

11° CONGRESO CONFEDERAL

CCOO

¡se mueve!

Memoria de
Actividad

#CCOOseMueve

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA



11° CONGRESO CONFEDERAL

CCOO

ise mueve!

#CC00seMueve

MEMORIA DE ACTIVIDAD

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA





¡se **mueve!**

UOONOCUOONOCUOONOCUOONOCUN

Edita:
Diseño y realización:
Depósito legal:

Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Grow Comunicación, S. A.
M-17581-2017



ÍNDICE

QUIÉNES SOMOS	7
Presentación	7
CCOO se mueve	8
Carta de convocatoria del 11º Congreso Confederal.....	9
El primer sindicato de España	15
BREVE HISTORIA DE CCOO	17
QUIÉNES FORMAMOS LAS CCOO	20
Afiliación al 31-12-2016.....	20
Evolución cotizantes / afiliación	26
Representación de CCOO	27
Estructura profesional.....	32
CÓMO NOS ORGANIZAMOS	37
Confederación.....	37
Federaciones	37
Territorios.....	37
Secciones sindicales.....	38
Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CCOO	40
Órganos de Garantías y Control	40
Entidades vinculadas a CCOO	41
Esquema organizacional de atención a la afiliación	43
ACTIVIDADES	44
Desarrollo organizativo.....	44
Acción sindical y negociación colectiva	44
Diálogo social	44
Negociación colectiva.....	47
Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).....	56



ise **mueve!**

Políticas sectoriales.....	56
Asesoramiento jurídico y sindical.....	58
Políticas de empleo y fondos estructurales.....	60
Políticas migratorias.....	63
Coordinación Área Pública.....	64
Coordinación Gabinetes Jurídicos.....	65
Otras actividades.....	68
Comunicación.....	69
Finanzas, recursos humanos y servicios a la afiliación.....	71
Finanzas.....	71
Recursos humanos.....	75
Servicios a la afiliación.....	76
Formación.....	79
Formación para el empleo.....	79
Formación sindical.....	81
Igualdad.....	83
Negociación de planes de igualdad.....	83
Formación en género e igualdad.....	85
Participación y representación de las mujeres en CCOO.....	86
Internacional.....	87
Acción sindical.....	87
Cooperación.....	89
Juventud.....	89
Medio ambiente.....	91
Movimientos y redes sociales.....	93
Protección social y políticas públicas.....	99
Pensiones y prestaciones de Seguridad Social.....	99
Desempleo.....	100
Renta Mínima Estatal.....	101
Dependencia.....	101
Discapacidad.....	102
Servicios sociales.....	102
Sanidad.....	102
Educación.....	103
Previsión social complementaria.....	103
Inversión socialmente responsable.....	104
Fiscalidad.....	105
Economía social y autoempleo.....	106
Relaciones Institucionales.....	107
Salud laboral.....	115



MEMORIA ECONÓMICA.....	118
Ingresos por cotización de la afiliación	118
Gestión de los recursos.....	121
Gestión de los recursos de la Comisión Ejecutiva Confederal.....	122



¡se **mueve!**

UOONOCUOONOCUOONOCUOONOCUN

QUIÉNES SOMOS

Presentación

La transparencia es absolutamente imprescindible para que las organizaciones e instituciones logren credibilidad social, también para nuestro sindicato.

Con esta Memoria de Actividad, Comisiones Obreras (CCOO), el primer sindicato de nuestro país, quiere mostrar lo que ha hecho durante estos últimos cuatro años. Las luchas sostenidas, los logros alcanzados y también, ¿por qué no?, el camino que nos queda por recorrer en multitud de aspectos y conflictos. Estamos convencidos de que cuanto más se conozca la labor diaria desarrollada por los miles y miles de trabajadoras y trabajadores afiliados a nuestro sindicato mayores serán el respaldo y el aprecio de la sociedad española ante lo que somos y representamos: la opinión e intereses de millones de trabajadores.

La realidad que describimos a continuación refleja una profunda imbricación de nuestro sindicato con las demandas y luchas de las trabajadoras y trabajadores españoles.

Este año es muy importante, ya que celebramos el 40 aniversario de la legalización de CCOO, un hecho que marcó un antes y un después en la transición democrática. Sin la acción y sacrificios de las trabajadoras y trabajadores afiliados a CCOO, incluido el vil asesinato de cinco abogados laboristas del despacho de Atocha 55, no se entiende la llegada de la democracia a nuestro país. Sin un sindicalismo libre, autónomo, luchador, como el de CCOO, seguramente la transición democrática hubiera tomado otros derroteros. Hicimos, hacemos, haremos historia.

Nuestra afiliación está cercana al millón de personas, somos la mayor organización social de España. Los resultados de las últimas elecciones sindicales, donde nos han votado millones de trabajadores, nos han permitido obtener 93.877 delegados y delegadas, que ponen de manifiesto que somos el sindicato más representativo.

Nuestra capacidad de movilización y negociación, nuestra estructura sectorial y territorial, nos permiten desarrollar una acción sindical tanto en el ámbito de la empresa como en el sector. La negociación colectiva y el diálogo social son instrumentos para mejorar el salario directo e indirecto de las trabajadoras y trabajadores, para mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Los sindicatos construimos la democracia desde abajo, en el centro de trabajo, con el objetivo de que el bienestar social llegue a todas las ciudadanas y ciudadanos.

Y por último, pero no menos importante, es que la acción sindical que desarrollamos la hacemos con nuestros propios medios, como describe la memoria económica anexa. Por eso, CCOO puede reclamar ser un sindicato autónomo e independiente, al servicio tan solo de quienes representa, las trabajadoras y trabajadores, y a la vez está comprometido con una sociedad más igualitaria, más democrática, más libre.

Ignacio Fernández Toxo • Secretario general

CCOO se mueve

La realidad organizativa de CCOO, su media de afiliación (976.962 cotizantes), su capacidad de representación (95.792 delegadas y delegados elegidos en las elecciones sindicales), y su enorme potencial organizativo —recursos humanos, económicos, técnicos y de elaboración— son capaces de garantizar una intervención sindical eficaz en defensa de las trabajadoras y trabajadores.

CCOO no ha sido ajena a la crisis económica que ha sacudido el país en los últimos años y de cuyos efectos la sociedad española no se ha librado todavía, a pesar de los cantos de sirena del Gobierno de Mariano Rajoy. Y aunque el sindicato ha logrado ya invertir la secuencia que nos llevó a la pérdida de afiliación, no podemos olvidar que nuestra principal tarea es defender los derechos de centenares de miles de personas que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de extrema precariedad y bajos salarios, en un contexto de creciente desigualdad social y de género.

No obstante, CCOO ha vuelto a renovar su condición de primer sindicato del país en las elecciones sindicales, aumentando su diferencia sobre el segundo sindicato y confirmando de manera incontestable que el sindicalismo de clase y confederal sigue gozando de buena salud, en tanto que herramienta de acción, reivindicación y propuesta para defender a la población asalariada, a las personas sin empleo y a las pensionistas y jubilados.

Cuatro años de acción sindical

No se trata de detallar aquí el balance de la acción sindical que CCOO ha desarrollado en estos cuatro años, sino de citar los hechos más relevantes de la actividad del sindicato. Será el informe de gestión el que aborde, con mayor ambición y datos, estos capítulos de la gestión de CCOO en estrecha relación con la presencia e intervención sindical en los centros de trabajo, sectores, y Administraciones Públicas, en la lucha por consolidar y mejorar los sistemas públicos de protección social, y en el debate público contra la corrupción y sobre la propia regeneración de la democracia.

CCOO ha estado presente en el 97% de los convenios colectivos negociados en nuestro país, incrementando su poder contractual y su capacidad para decidir sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Somos conscientes, y así lo hemos confirmado en la acción diaria del sindicato, de que las reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos en estos años, especialmente la aprobada por el Gobierno de Rajoy en marzo de 2012, han debilitado significativamente la negociación colectiva y el equilibrio entre las partes, trasladando al ámbito empresarial buena parte de la capacidad de decidir, en un intento por individualizar al máximo las relaciones laborales. CCOO, sin embargo, ha peleado con todos los medios a su alcance para sobreponerse a la nueva y regresiva legislación laboral, que urge derogar, para preservar nuestra capacidad contractual en la negociación de los convenios y garantizar el máximo de derechos sociales, laborales y económicos de la población asalariada.

CCOO ha seguido trasladando a todos los espacios de negociación —diálogo social, debate parlamentario, negociación colectiva, negociación bilateral con los poderes públicos—, sus propuestas para garantizar la viabilidad de las pensiones públicas. Fieles a nuestra probada capacidad para analizar y diagnosticar la salud del sistema público de pensiones, pero sin quedarnos aquí, sino ofreciendo alternativas y soluciones, CCOO ha expresado la necesidad de abordar esta situación como una de las grandes prioridades de la legislatura. En este sentido, ha considerado de gran trascendencia adoptar con carácter de urgencia distintas iniciativas orientadas a incrementar los recursos del sistema, para despejar todas las dudas en torno al futuro de las pensiones. Y lo hemos hecho reiterando nuestra posición sobre el principal eje de financiación sobre el que se asienta nuestro sistema de pensiones —las cotizaciones sociales—, pero acudiendo con la intensidad y medios que demande el sistema en cada momento, a los Presupuestos Generales del Estado para neutralizar cualquier tentación de contrarreforma y tranquilizar a las personas que reciben o recibirán una pensión. Igualmente, hemos criticado el uso que el Gobierno ha hecho del Fondo de Reserva —reducido a su mínima expresión en los últimos años— y hemos advertido de la necesidad de cumplir estrictamente los compromisos adquiridos.

CCOO ha seguido insistiendo en la mejora de la protección por desempleo, que ha sido fuertemente golpeada por las políticas de austeridad de estos años. La pérdida de cobertura de la protección por desempleo, la creciente precariedad del mercado de trabajo y el incremento de la desigualdad llevaron a los sindicatos a poner en marcha la recogida de firmas para presentar una ILP, en el Congreso de los Diputados, para una Prestación de Ingresos Mínimos, que finalmente hicimos el pasado mes de mayo de 2016 con más de 700 mil firmas, y que esperamos se tramite con urgencia en la actual legislatura. Una preocupación por reforzar las políticas públicas que hemos mantenido con la atención a la dependencia, que tras el avance de la puesta en marcha de la Ley 39/2006 y el Real Decreto Ley 20/2012, sigue sin disponer de los medios económicos suficientes para aplicarse con el rigor y la justicia que merece.

CCOO quiere destacar, asimismo, su labor en las políticas de formación, a pesar de los muchos obstáculos que han aparecido en el camino, pero convencidos de que la formación es un derecho personal y colectivo que nos proponemos proteger. En este sentido, hemos impulsado su desarrollo a través del diálogo social y la negociación colectiva.

Y finalmente, hemos de mencionar la actividad de asesoramiento jurídico y atención a las trabajadoras y trabajadores en el ámbito laboral, de la Seguridad Social, de la salud laboral y de la inmigración.

Carta de convocatoria del 11º Congreso Confederal

El Consejo Confederal reunido en sesión solemne en Barcelona el 11 de julio de 2016, fecha en la que la CS de CCOO conmemora el 40 Aniversario de la “Asamblea de Barcelona”, celebrada en la clandestinidad en la misma fecha de 1976, procedió a la convocatoria del 11º Congreso Confederal, que tendrá lugar en Madrid los días 29, 30 de junio y 1 de julio de 2017, con la asistencia de 751 delegados y delegadas.

El proceso congresual se inició el día 12 de diciembre de 2016 con las asambleas de primer nivel y, en sentido ascendente, culminará con la celebración del 11º Congreso Confederado en las fechas indicadas.

4 años de gestión sindical de los efectos de la recesión

Quando celebramos el 10º Congreso había transcurrido algo más de un año completo de la legislatura con el Gobierno del PP

Llegamos al mismo después de dos huelgas generales: la primera contra la reforma laboral que finalmente se impuso, a pesar de las grandes movilizaciones llevadas a cabo contra la misma; y la segunda, en el marco de una importante movilización europea contra las políticas de austeridad, cuando en España se discutían en el Parlamento los PGE para 2013.

Han sido cuatro años de mayoría absoluta del PP –utilizada a modo de apisonadora parlamentaria y social– tras las elecciones de 2011, que se llevaron a cabo después de un amplio proceso de movilización social impulsado por los sindicatos contra las reformas del gobierno de Zapatero o las movilizaciones de los indignados, que se iniciaron el 15M generando un amplio rechazo social al entramado institucional, que luego no tuvo correspondencia en las urnas.

