podía organizar a gran parte de las plantillas en la defensa de sus derechos, lo que entre otras cosas, propició el origen de nuestras Comisiones Obreras.

247. Esta realidad está cambiando y la industria vasca hace ya unos años que viene perdiendo peso dentro de nuestro tejido empresarial en favor, principalmente, del sector servicios, cada vez en mayor expansión debido, en parte, al auge del sector turístico en nuestra

comunidad, al crecimiento de las empresas y centros de servicios que rodean al mismo, y en general a otros ámbitos del sector servicios también en gran crecimiento, que a diferencia del tradicional sector industrial anteriormente citado, se organizan predominantemente en un amplio espectro de pequeñas empresas, con infinidad de centros de trabajo muy desperdigados geográficamente, compuestos por un reducido número de personas trabajadoras, lo que dificulta enormemente la organización sindical en los mismos. Además, es este sector terciario donde se emplean la mayoría de personas jóvenes y mujeres de Euskadi, y por tanto, como venimos diciendo en los puntos anteriores, son sectores donde tenemos que prestar especial atención a la hora de realizar nuestra extensión, ya que debemos conocer las inquietudes de las personas jóvenes, principalmente mujeres jóvenes, y llegar adonde ellas de una manera empática y consolidarnos como referente de todas esas nuevas realidades más precarias del territorio.

248. Euskadi, aun siendo un territorio pequeño, tiene una realidad territorial y geográfica muy concreta y su particular orografía y extensión territorial, entre otras cosas, condicionan una marcada dispersión demográfica (más allá de las tres principales áreas metropolitanas), evidenciada, aún más, por una poco eficiente red de transporte público en la mayor parte del territorio.
249. En el terreno socio-político, somos un país con un fuerte sentimiento identitario, muy marcado por un gran sentimiento de pertenencia y arraigo con el territorio y con la comarca, que conlleva que la sociedad vasca valore muy especialmente lo propio, y por tanto el desarrollo de unos servicios y una atención de proximidad.
250. Desarrollamos a continuación una propuesta de cambio integral con el fin de acometer una reestructuración interna de la organización para, como decíamos anteriormente, adecuarla a la nueva realidad social, política, cultural y laboral.
251. Un nuevo modelo que nos permita realizar una adecuada optimización de los recursos de la organización, para que, de una manera conjunta, los podamos poner al servicio de la organización y del desarrollo de este nuevo proyecto común. Un proyecto que pasa por aunar las fuerzas con las que contamos, con el fin de frenar la caída y estabilizar la organización, con la clara aspiración y ambición de superarla y ampliar la afiliación y

representación de la organización, y así volver a posicionar y afianzar a la organización en el lugar de prevalencia que le corresponde.

252. Todo ello con una adecuada coordinación que se traduzca en un amplio control de la organización a través de la transparencia y la cogobernanza, que nos permita sumar fuerzas y recursos para poner en valor nuestros mejores activos (la acción sindical, la negociación colectiva y nuestros servicios jurídicos, así como el resto de áreas tan necesarias para el buen funcionamiento de nuestra organización), y para poder diseñar de manera conjunta nuestro futuro, poniendo el foco en el potencial común que mejor permita el desarrollo y crecimiento del conjunto de la organización.

253. Lo que hemos expuesto debe traducirse en estrategias eficaces que logren acercar nuestra atención a la gente allí donde esté y ello pasa por llevar a cabo una más que necesaria reestructuración integral de la organización que nos permita ser más ágiles y más accesibles para el conjunto de la afiliación y de las personas trabajadoras, descentralizando necesariamente nuestros servicios:

1.- Primera atención, recepción y contacto.

2.- Asesoramiento sindical

3.- Asesoramiento jurídico

254. Algunos de ellos en la actualidad los venimos prestando prácticamente en exclusiva en las sedes centrales de cada provincia, y pretendemos en el futuro comarcalizarlos, es decir, poner a disposición de la gente toda la batería de nuestros servicios en las sedes comarcales y en algunos de sus locales dependientes, de cara a dar un servicio de proximidad, más personalizado y de calidad, y al refuerzo, desarrollo y crecimiento de la organización.