Las políticas de ajustes iniciadas en mayo de 2010 se vieron reforzadas en la acción del nuevo gobierno, a partir del paquete de medidas adoptadas en diciembre de 2011.

El Gobierno no dudó ni un instante en incumplir el programa electoral con el que el PP había acudido a las elecciones y procedió inmediatamente a una subida generalizada de impuestos sobre todo a las capas medias de la sociedad, iniciando un proceso de reducción de gasto público que afectó al empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector público, tanto en sus condiciones de trabajo como en el volumen de empleo; redujo la inversión, con la consiguiente repercusión negativa sobre la actividad económica; impuso nuevas tasas y copagos, que afectaron seriamente a elementos claves de nuestros servicios esenciales como la Sanidad y sectores sociosanitarios o la educación pública; retiró recursos de la atención a las personas dependientes e inició un progresivo vaciamiento de los servicios públicos y sociales.

Más tarde llegó la reforma laboral con el objetivo de una gran devaluación salarial, cuyo primer efecto fue la aceleración de la destrucción de empleo, para lo que se hacía necesario debilitar el papel de los sindicatos –a lo que se dedicaron tanto–, elemento clave de la reforma. Igualmente, se suprimieron las garantías sindicales en todo el sector público, supresión que intentaron extender al sector privado, o la reducción de la financiación pública de las organizaciones sindicales, cuando no el ataque directo a la credibilidad de los sindicatos, para lo que no dudó en inspirar todo tipo de campañas al efecto.

Gran parte de estos elementos ya estaban presentes en el momento en que llevamos a cabo el 10º Congreso y pudimos valorarlos con ocasión del mismo.

La persistencia de la crisis y sus efectos durante toda la legislatura pasada han servido para acelerar los cambios, que han afectado, en gran medida, al mundo del trabajo, pero que se han extendido a la gran mayoría de la sociedad española.

A la crisis económica se le superponen varias crisis, la mayoría con causa en la gestión de la primera.

La gestión económica y las medidas adoptadas no sólo no han posibilitado la recuperación, sino que han retrasado la salida de la recesión, que no de la crisis, ampliando los efectos de la crisis de empleo que hoy ya no se expresa solo en términos cuantitativos a través del volumen de personas desempleadas, sino también en términos cualitativos en forma de degradación del empleo que es capaz de generar la economía española.

No sólo ha crecido la pobreza en su expresión social (pobreza infantil, pobreza energética, desahucios...), lo ha hecho la pobreza laboral, como consecuencia de la creciente precarización de las condiciones de contratación y trabajo y el debilitamiento de la negociación colectiva para colectivos crecientes de trabajadores y trabajadoras.

Cuatro años de gestión neoliberal de la crisis dejan una secuela de desempleo que amenaza con cronificarse, al menos en una parte importante del mismo; las personas más jóvenes se están viendo obligadas a elegir entre precariedad y paro, soportando la tasa de desempleo más elevada de la UE, después de la de Grecia; condenándoles, en muchos casos, a la exclusión social o la emigración. El desempleo de larga duración afecta a más de la mitad de las personas desempleadas, quienes, por eso mismo, en gran medida carecen de la mínima protección frente a esa contingencia; el desempleo entre las mujeres se reduce a un ritmo inferior que el masculino y las formas más precarias de contratación están haciendo crecer rápidamente la pobreza laboral, sobre todo en la población femenina.

Al mismo tiempo, y con el objetivo de impedir o limitar el alcance de la contestación social y laboral a estas políticas, se han impulsado leyes como la llamada "ley mordaza" que, junto a la utilización por la Fiscalía del art. 315.3 del Código Penal, suponen una importante regresión democrática, que, además, ha tenido el efecto práctico de llevar ante los tribunales o someter a procedimientos administrativos a cerca de 300 sindicalistas, hombres y mujeres, por el mero hecho de haber participado en una huelga laboral o movilización ciudadana, arriesgando con ello largas penas de prisión o cuantiosas multas económicas.

Si ya la legislatura anterior había supuesto un retroceso en materia de diálogo social, en la última este ha brillado por su ausencia, de manera singular en la primera mitad de la legislatura. Su tibia recuperación a partir de 2014 no ha servido para paliar los efectos de las decisiones unilaterales adoptadas en los años precedentes.

El Partido Popular primero impuso una reforma no pactada de pensiones y más tarde comenzó, con el pretexto de favorecer la creación de empleo, a utilizar los recursos de la Seguridad Social, de manera temeraria, para incentivar todo tipo de contratos, incluidas las formas más precarias; al punto que los ingresos a la Seguridad Social en el último año crecen tres veces menos que lo hace el empleo. Esto,

unido a los efectos de la devaluación de los salarios y la persistente tasa de desempleo y que las nuevas pensiones son más altas que las de quienes dejan de percibirla, está provocando un importante desajuste entre ingresos y gastos, que hace que, en ausencia de medidas para incrementar los ingresos, como las que viene proponiendo CCOO desde hace varios años, se esté consumiendo de forma acelerada el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

En paralelo, se ha ido gestando en España una crisis político-territorial, de una intensidad desconocida desde la aprobación de la Constitución de 1978; al tiempo que la aparición constante de nuevos casos de corrupción, asociados a la gestión pública, ha ido haciendo irrespirable el ambiente y señalando la necesidad de iniciar un proceso de regeneración democrática.

Ya no basta con operaciones cosméticas. España necesita del impulso de un proceso de regeneración y una de las piezas más importantes es la reforma constitucional. El modelo constitucional, sin restar un ápice de valor a la Constitución del 78, particularmente en su título VIII, muestra síntomas de agotamiento. Precisa de una reforma, que sólo puede afrontarse de manera consensuada, mediante la configuración de un Estado federal, que permita encontrar el cauce para la resolución de la crisis territorial, cuyo resultado debe ser sometido al refrendo de toda la ciudadanía.

Asimismo, las últimas elecciones han vuelto a poner de manifiesto las distorsiones que produce el actual sistema electoral, que en el caso del Senado resultan injustificables, y en este sentido cobra carácter de urgencia la reforma de la Ley Electoral.

Abrir una nueva etapa para la economía y la sociedad: recuperar el valor del trabajo como eje para la organización social

En el momento de la convocatoria del 11º Congreso de la CS de CCOO todavía estábamos pendientes de la constitución del Parlamento surgido de las elecciones generales del 26 de junio, ante el resultado incierto de las negociaciones que necesariamente deberían abrirse entre las distintas formaciones políticas para abordar el proceso de investidura.

Han sido muchos meses de Gobierno en funciones, en un periodo convulso en la UE, con importantes incógnitas que resolver a partir del voto favorable de los británicos a la salida de la Unión Europea y de importantes incertidumbres en el panorama internacional, tanto económicas como políticas, con un fuerte recrudecimiento del terrorismo en un año que terminará con la elección de un nuevo presidente o presidenta en EEUU.

España necesita consolidar el cambio de ciclo económico. Hemos dejado atrás la recesión, pero la crisis y sobre todo los efectos de la gestión política de la misma siguen estando muy presentes.

Lograr un crecimiento económico vigoroso y sostenido es fundamental para hacer crecer el empleo. Recomponer el marco de relaciones laborales, revirtiendo los efectos de las reformas de 2010 y 2012, y

las medidas que le siguieron en materia de contratación es vital para recuperar la calidad del empleo. Como es fundamental recuperar el gasto público para sostener el empleo y, a través del mismo, recuperar también la calidad perdida por los servicios públicos y sociales.

España, para encarar este periodo, al igual que otros países, necesita flexibilidad de la UE y tiempo para la consolidación de las cuentas públicas. Mancomunar la deuda, progresar en una dieta fiscal común, un plan de inversiones con el soporte del Banco Europeo de Inversiones (BEI) y hacer avanzar la Europa Social; es decir, Europa de otra manera, no solo es necesario desde el punto de vista de los márgenes para el impulso de la actividad económica, sino que es clave para contrarrestar los efectos del Brexit, iniciar el proceso de recuperación de la confianza de la ciudadanía y poner coto a la creciente presencia de corrientes nacionalistas y eurófobas, que utilizan la inmigración y el asilo para limitar hoy la libre circulación de personas y acabar mañana con la propia UE.

Es necesario poner fin a las políticas de austeridad a ultranza y con ellas a las reformas que se han impuesto, sobre todo a los países sometidos al dictado de los "Memorándums de entendimiento".

España puede y debe utilizar, además, sus propios márgenes para impulsar el crecimiento y el empleo, sostener el modelo social y, hoy de forma prioritaria, combatir la pobreza en sus diversas expresiones y la desigualdad creada a partir de una gestión insolidaria de la crisis, que han lesionado los intereses de una parte muy importante de la población.

La lucha por la igualdad ha de incorporar, de manera destacada, la de la igualdad entre mujeres y hombres que, de manera transversal, debe impregnar todas las políticas, tanto económicas, laborales como sociales; pero aún así será incompleta si no viene acompañada de un plan integral contra las violencias machistas y de igualdad.

Los salarios, desde una negociación colectiva revalorizada, y el SMI deben crecer, haciendo compatible este crecimiento con la mejora de la productividad de las empresas y con la creación de empleo; pero creciendo para compensar a los trabajadores y trabajadoras de los efectos de la política de devaluación salarial e impulsando el crecimiento de la demanda interna.

Es necesario evitar la erosión del sistema público de pensiones y la capacidad adquisitiva de pensionistas y jubilados; como lo es recomponer la red de protección por desempleo y dotar a las personas que carecen de ingresos de una Renta Mínima Garantizada, como la propuesta por CCOO y UGT a través de la ILP presentada para su discusión en el Parlamento.

Todo ello, junto con la necesaria transformación del modelo económico español, apostando por otro modelo productivo basado en el papel de la industria como motor del cambio y el desarrollo de la digitalización en el conjunto de la economía; una apuesta, por la educación y la ciencia, desde la derogación de la LOMCE y el impulso de un pacto de Estado en materia educativa; la recuperación de la

sanidad y sectores sociosanitarios pública y la atención a las personas dependientes; el desarrollo de un plan de infraestructuras físicas y tecnológicas que, entre otras cosas, nos permita superar los efectos de la brecha digital; un ambicioso programa de rehabilitación urbana y un programa de vivienda social que incorpore, a su vez, un plan frente a los desahucios; un plan para la recuperación del empleo público y la calidad de los servicios.

Sólo así podrá abordarse un ambicioso plan de choque contra el desempleo.

Pero esto no será posible sin una apuesta fiscal distinta. España no tiene un problema de exceso de gasto público. Si acaso, es mejorable su eficiencia. Nuestro problema es que ingresamos entre 8 y 9 puntos de PIB menos que la media de la Eurozona, lo que supone una seria limitación para la inversión pública, el empleo y la calidad del modelo social.

Es necesario abordar una ambiciosa reforma fiscal, en línea con la propuesta reiterada en múltiples ocasiones por el sindicato, comenzando por hacer revertir las últimas medidas fiscales tomadas por el Gobierno del PP.

Los problemas de financiación que presenta la economía española no se limitan a los ingresos fiscales, tienen que ver con la situación también del sistema financiero. Las limitaciones al crédito, la falta de dinamismo de la inversión, necesitan ser corregidas y hoy ponen de manifiesto la necesidad de contar con un Banco Público, algo factible a partir del ICO y los Bancos nacionalizados para su rescate.

El Congreso de CCOO tiene que reafirmar la necesidad de alinear las políticas económicas con las necesidades de las personas.

Un Congreso de participación amplia para poner al sindicato a la ofensiva

Convocamos el 11º Congreso al mismo tiempo que estamos impulsando un amplio debate en la organización destinado a “repensar el sindicato”.

CCOO no ha sido inmune a los efectos de la crisis. Esta nos ha afectado y, sumado a los propios errores de gestión, ha deteriorado nuestra capacidad de intervención. La sociedad española ha cambiado. Lo ha hecho el mundo del trabajo, la empresa y la composición del empleo; se ha feminizado la clase obrera; las personas más jóvenes que en su mayoría están en el desempleo, el subempleo o la emigración tardan más tiempo en incorporarse a la vida laboral activa en nuestro país.

La sociedad se ha vuelto menos permisiva, aunque paradójicamente haya votado mayoritariamente a formaciones políticas acosadas por episodios de corrupción.

El sindicato tiene que cambiar para ser una referencia en la empresa, las Administraciones Públicas y en la sociedad. No se trata de cambios cosméticos o adaptativos, son necesarios cambios profundos que han de nacer de reconocer la intensidad de los cambios experimentados por el entorno.