255. Este cambio de modelo conlleva redefinir y reestructurar las comarcas, estudiar el equipamiento necesario para ofrecer este servicio en las distintas sedes comarcales y en los distintos locales dependientes de las mismas, que se ajuste a las posibilidades y necesidades de la organización y a los posibles potenciales de desarrollo de la misma, en base a las conclusiones que extraigamos del análisis de situación realizado.

256. Debemos definir en qué sedes y locales debemos prestar esta atención de manera permanente teniendo el local abierto la jornada completa y en qué locales lo prestamos de manera parcial, solo bajo cita previa, desplazando asesor/a sindical y/o jurídico desde otra sede comarcal o desde las sedes centrales, adecuándolo a la realidad de cada territorio, teniendo en cuenta la realidad laboral y el tejido empresarial de cada comarca, la densidad demográfica y afiliativa de la misma, y lógicamente los recursos tanto económicos como humanos de los que disponga la organización en base a los acuerdos que se alcancen con las distintas organizaciones.
257. También de manera conjunta tenemos que definir a que nos referimos en cada uno de los 3 puntos anteriores.

258. **3.3 Consolidar la Confederalidad**

259. Se trata de consolidar los espacios de cooperación interna, definición compartida de responsabilidades, y concreción de los procesos de evaluación del trabajo y el desempeño de los recursos, para que las competencias que corresponden a cada organización no se constituyan como muros políticos internos que nos resten eficacia. En este apartado podemos destacar la labor de la organización juvenil del sindicato, Gazteak, en su labor por consolidar esta confederalidad, ya que jóvenes adscritas a distintas federaciones del sindicato realizan tareas conjuntas para el enriquecimiento y la formación colectiva, ya sea esta una campaña de denuncia de la precariedad laboral que sufren ( de diferentes sectores) o la escuela de juventud anual a la que acuden jóvenes cuyo vínculo es la afiliación a CCOO de Euskadi, independientemente del sector en el que trabajan.
260. La implementación de una gobernanza compartida requiere la normalización de procedimientos entre las federaciones y las organizaciones territoriales dentro de las Comisiones de Trabajo, actuales y futuras. Esta normalización es clave para alcanzar los objetivos de eficiencia que nos marcamos.
261. Hay que unificar los procedimientos de gestión para las funciones comunes a todas las Comisiones Territoriales, ello puede mejorar significativamente la eficacia operativa, lo

cual incluye no solo la gestión de decisiones políticas, sino también las operaciones y funciones diarias que son comunes y repetitivas.

262. La estandarización y planificación rigurosa de las tareas puede liberar recursos y tiempo, permitiendo a las Comisiones Territoriales centrarse en las particularidades y necesidades específicas de sus áreas de influencia.
263. En el tiempo nos hemos tenido que ir adecuando a las vicisitudes y a la coyuntura económica por las que ha ido atravesando la sociedad y, por ende, la clase trabajadora y adoptando, de manera responsable y solidaria, las medidas estructurales de carácter financiero y de recursos que nos permitiera mantener un nivel razonable de capacidad de intervención sindical, sin poner en riesgo la viabilidad de todas nuestras organizaciones confederales.
264. Con mayor o menor acierto y diligencia, las organizaciones hemos ido adoptando medidas de reducción de gastos que nos permitieran minimizar nuestra dependencia financiera de aquellos recursos económicos ajenos a nuestra actividad sindical, ganando, por tanto, autonomía financiera. Aun así, debemos seguir adoptando medidas de reequilibrio de los gastos de estructura que nos sigan posibilitando desarrollar con normalidad nuestra actividad sindical ordinaria sin poner en riesgo la continuidad y la eficacia de las actividades, que planteamos compartir.
265. Otro de los elementos que consolidan la confederalidad es la transparencia, entendida como la herramienta que nos sirve para conocer el conjunto de nuestros recursos e invertirlos de manera más racional y eficiente. Es, a su vez, un elemento que nos permite cumplir escrupulosamente con nuestras obligaciones internas y externas, que afectan por igual al conjunto de organizaciones.
266. Aunque en los últimos años hemos avanzado de forma importante en la visibilidad de la información, hay que incidir en los instrumentos que nos permitan conocer con claridad la situación global, así como analizar el conjunto de la actividad de las organizaciones, para reforzar las políticas de seguimiento y control, dotándonos de mecanismos que permitan consolidar una gestión homogénea e integrada así como compartida con todas las organizaciones.

### 267. **3.4 Formación Sindical**

268. El objetivo principal de la formación sindical debe ser dotar al conjunto del activo sindical de CCOO de herramientas formativas que, a través de un plan formativo confederal refuercen la organización.
269. El mundo de las relaciones laborales cambia a un ritmo vertiginoso, suponiendo ello, que surjan nuevos escenarios donde la precariedad se diluye con argumentos liberales más parecidos al modelo americano del esfuerzo individual que a las políticas de bienestar del viejo mundo.
270. Este modelo sostenido por el auge de la extrema derecha en Europa parece calar en los estratos de la sociedad descontenta con mensajes, planteamientos y políticas liberales donde el individualismo vence a la solidaridad. Planteamientos que son profundamente antagónicos a los valores y principios de las Comisiones Obreras porque atentan contra los derechos de la clase trabajadora, disolviendo el valor del trabajo en el esfuerzo individual, frente a la representación colectiva.
271. Además, en un territorio profundamente politizado como es Euskadi, el mundo del trabajo se hace más complejo, con una competitividad sindical sin par y perspectivas económicas a futuro, sin un fundamento político que vislumbre los intereses de país, frente a los intereses de las grandes corporaciones.
272. Para poder incidir en el modelo económico y sociopolítico del país, la perspectiva ideológica debe estar presente en nuestra formación sindical. La perspectiva ideológica supone que el conjunto de nuestras acciones formativas recojan la visión de parte de CCOO de Euskadi. No podemos ser ajenas a la realidad social, política y económica que rodea al mundo del trabajo, porque sus efectos son proporcionales en la clase trabajadora.

273. Cuestiones estructurales donde basamos nuestros preceptos como las desigualdades entre mujeres y hombres, el modelo económico, el fiscal, los servicios públicos el auge de la extrema derecha, la situación de la vivienda, las migraciones o la inteligencia artificial en las relaciones laborales, son fundamentales para entender la posición del sindicato en la actualidad y en el futuro siendo el hilo conductor de esta perspectiva los principios que recogemos en nuestros estatutos (organización de clase, feminista, internacionalista, sociopolítica...); principios que marcan nuestro horizonte propositivo.
274. Siendo para CCOO de Euskadi la Formación Sindical un eje angular, la apuesta a futuro pasa por dotarla de herramientas y recursos económicos acordes con los tiempos actuales y por una evaluación continua desde el plano organizativo que se dirija al refuerzo afiliativo y representativo. Solo a través de una formación sindical con estrategia organizativa reforzaremos la presencia (afiliación) y fortaleza (representación) de las comisiones obreras en los centros de trabajo.
275. Atendiendo a los perfiles y en función de su responsabilidad el sindicato debe cualificar al conjunto del activo sindical, ajustando el plan confederal de formación sindical por programas que diferencien entre la formación a delegadas y delegados, cuadros sindicales y las direcciones sindicales.
276. Para ello y junto con las organizaciones federales se desarrollará la planificación, evaluación, coordinación y mejora del plan de formación sindical para que la acción sindical de nuestras delegadas y delegados sea más eficaz y la referencia de sus compañeros y compañeras en los centros de trabajo.