Queremos impulsar al máximo la participación de las personas afiliadas, pero necesitamos también la participación de quienes no lo están, abrir las puertas del sindicato a la sociedad. Impulsar, fortalecer la unidad de acción sindical, pero también una ambiciosa política de alianzas sociales.

Necesitamos una organización imbricada en las empresas, en los centros de trabajo. Partimos de un suelo sólido a partir de la renovación por sexta vez consecutiva de la victoria en las elecciones sindicales, pero que necesita hacerse más fuerte con el crecimiento afiliativo, que debe ser objetivo prioritario en la próxima etapa.

El 11º Congreso deberá revalidar la apuesta de CCOO como sindicato sociopolítico que disputa la riqueza en el centro de trabajo y que no renuncia a seguir disputándola socialmente en la manera en que ésta se distribuye en la sociedad, a través de la calidad del modelo social.

Más sindicato para ser más eficientes desde la cooperación interna

El 11º Congreso debe permitir el salto organizativo que CCOO necesita. Venimos de un periodo en el que hemos abordado una profunda reestructuración sectorial. Ahora es necesaria su consolidación, acompañada de un proceso de revisión de los espacios de cooperación entre estructuras sectoriales y entre estas y las territoriales.

Para hacer un sindicato de proximidad necesitamos organizarnos de manera más flexible, acorde con lo que demanda la configuración actual de la empresa y el empleo, que apueste por acercar el sindicato a las personas más jóvenes, que feminice las estructuras sindicales y la acción sindical.

Necesitamos del Congreso un impulso en la profesionalización de la gestión de los recursos financieros, la gestión eficiente de los recursos humanos, la política de comunicación y la formación de dirigentes para favorecer también la cualificación y el relevo generacional.

Del 11º Congreso deben salir unas CCOO renovadas en sus estructuras y en sus propuestas. Unas CCOO que hunden sus raíces en el pasado, que han hecho historia y quieren seguir haciéndola, además de protagonizar el presente. Para seguir siendo, ahora y en el futuro, la primera referencia para los trabajadores y trabajadoras. Referencia ética, política y social.

El primer sindicato de España

CCOO es el primer sindicato de España, por número de personas afiliadas y por delegadas y delegados elegidos en las elecciones sindicales.

CCOO es una organización sindical democrática y de clase, que está formada por trabajadores y trabajadoras que nos afiliamos de forma voluntaria y solidaria para defender nuestros intereses y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

CCOO es un sindicato reivindicativo y participativo, que pretende representar y defender de forma adecuada los intereses del mundo asalariado, de los y las pensionistas, de las personas que están en paro, de los emigrantes, de la inmigración y de la juventud.

CCOO es un sindicato de hombres y mujeres, que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello se propone desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

CCOO es un sindicato plural, abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su ideología, filosofía, concepción política o religiosa, dentro del respeto de los derechos humanos y las normas democráticas.

CCOO es un sindicato unitario y democrático, en el que trabajamos por conseguir la unidad del conjunto de trabajadores y trabajadoras, y en el que decidimos las actuaciones sindicales y nuestro funcionamiento a partir de las asambleas de las personas afiliadas y de los órganos de dirección y gestión que elegimos democráticamente.

CCOO es un sindicato que actúa de manera autónoma e independiente de los poderes económicos, del Estado, de los partidos políticos y de cualquier otro interés ajeno a sus fines.

CCOO es un sindicato sociopolítico que, además de reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asume la defensa de todo aquello que nos afecta como trabajadoras y trabajadores, dentro y fuera de la empresa.

CCOO es un sindicato internacionalista, desde el cual fomentamos la solidaridad con todos los pueblos del mundo que luchan por las libertades democráticas, y con los refugiados y refugiadas, trabajadoras y trabajadores que padecen persecución por el hecho de ejercer sus derechos sindicales y democráticos.

CCOO es un sindicato pluriétnico y multicultural, que lucha contra el racismo y la xenofobia, que promueve los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos; que quiere agrupar y defender las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, y su inserción en nuestra comunidad.

BREVE HISTORIA DE CCOO

La victoria de Franco en 1939 inauguró una larga dictadura de casi cuarenta años, fundada sobre el terror: decenas de miles de desapariciones y ejecuciones, tribunales de excepción, etcétera. El movimiento obrero fue severamente reprimido: ilegalización de sus organizaciones, incautación de sus bienes, y sus militantes y cuadros encarcelados, ejecutados o exiliados. Se obliga a empresarios y a trabajadores a encuadrarse en los sindicatos verticales, un aparato de la dictadura para controlar la mano de obra. Al acabar la II Guerra Mundial (1945-1947), con la esperanza de restaurar la República, se produjeron las últimas huelgas protagonizadas por los sindicatos de preguerra: UGT y CNT.

En los años cincuenta reaparece la conflictividad en las fábricas. Se trata de luchas por reivindicaciones elementales relativas al trabajo y las condiciones de vida. Al mismo tiempo, a partir de 1953, militantes de oposición –singularmente comunistas–, miembros de la Acción Católica y otros trabajadores descontentos tratan de articular candidaturas alternativas a las oficiales en las elecciones que organizan los sindicatos verticales. Esas luchas reivindicativas y los intentos de organizar candidaturas alternativas brindan la oportunidad para crear comisiones de trabajadores.

Estas comisiones no son sino los hombres y mujeres más combativos –en general, los militantes– que se atreven a representar a sus compañeros, bien tratando de negociar o presentándose a las elecciones sindicales. Aparecerán en zonas urbanas e industriales (Barcelona, Madrid, Vizcaya, Asturias, etc.). En este fenómeno se sitúa el origen de las Comisiones Obreras. Un origen que en la tradición del sindicato se singulariza en la mina gijonesa de La Camocha, paralizada por la huelga de enero de 1957 que organizó una Comisión Obrera.

El movimiento de las Comisiones Obreras cobró un nuevo impulso en la década siguiente, apoyándose en las sucesivas elecciones sindicales –1960, 1963 y 1966– y en la negociación colectiva que, en el marco del sindicato vertical, permitió la Ley de Convenios de 1958.

A mediados de los años sesenta, las Comisiones Obreras se habían estabilizado en las principales ciudades del país y coordinado a escala estatal. En 1966–1967 elaboraron sus primeros documentos. Se definieron como un movimiento unitario y plural de carácter sociopolítico que luchaba por mejorar la condición obrera, conquistar los derechos colectivos de los trabajadores y las libertades democráticas, además de conseguir una central sindical unitaria.

El régimen respondió a la expansión de las Comisiones Obreras con la represión: ilegalización en 1967, despidos, detenciones y torturas, además de condenas de cárcel por el Tribunal de Orden Público. El Proceso 1001, contra diez dirigentes de las Comisiones Obreras, fue un hito destacado de esta espiral represiva.

La movilización social y en particular la movilización obrera, esencialmente animada por CCOO, van a ser determinantes para impedir que, a la muerte de Franco, la dictadura se perpetuase. CCOO y el

movimiento sindical no solo juegan un papel esencial en la transición a la democracia, sino que son constitutivos de la misma, tal y como recoge la Constitución de 1978.

En la transición CCOO se transforma de movimiento sociopolítico en sindicato, durante 1976 y 1977. En enero de ese último año serían asesinados cinco abogados laboristas de Comisiones Obreras a manos de pistoleros fascistas vinculados a las cloacas del estado franquista. Tres meses después llegaría, por fin, la legalización. En 1978 celebró su I Congreso la ya Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Marcelino Camacho fue elegido secretario general. Aquel mismo año tuvieron lugar las primeras elecciones sindicales libres.

El mes de octubre de 1977, tras la victoria electoral de la UCD, las fuerzas políticas parlamentarias firman los Pactos de la Moncloa, que apoyaría CCOO. Desde entonces y hasta 1986 tuvo lugar un proceso de concertación social centralizada. CCOO suscribió algunos de estos acuerdos y rechazó otros. En todo caso, estos acuerdos respondían a la siguiente lógica: la moderación salarial facilitaría la recomposición del excedente empresarial. A su vez, éste facilitaría nuevas inversiones y, como corolario, nuevos empleos. Al mismo tiempo, la moderación laboral proporcionaría estabilidad al proceso de transición.

A partir de 1985 la interrupción de los acuerdos centrales dio paso a grandes conflictos, como las huelgas generales de 1985, 1988, 1992 y 1994 contra las políticas económica y laboral del gobierno socialista, que precarizaron el mercado de trabajo y endurecieron las condiciones de acceso a las pensiones. En este contexto, Antonio Gutiérrez fue elegido secretario general en el IV Congreso de CCOO, en 1987. En 1990 el sindicato ingresó en la Confederación Europea de Sindicatos.

Desde mediados de los años noventa –durante el final del mandato de Felipe González y a lo largo de los Gobiernos de Aznar (PP) y Zapatero (PSOE) – hasta 2010 se han entrelazado los acuerdos sociales y el conflicto.

En el primer ámbito deben mencionarse: el Pacto de Toledo de 1995 para garantizar el sistema de pensiones; el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos de 1997; los diversos Acuerdos para la Negociación Colectiva, partir de 2001; la reforma laboral de 2006 para combatir la precariedad laboral; las leyes aprobadas con apoyo sindical como la de Igualdad, la de dependencia (2006) o la que regula la subcontratación en la construcción (2007); el acuerdo de pensiones, de 2011.

Al mismo tiempo, CCOO, en unidad de acción con UGT, ha respondido a las reformas laborales que, aprobadas por los diferentes gobiernos, desregulaban y precarizaban las relaciones de trabajo. Es el caso de las huelgas generales de 20 de junio de 2002, 29 de septiembre de 2010, y 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012, entre otras movilizaciones de tipo general.

José María Fidalgo fue elegido secretario general en el VII Congreso de CCOO, en 2000. En 2006, CCOO participó en el congreso de fundación de la Confederación Sindical Internacional. En el 9º Congreso

Confederal, celebrado en diciembre de 2008, resultó elegido Ignacio Fernández Toxo secretario general de CCOO.

En el congreso de mayo de 2011 de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Ignacio Fernández Toxo fue elegido su presidente. Desempeñó esta responsabilidad hasta el siguiente congreso de la CES, celebrado en París en 2015. Antes, en el X Congreso Confederal, celebrado en febrero de 2013, había sido reelegido como secretario general de CCOO

A lo largo de 2016 CCOO llevó a cabo un amplio debate estratégico en su seno bajo el título “Repensar el sindicato”.

Por otra parte, a partir de mayo de 2010, el Gobierno socialista de Rodríguez Zapatero, siguiendo las instrucciones de Bruselas, puso en marcha una política de austeridad severa. El Gobierno del PP, elegido en las elecciones generales de 2011, radicalizó esas políticas, eliminando derechos básicos, incrementando el desempleo y empobreciendo a la inmensa mayoría de la ciudadanía. La austeridad a ultranza se viene desarrollando, tras dinamitar el diálogo social y con estilos autoritarios de gobierno. Así lo ha puesto de manifiesto la llamada “ley mordaza” que entró en vigor en julio de 2015 y que cercena severamente las libertades. El mismo sentido ha tenido el procesamiento de más de 300 sindicalistas por el hecho de participar en los piquetes de las huelgas generales de 2010 y 2012.

Al mismo tiempo, las reformas laborales de 2010 y 2012 han tenido como objetivo abaratar el despido, ampliar en un primer momento el desempleo, deprimir los salarios y, cuando ha vuelto a crecer la economía, a partir de 2014, generar empleo precario e insuficiente.

A pesar de que la economía española volvió a crecer a partir de 2014, el PP, que ha logrado formar Gobierno tras las elecciones de junio de 2016, insiste en las políticas de austeridad.

En este contexto, CCOO y el movimiento sindical en su conjunto constituyen la fuerza principal, no sólo de resistencia, sino con capacidad para articular una propuesta alternativa al neoliberalismo y la austeridad. Una propuesta solidaria que ha de incluir un nuevo contrato social.

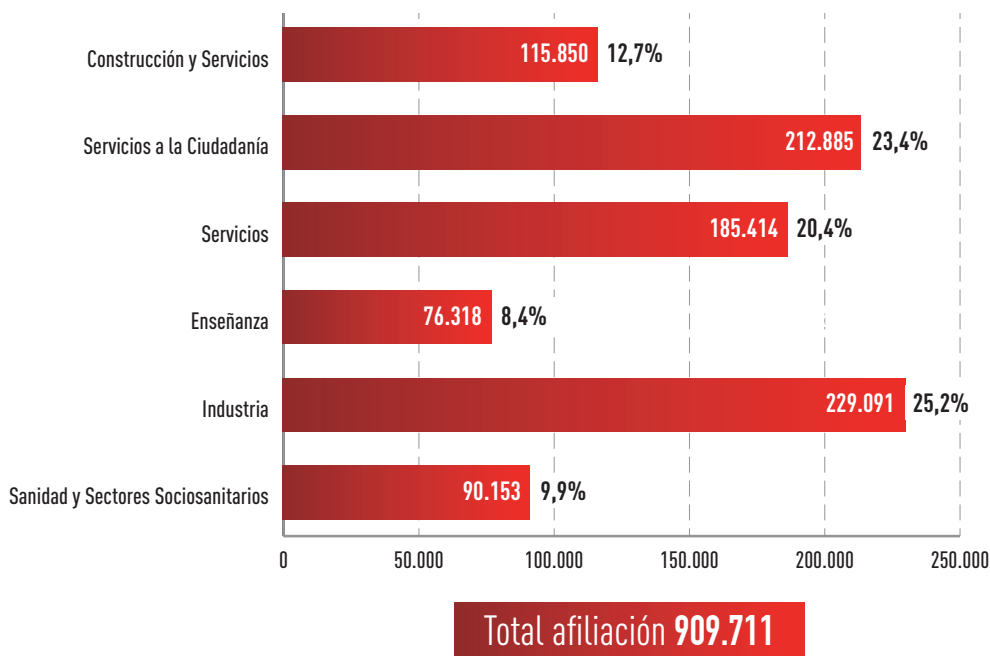
QUIÉNES FORMAMOS LAS CCOO

CCOO es el primer sindicato y la primera organización social y política en afiliación en España. En los gráficos siguientes se puede observar el detalle territorial y sectorial de la misma, así como su composición por género, edad y situación laboral. También encontraremos el origen y procedencia nacional de la misma.

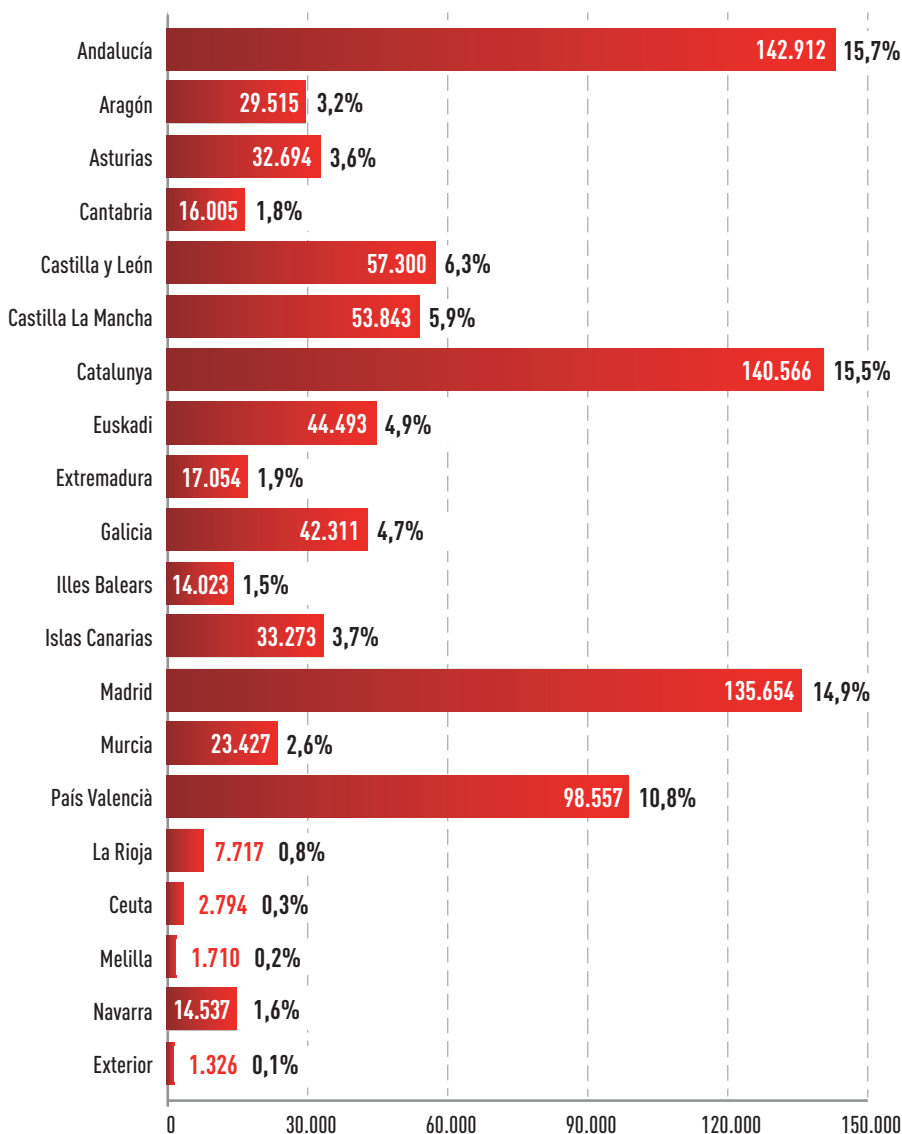
Afiliación al 31-12-2016

En el marco de esta crisis económica el comportamiento afiliativo de CCOO en estos años no ha sido ajeno a la coyuntura, apreciándose los efectos negativos que la crisis ha tenido en el empleo. En el 10º Congreso Confederal se acordó la doble afiliación o adscripción de los pensionistas en la rama de origen y en la federación propia.

Afiliación de CCOO por ramas



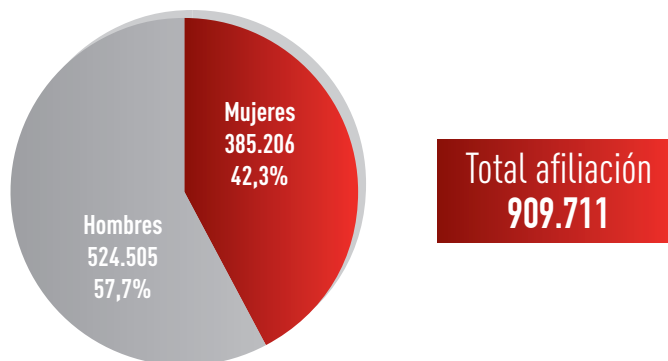
Afiliación de CCOO por territorio



Total afiliación **909.711**

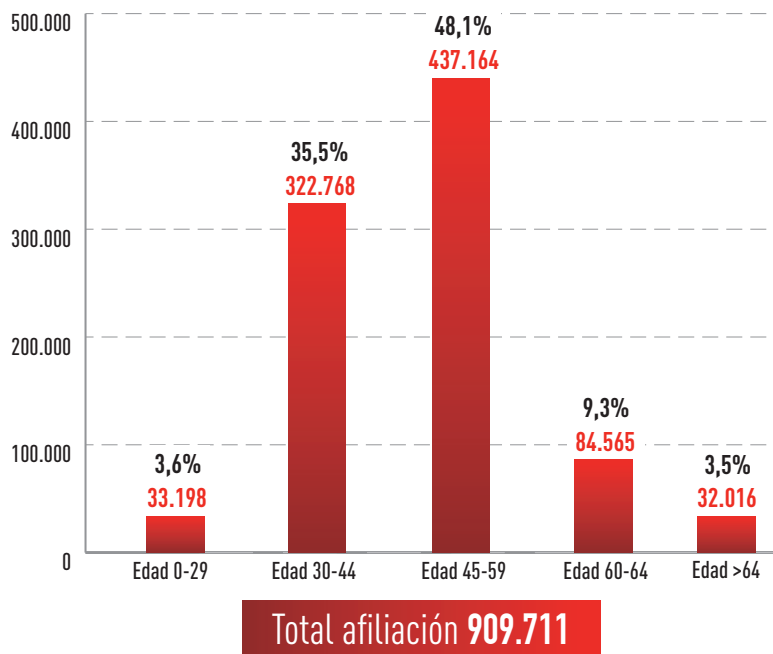
Las mujeres continúan siendo un colectivo muy importante; a pesar de la pérdida afiliativa sufrida en este periodo, han incrementado su peso afiliativo del 39,3% al 42,3%.

Afiliación de CCOO por género



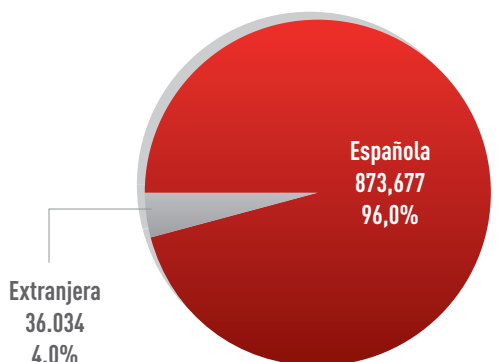
Durante el periodo 2013-2016, los jóvenes han sido uno de los colectivos más afectados por la crisis, y su consecuencia ha sido su bajo peso en el conjunto de la afiliación. El tramo comprendido entre los 30 y los 59 años representa el 83,6% de la afiliación.

Afiliación de CCOO por tramos de edad



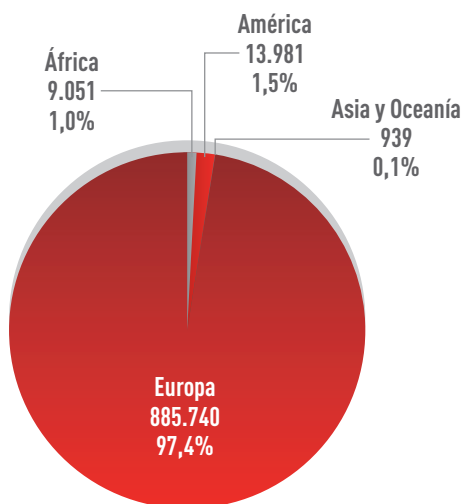
El peso global de las personas afiliadas por nacionalidad sigue teniendo las mismas similitudes con el período anterior.

Afiliados y afiliadas a CCOO según nacionalidad de procedencia



Total afiliación 909.711

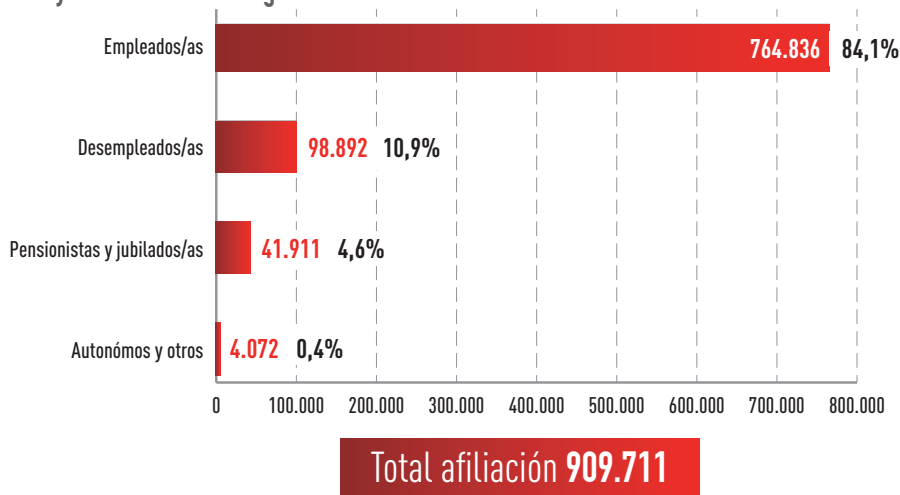
Afiliados y afiliadas a CCOO según continente de procedencia (escala logarítmica)