277. **3.5 Digitalización en la organización**

278. El proceso de digitalización interno, nos ofrece un potencial salto adelante para reforzar todas las inercias cooperativas, de definición de responsabilidades, y evaluación de las pautas de trabajo y uso de los recursos de las que políticamente decidamos dotarnos.
279. La gestión de datos debe suponer una mejora cualitativa en la captura de los mismos, su almacenamiento y su análisis. Hoy la segmentación de perfiles es una herramienta potencialmente muy útil, no solo para mejorar la información y la comunicación que emite



CCOO, sino para dotar de más eficacia a la interacción con la afiliación, con las personas que dejaron de ser afiliadas, o incluso con colectivos de personas trabajadoras más amplias.

280. Abordamos en el anterior mandato la necesidad de actualizar y modernizar nuestro sistema digital algo que finalmente no impidió que tratasen de secuestrar nuestros datos de los servidores. Ello ha llevado a que, a nivel estatal, por una situación de accidente acuático y posteriores incidencias, se estén unificando y asegurando las bases de datos y trasladando a la nube toda nuestra estructura; se están poniendo en marcha aplicativos de gestión nuevos y soportados por diferentes plataformas (Uar, Servisin, Servijur, planificadores, módulos, apps, etc), y se proporcionarán sistemas de seguridad cada vez más avanzados.
281. Todavía queda mucho por hacer y por lo tanto el proceso de digitalización, del sindicato y de nuestro personal, no solo se debe mantener y ampliar con nuevos módulos, sino que debe pasar a ser una de las tareas cotidianas de la organización para mantenerlas al día y aprovechar su desarrollo en toda su extensión.
282. Estos avances nos permiten, a día de hoy, tener ya implementadas y en funcionamiento o en fase de prueba, gran parte de las nuevas herramientas, las cuales se han tratado de construir desde las necesidades de las personas que van a utilizar dichas herramientas.
283. En cualquier caso pondremos 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.
284. En este contexto, se hace necesario implementar una nueva línea de trabajo a extender al conjunto de la organización, la cultura del dato.
285. Una vez que contemos con sistemas estables, homogéneos y coordinados podremos comenzar a desarrollar de manera intensa todo el potencial que nos permite el disponer de grandes cantidades de datos registrados en todas y cada una de nuestras aplicaciones, y derivados, no solo de nuestra acción sindical, sino del conjunto de las interacciones de las personas con nuestra organización, y de las múltiples actividades

que desarrollamos. Los datos nos ayudan a tomar decisiones informadas y a no perder el contacto con las personas. Quien maneja eficazmente el dato obtiene una ventaja competitiva importante frente a quien no lo hace.

286. En nuestro caso, debemos empezar a utilizarlo como una herramienta más para reforzar la organización y ser capaces de alinear de manera efectiva nuestra acción sindical con los intereses de la gente a la que pretendemos organizar.
287. Nuestro activo sindical, en todas y cada una de las áreas donde actuamos, tiene que entender que el registro de lo que hacemos, es fundamental e imprescindible para poder no solo saber lo que hacemos sino para poder generar análisis que nos permitan evaluar de manera objetiva el resultado de nuestras acciones y desarrollar de manera más efectiva nuestro trabajo. De la misma manera disponer de los datos necesarios para mantener comunicación directa con las personas que se acercan e interactúan con nosotros pasa a ser necesario para incentivar su integración en nuestra organización, más allá de contactos puntuales.
288. El objetivo fundamental es optimizar cómo relacionarnos con las personas afiliadas, para que nos permita poner en valor el trabajo sindical llevado a cabo en la organización y que no siempre obtiene la visibilidad y reconocimiento que se merece. Personalizar la atención a la afiliación, permitiendo un trato diferencial y centrado en el historial de interacciones previas, alineando lo que aporta el sindicato con las necesidades de la persona afiliada.
289. Para ello la mejora de los procesos de toma de decisiones será clave, ya que estas deberán estar basadas en datos, tomando como referencia el análisis del comportamiento de las personas afiliadas extraídas de nuestras acciones de comunicación con ellas y ellos.