Total afiliación 909.711

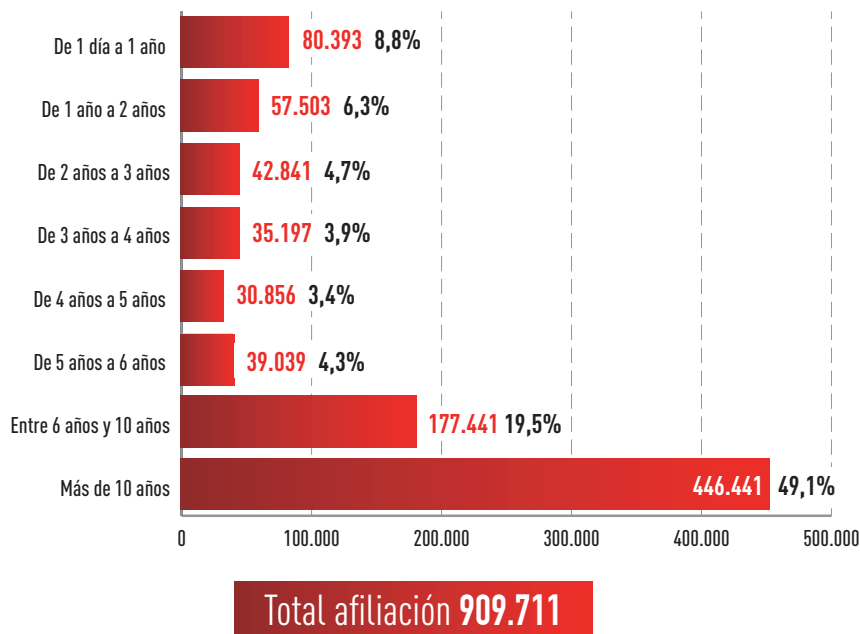
El peso específico de la afiliación por situación laboral representa los siguientes datos:

Afiliados y afiliadas a CCOO según su situación laboral

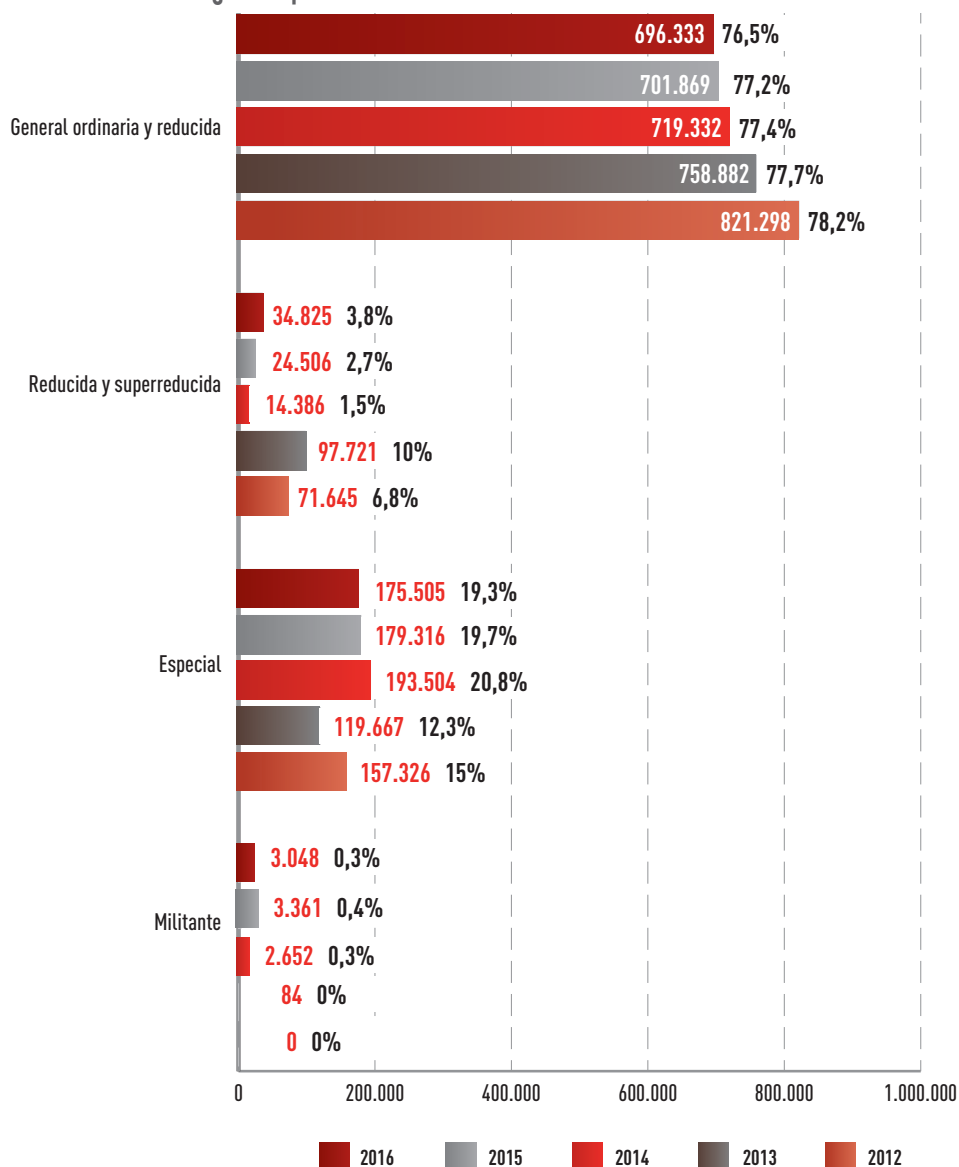


El 68,6% de los afiliados tiene más de 6 años de antigüedad, lo que pone de manifiesta su permanencia.

Antigüedad de la afiliación a CCOO

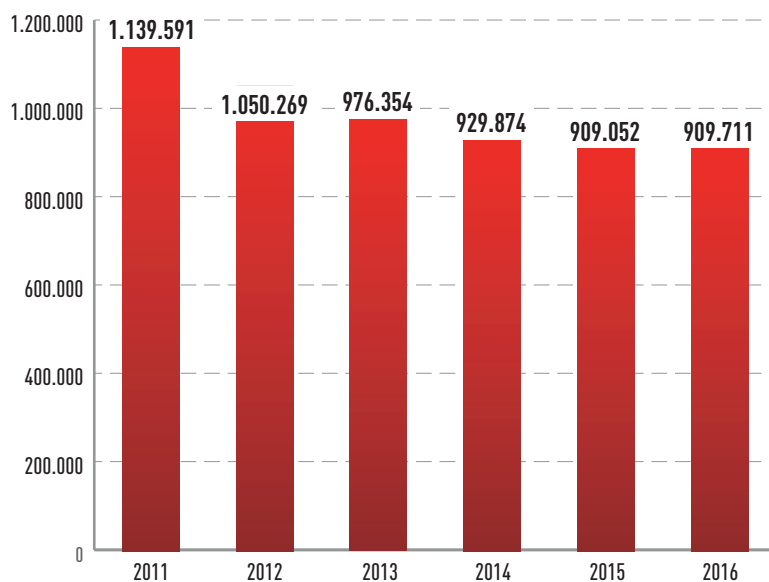


Afiliación de CCOO según el tipo de cuota

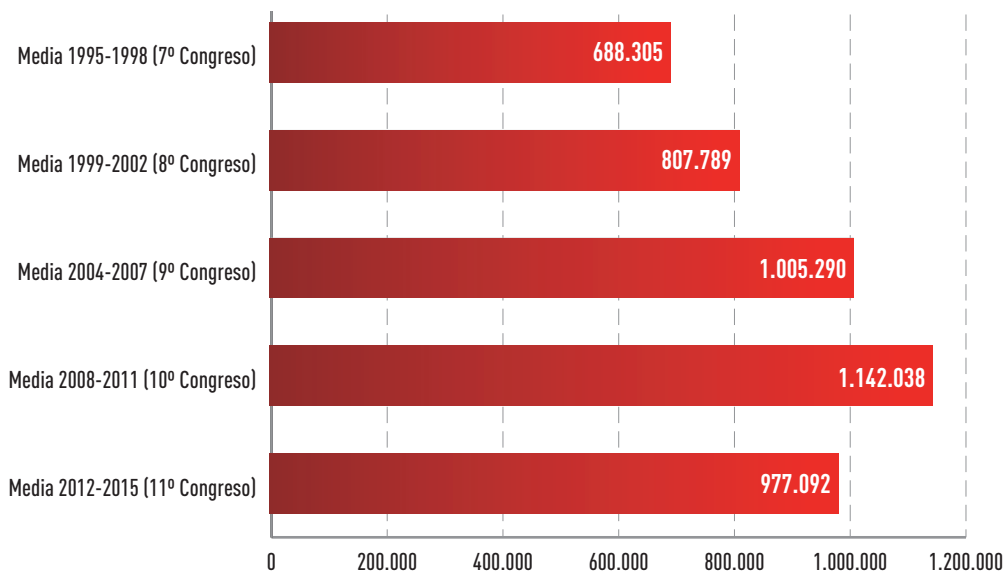


Evolución cotizantes / afiliación

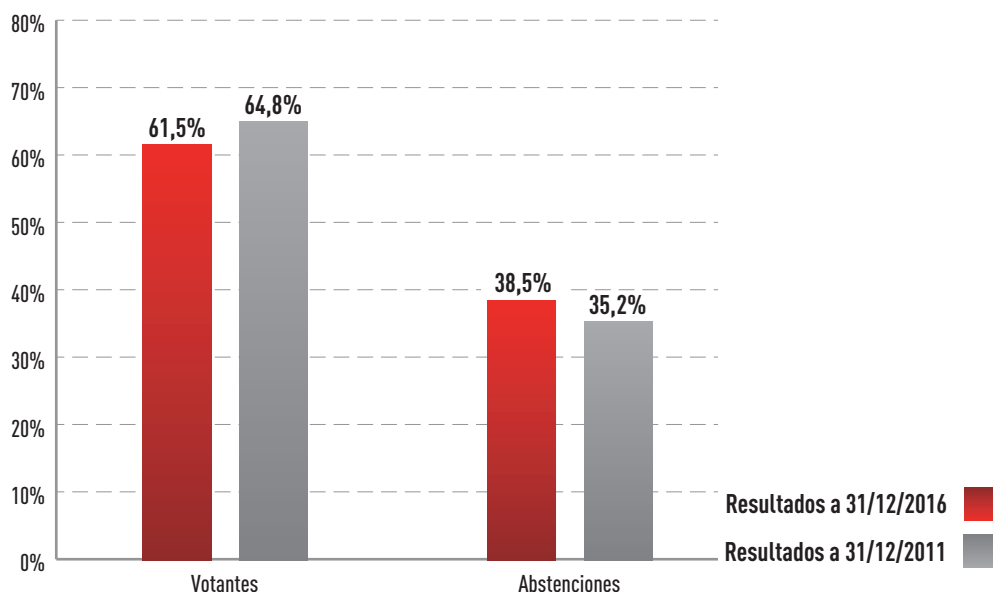
Evolución anual afiliación 2011-2016



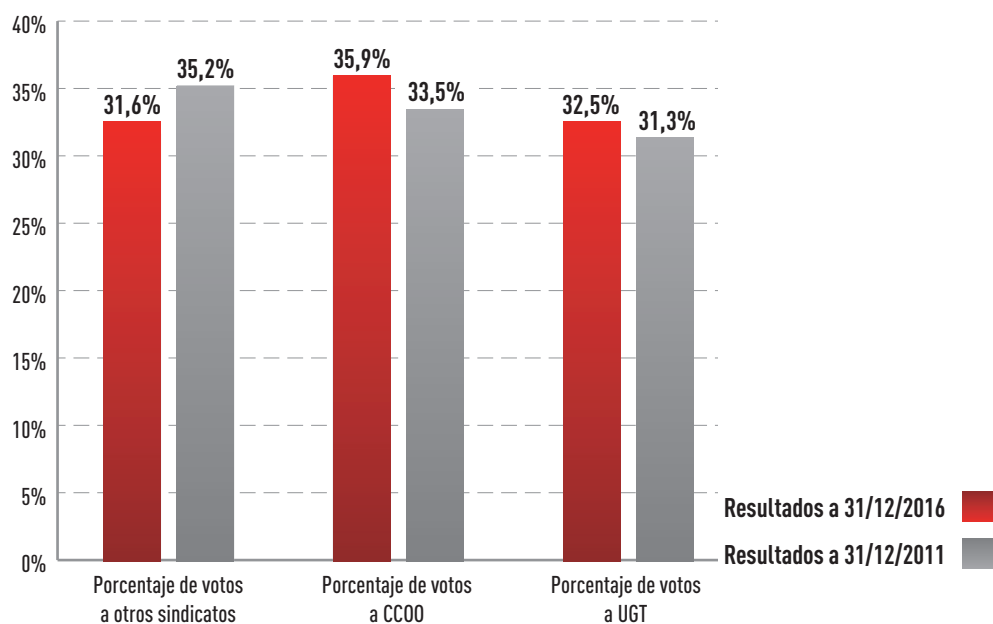
Media de cotizantes a CCOO 1995-2015. Agrupados por congresos confederales



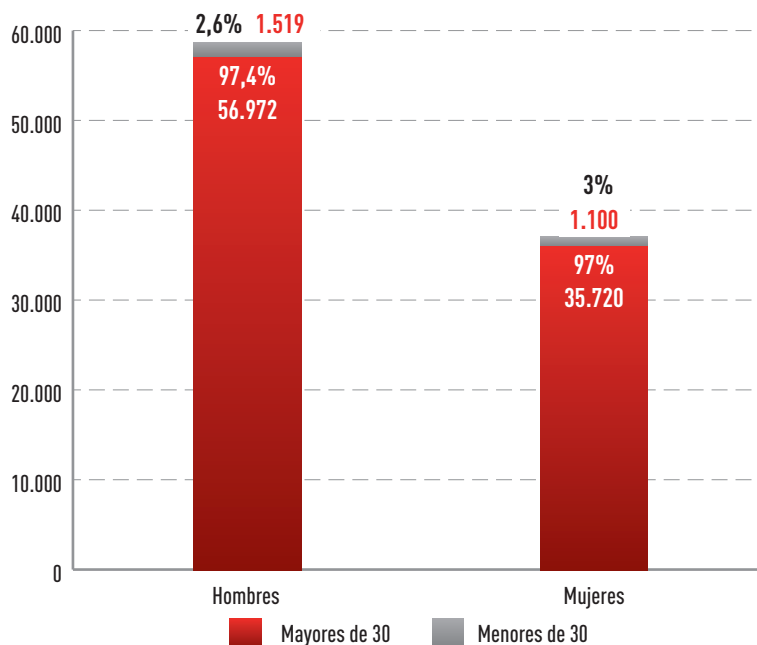
Porcentaje de votantes y abstenciones



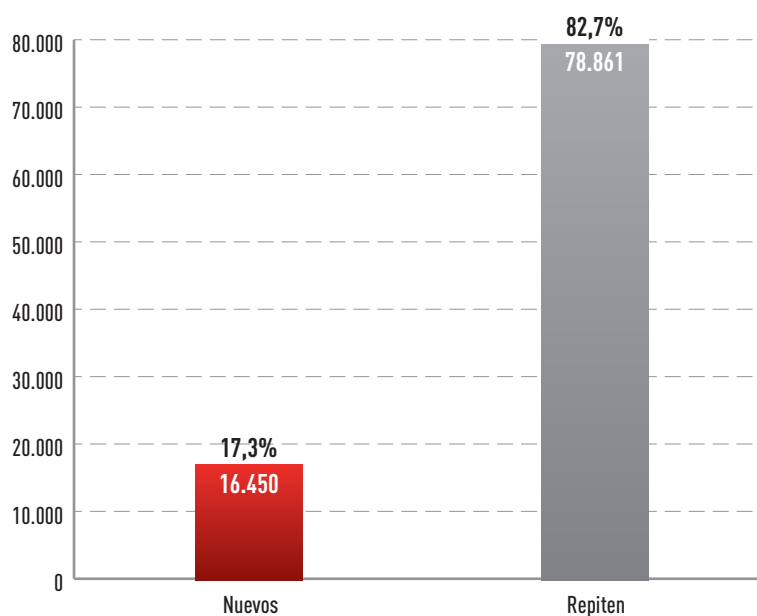
Porcentajes de votos a CCOO, a UGT y a otros sindicatos



Delegadas y delegados electos por CCOO en 2016 según su edad y género



Delegadas y delegados electos por CCOO a 2016 según repiten o no como delegados respecto a 2011



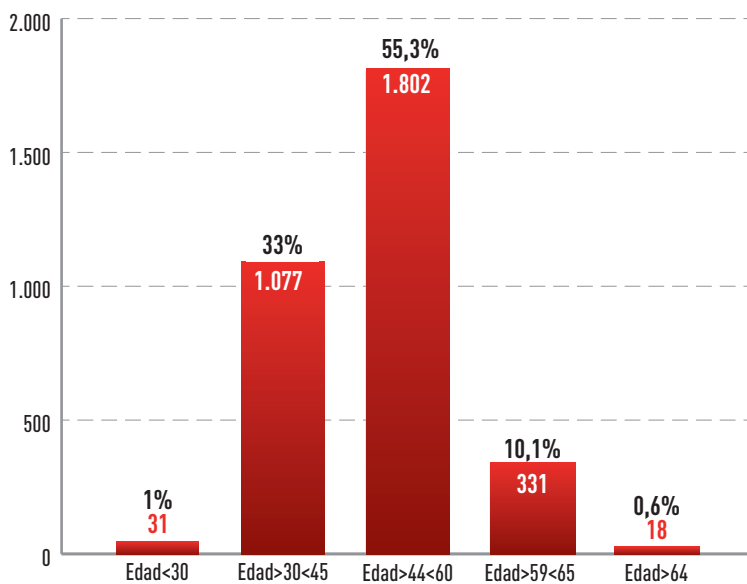
Estructura profesional

La estructura profesional de CCOO tiene las siguientes características.

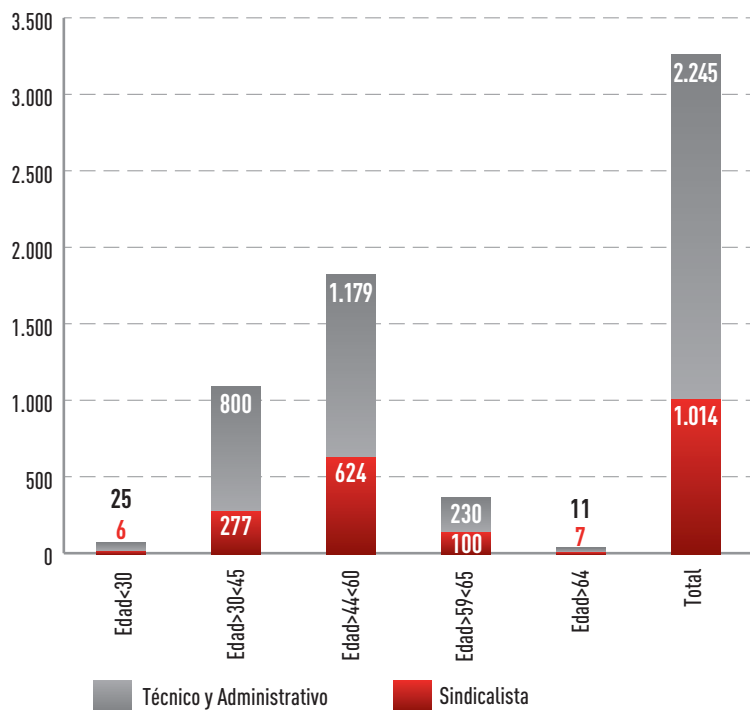
Personal de CCOO a **diciembre de 2016**



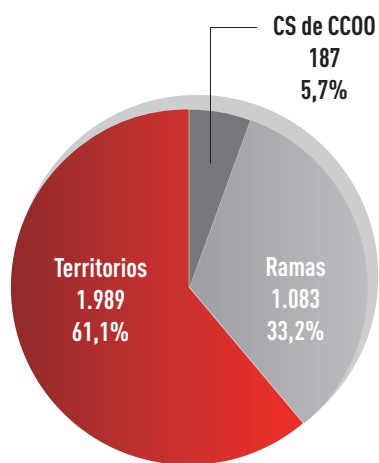
Personal de CCOO según su edad



Personal de CCOO según relación y edad

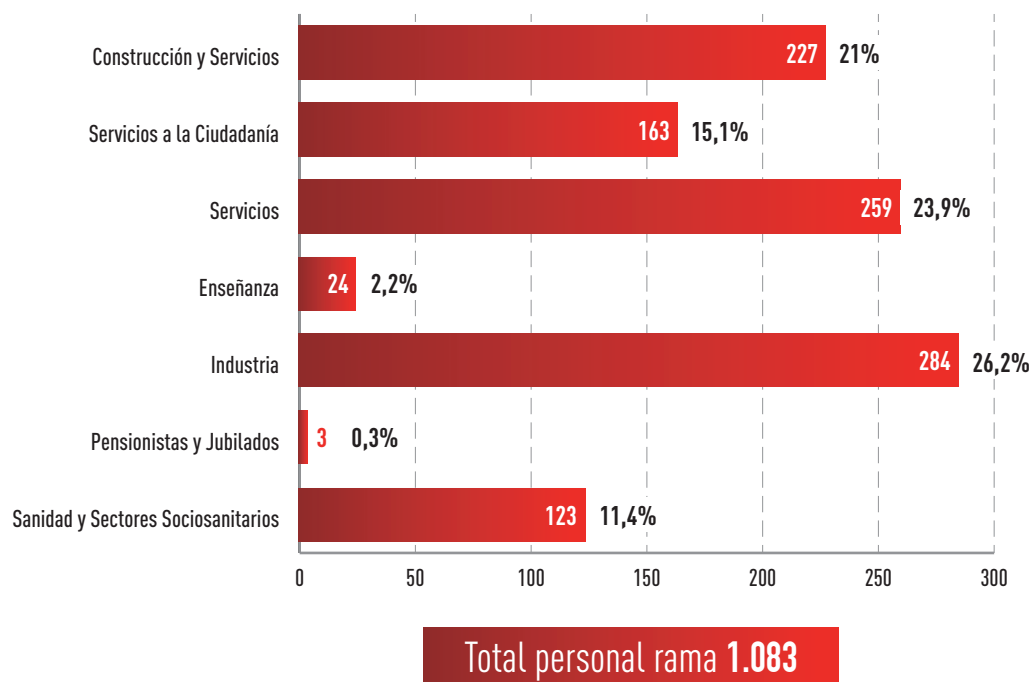


Personal de CCOO

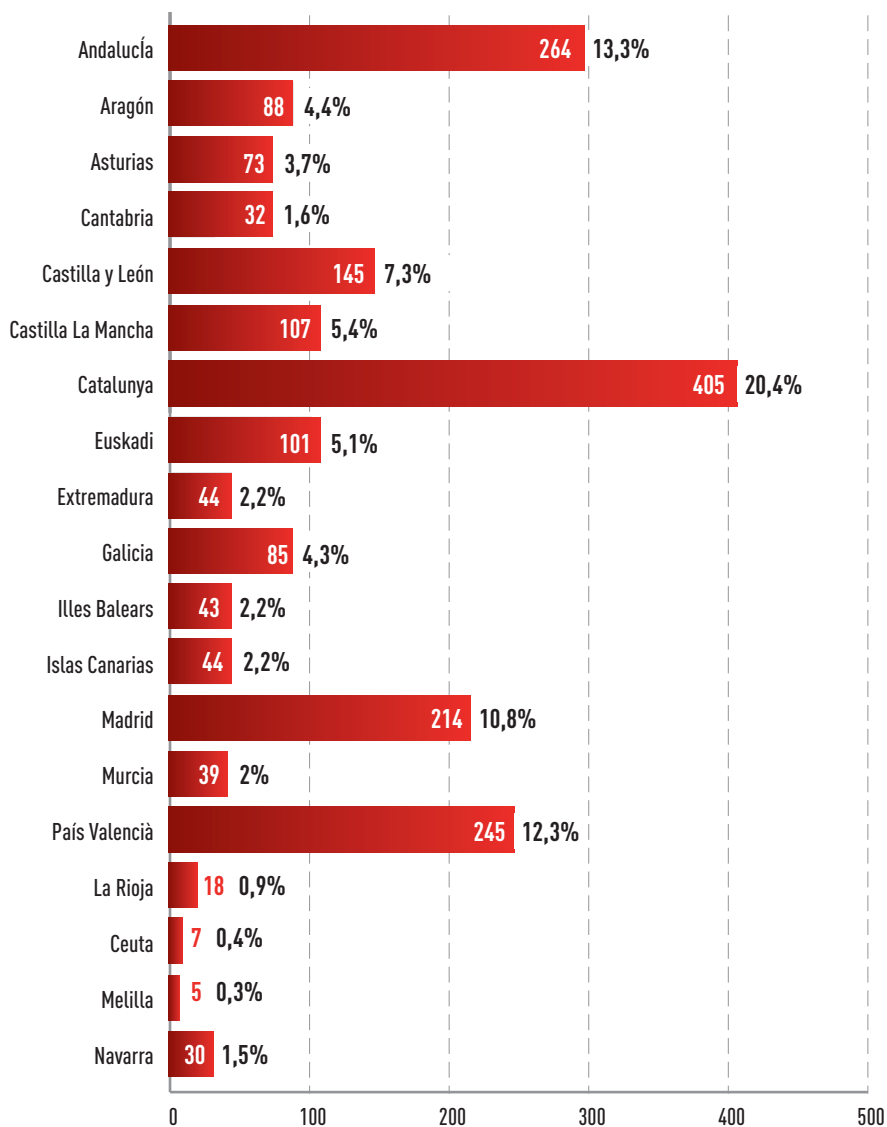


Total personal CCOO 3.259

Personal de CCOO distribuido por rama



Personal de CCOO distribuido por territorio

Total personal territorio **1.989**



CÓMO NOS ORGANIZAMOS

Confederación

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Federaciones

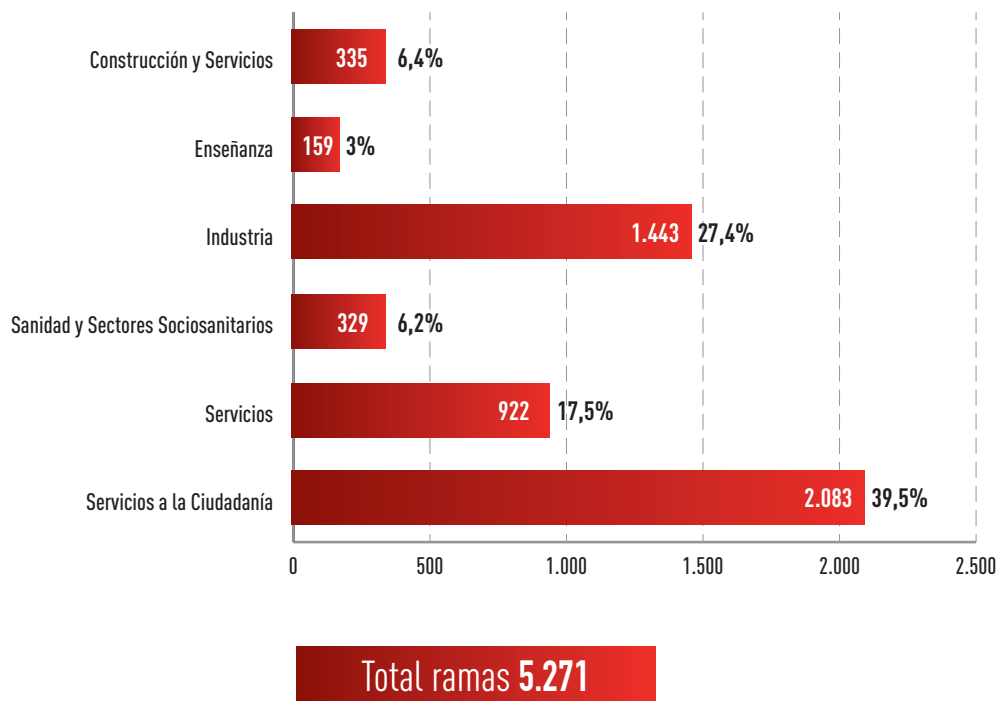
- Federación de Construcción y Servicios
- Federación de Enseñanza
- Federación de Industria
- Federación de Pensionistas y Jubilados
- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios
- Federación de Servicios
- Federación de Servicios a la Ciudadanía

Territorios

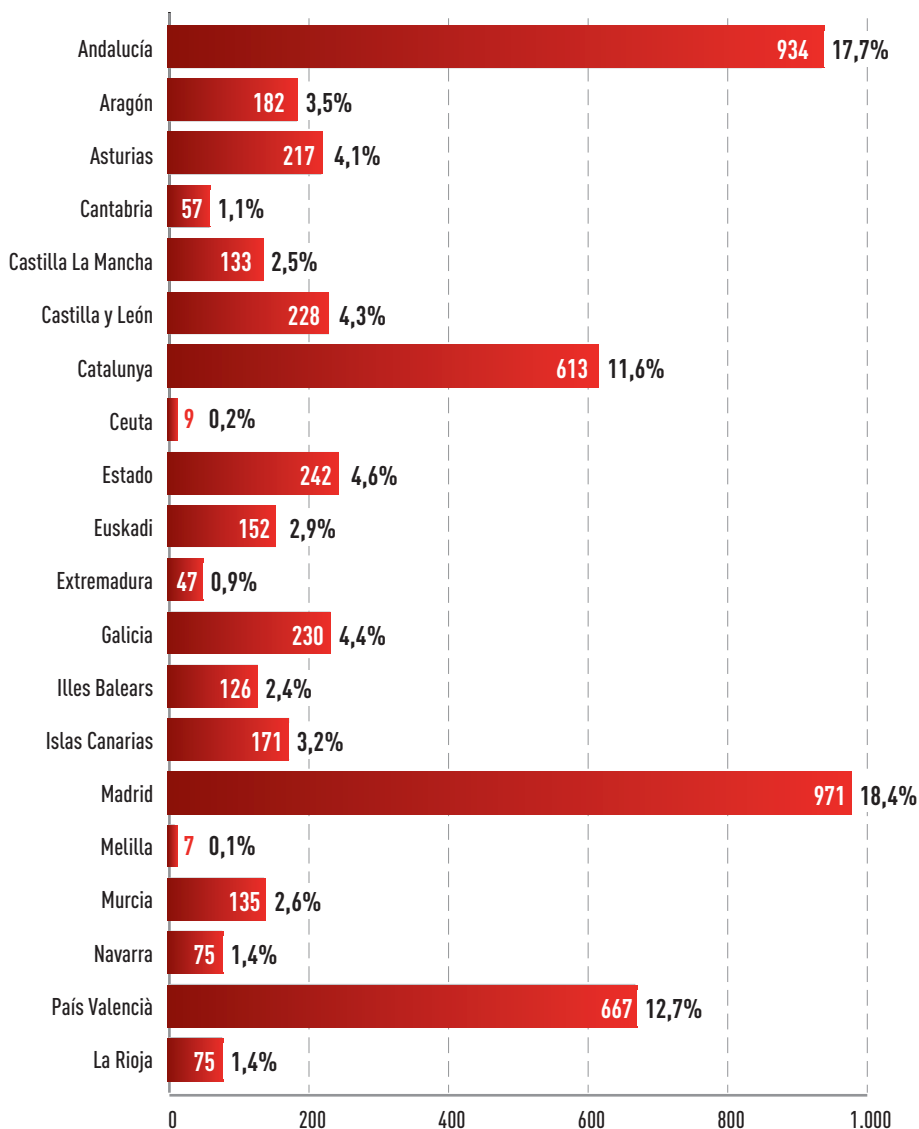
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía
- Comisiones Obreras de Aragón
- Comisiones Obreras de Asturias
- Unión Regional de Castilla y León
- Comisiones Obreras de Castilla La Mancha
- Comisiones Obreras de Canarias
- Comisiones Obreras de Cantabria
- Comisión Obrera Nacional de Catalunya
- Comisiones Obreras de Ceuta
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi
- Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura
- Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras de les Illes Balears
- CCOO de Madrid
- Comisiones Obreras de Melilla
- CCOO Región de Murcia
- CCOO de Navarra
- Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià

Secciones sindicales

Secciones sindicales de CCOO. Distribución por ramas



Secciones sindicales de CCOO. Distribución por territorios



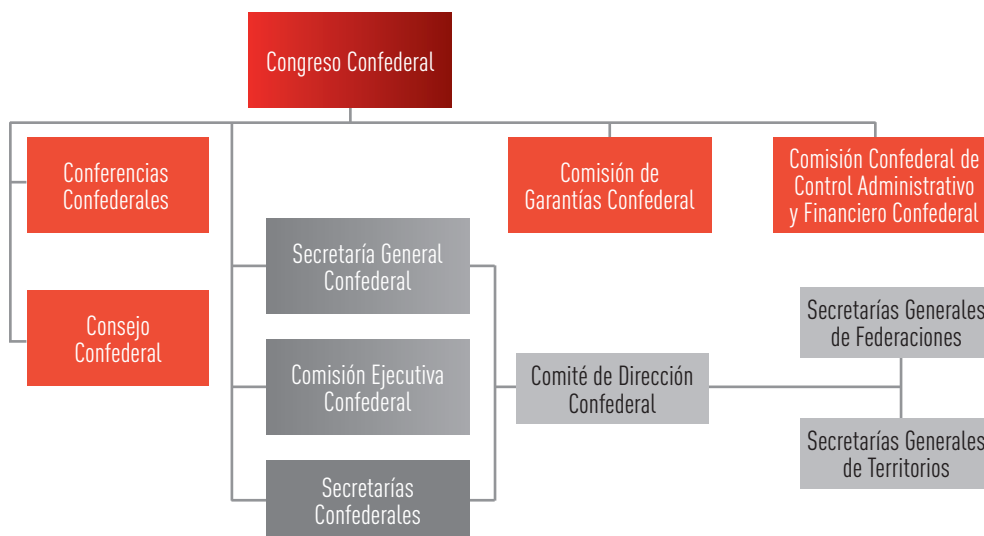
Total territorios **5.271**

Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CCOO

- Congreso Confederal
- Las Conferencias Confederales
- El Consejo Confederal
- La Comisión Ejecutiva Confederal
- El Comité Confederal
- Las Secretarías Confederales
- Secretario o secretaria general de la CS CCOO de CCOO

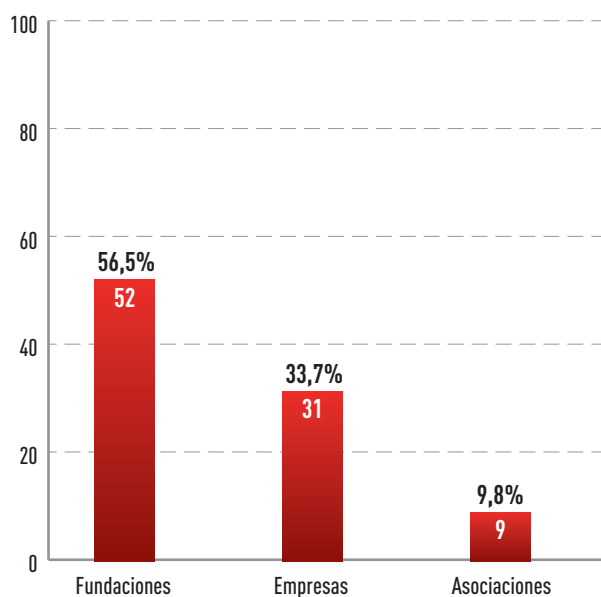
Órganos de Garantías y Control

- La Comisión de Garantías de la CS de CCOO
- La Comisión Confederal de Control Administrativo y Financiero



Entidades vinculadas a CCOO

Entidades vinculadas a las organizaciones de CCOO (2016)

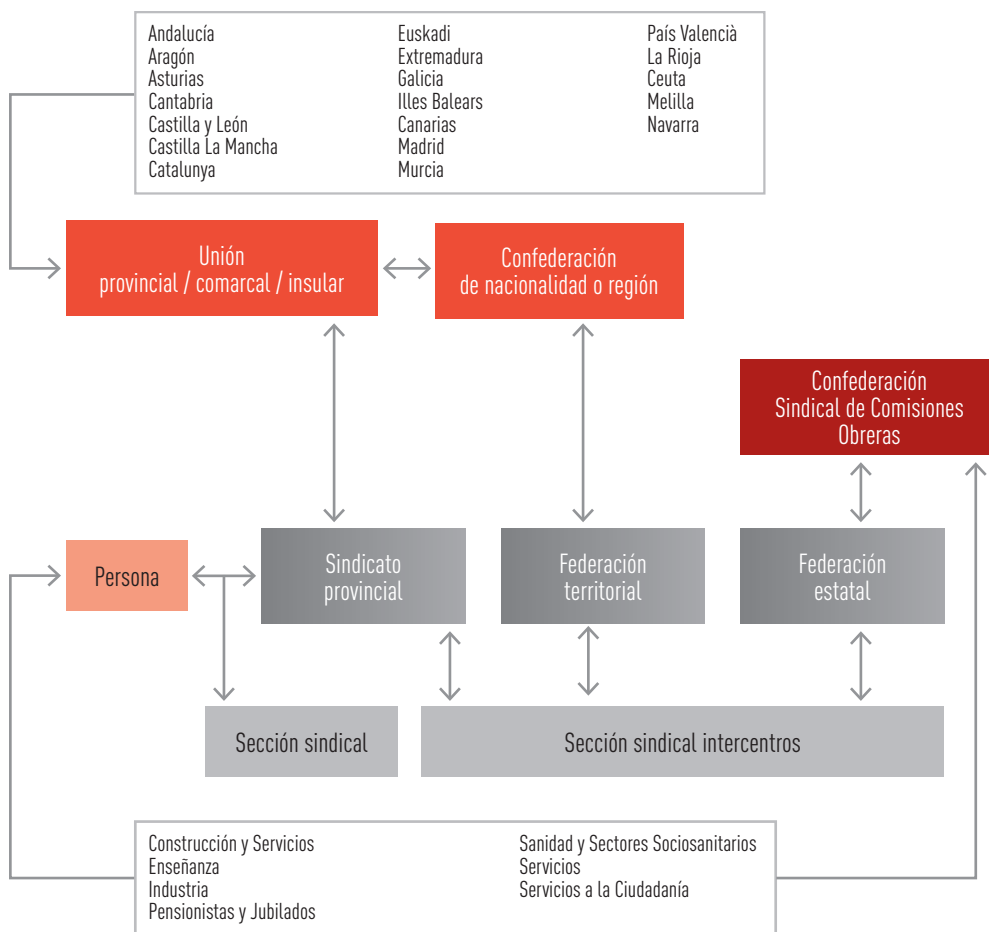


Total entidades 92

Relación entidades vinculadas por organización

Organización	Nº Empresas	Nº Fundaciones	Nº Asociaciones	Total
Confederación Sindical	8	3		11
Construcción y Servicios		1		1
Servicios a la Ciudadanía				0
Servicios	2			2
Enseñanza				0
Industria	2	4		6
Pensionistas y Jubilados				0
Sanidad y Sectores Sociosanitarios	2			2
Andalucía		4		4
Aragón	4	4		8
Asturias		3	1	4
Cantabria		2		2
Castilla y León		4		4
Castilla La Mancha	2	2		4
Catalunya	3	3	1	7
Euskadi		1	3	4
Extremadura		3		3
Galicia	1	3		4
Illes Balears			2	2
Canarias		2	1	3
Madrid	6	3		9
Murcia				0
País Valencià	1	5	1	7
La Rioja		2		2
Ceuta				0
Melilla				0
Navarra		3		3
Total	31	52	9	92

Esquema organizacional de atención a la afiliación



ACTIVIDADES

Desarrollo organizativo

Cuando la sociedad española sufrió las consecuencias de la reciente crisis económica y financiera, y de las políticas que los gobiernos conservadores y algún que otro socialdemócrata activaron para gestionarla, y ahora que empezamos a dejar atrás la recesión, aunque no la crisis, CCOO ha mantenido la hegemonía como primera fuerza sindical en España, revalidando su condición de primer sindicato, en un entorno empresarial de profundo deterioro de las condiciones de trabajo y de una abrumadora destrucción de empresas, de empleo y de derechos laborales. Nuestra fuerza sindical, con 94.850 delegados y delegadas a 31 de mayo de 2017, un 35,73% del total y con una diferencia de 8.728 representantes, respecto al siguiente sindicato, UGT, nos permite afrontar el futuro con la tranquilidad del trabajo bien hecho y la percepción de que las Comisiones Obreras, aún en las peores circunstancias, mantienen una posición de liderazgo sindical y social que ninguna otra organización tiene.

Con 4.728 secciones sindicales (casi mil más que en el congreso anterior) constituidas y registradas en todos los ámbitos empresariales y territoriales, contamos con una implantación y una presencia en la empresa que se han venido reforzando en éste mandato. A esto ha contribuido el Plan Integral de Atención a PYMES y la distribución más racional y descentralizada de nuestros recursos, que ha supuesto para toda la organización un notable esfuerzo económico.

Toda esta ingente tarea sería muy difícil de abordar sin contar con un adecuado soporte técnico y tecnológico. Comisiones Obreras ha renovado en los últimos años sus sistemas de información y comunicación interna, que permiten un avanzado nivel de coordinación y eficacia en la gestión. En este sentido, hemos consolidado la separación de las bases de datos de empresas de la UAR, y las bases de datos de centros de trabajo del SIGIS, en un único interfaz de acceso e interrelación para todos los sistemas, el SIC. El fichero de centros está totalmente unificado con la integración del fichero gestionado por la CONC.

En esta línea de avance tecnológico se han desarrollado dos hitos importantes: la generalización en el uso del sistema de videoconferencia, que permite una notable reducción de costes en viajes y reuniones para el conjunto de la organización, y la migración del sistema de correo corporativo al entorno Google Apps, que aporta una estabilidad y versatilidad en la gestión y poder compartir contenidos, lo que nos coloca a la cabeza tecnológica como organización.

Acción sindical y negociación colectiva

Diálogo social

• Diálogo social tripartito

El periodo transcurrido desde el 10º Congreso Confederal coincide con el del primer y segundo Gobierno del Partido Popular. El primero, con mayoría absoluta en el Parlamento y Senado, junto con

la inmensa mayoría de los parlamentos de comunidades autónomas, se caracterizó por la práctica ausencia de diálogo, no sólo político, sino también social, por lo que la interlocución fue tardía, con pocos acuerdos y escasos resultados prácticos. La segunda legislatura no lleva mejor camino.

A finales de julio de 2014, se firmó el acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo.

El Programa Extraordinario de Activación para el Empleo (PAE), en vigor desde el 15 de enero de 2015 y prorrogado en abril de 2016 por un año más, se diseñó para responder al problema del paro de larga duración, aunque su resultado final ha estado muy por debajo de sus expectativas. La limitada aplicación del programa ha supuesto que no se consumiera el crédito asignado al mismo ni en 2015 ni en 2016. El 28 de abril el Gobierno ha aprobado la prórroga del Programa de Activación por el Empleo que finalizó su vigencia el pasado 15 de abril. Se trata de una prórroga acordada en el seno de la mesa de diálogo social del Plan de Choque por el Empleo, aunque sólo recoge parte de las propuestas de los sindicatos y de la parte empresarial.

En noviembre de 2016 se publica un comunicado por el que el nuevo Gobierno, surgido de las EEGG de junio de 2016, acuerda con las confederaciones sindicales y empresariales dar un nuevo impulso al diálogo y la concertación social, a través de la constitución de seis mesas de diálogo sobre materias concretas. La Secretaría Confederal de Acción Sindical está participando en dos de esas mesas: "Empleo y calidad del empleo" y "Plan de choque por el empleo", en este último caso, colaborando con la Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas.

• Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El diálogo social en torno al SMI ha sido inexistente durante este periodo congresual, limitándose el Gobierno a una mera consulta formal a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sin que en ninguna ocasión haya habido una negociación efectiva ni se hayan atendido los argumentos y peticiones que CCOO y UGT han presentado cada año.

El compromiso adquirido por el Gobierno en noviembre de 2016 de abordar la revisión del SMI en una mesa de diálogo social tripartito, no fue cumplido tampoco en esta ocasión, dado que prevaleció y antepuso un acuerdo con el Grupo Parlamentario Socialista, alcanzado en días previos a la reunión de negociación con las organizaciones sindicales y empresariales, por el que fijó un incremento del SMI para 2017 que, si bien, ha sido significativo, después de muchos años de congelación, sigue situando su valor muy por debajo de los niveles requeridos desde un punto de vista de justicia social o de desarrollo económico. No garantiza las condiciones mínimas de subsistencia de una unidad familiar, se encuentra muy por debajo del objetivo fijado en la Carta Social Europea (60% del salario medio neto) y del promedio de los principales países de la UE y del nivel que correspondería para un país con nuestro desarrollo, productividad y riqueza, que eran los objetivos en los que se apoyan las peticiones de CCOO y UGT para la revalorización del SMI.

• **Diálogo social interprofesional**

- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2012, 2013 y 2014.

Suscrito por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, el 25 de febrero de 2012. La vigencia del II AENC se inició en enero de 2012, adelantando así un año la finalización del anterior AENC, cuya vigencia vencía en diciembre de 2012, y se prolongó hasta diciembre de 2014.

- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2015, 2016 y 2017.

Tras varios meses de negociaciones mantenidas para la renovación del II AENC, seis meses después de que este hubiera finalizado su vigencia, el 8 de junio de 2015, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron el III AENC, con una vigencia inicial también de tres años, hasta diciembre de 2017.

- V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

Suscrito por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME el 7 de febrero de 2012. El contenido de este acuerdo supone una importante renovación del actual sistema de solución de conflictos colectivos en el ámbito estatal, dado el carácter normativo del acuerdo, de eficacia general y directa, y la ampliación de tipos de conflictos colectivos que pueden ser presentados ante la Fundación SIMA.

• **Diálogo social europeo**

En los últimos cuatro años, las actividades del diálogo social europeo se han desarrollado principalmente en torno al Comité de Diálogo Social Europeo (CDSE). El CDSE es un órgano tripartito (representantes sindicales, empresariales y de la Comisión Europea) que se reúne de forma ordinaria tres veces al año. En contra de las expectativas que puedan derivarse de su nombre, en el marco del CDSE se produce muy poco diálogo social.

El diálogo social europeo en los últimos años se ha caracterizado por su fragilidad. Uno de los elementos determinantes que explica esta situación debe buscarse en la estrategia europea para combatir la crisis, consistente en la devaluación salarial y en el socavamiento de los derechos sociales y laborales. Esta opción se ha aplicado de forma especialmente severa en los países del sur de Europa, aunque puede afirmarse que ningún Estado miembro se ha librado totalmente de ella.

Un elemento imprescindible para su éxito residía en el debilitamiento de la capacidad contractual de las organizaciones sindicales y, por ende, en el deterioro del diálogo social y de la negociación colectiva. Uno de los grandes obstáculos para el desarrollo del diálogo social europeo lo encontramos en la representación empresarial. Además de carecer de voluntad de alcanzar acuerdos con contenidos tangibles (en muchas ocasiones pretende reducir el diálogo social a la elaboración de catálogos de buenas prácticas) hay que admitir que su heterogeneidad y falta de cohesión han dificultado las negociaciones en numerosas ocasiones.

En relación a las actividades desarrolladas, y siempre en función de las disponibilidades presupuestarias, indicar que se han celebrado conferencias centradas en reflexionar y evaluar los resultados y procedimientos del diálogo social. Entre ellas podemos citar “Implementación del diálogo social europeo y fortalecimiento de capacidades” (Bruselas, 2013), “Implantación del acuerdo marco autónomo sobre mercados de trabajo inclusivos” (Bruselas, 2014) o “Promover y reforzar el diálogo social europeo” (Bruselas 2016). En 2013 tuvo lugar en Budapest la conferencia sobre “Relaciones Laborales en Europa”, en la que CCOO presentó la ponencia *“Industrial relations and labour market reforms in Spain in the framework of the crisis”*.

En diciembre de 2016 se celebró una conferencia exclusivamente sindical en Bratislava “Diálogo social: logros y retos futuros”, que en la práctica se centró en una de las principales preocupaciones de la Confederación Europea de Sindicatos: el diálogo social en los países del centro y este europeos.

Negociación colectiva

Desde la aprobación de la reforma laboral de 2012, y ante una correlación de fuerzas profundamente desfavorable en el escenario político y con una insuficiente respuesta laboral y social a las políticas de austeridad impuestas por los Gobiernos desde el inicio de la crisis, la acción sindical y la negociación colectiva han estado concentradas en hacer frente a los principales problemas derivados de la nueva norma legal, que acrecentaban las dificultades ya existentes producidas por el largo periodo de crisis económica, con la destrucción de empleo y la precariedad laboral que dicha crisis y las políticas de austeridad han provocado en la mayoría de la población.

En el ámbito de la negociación colectiva, los principales retos y conflictos han estado relacionados con la modificación de la duración legal de la ultraactividad de los convenios, el cambio de la prioridad aplicativa de materias esenciales de las condiciones de trabajo a favor del convenio de empresa y en detrimento del convenio sectorial de referencia, la inaplicación de determinadas materias (principalmente las retribuciones) pactadas en convenio, entre los más relevantes.

Sobre estas tres materias, CCOO ha desarrollado criterios de actuación sindical, demandas judiciales, denuncias ante la Inspección de Trabajo, negociaciones interprofesionales y sectoriales, propuestas de modificación legislativa, estudios y jornadas jurídicas; todo ello, en defensa de los derechos y previsiones legales que habían sido modificados por la reforma laboral y frente a los abusos de las empresas y organizaciones empresariales, que adoptaban decisiones que iban más allá de la nueva legislación, con el objetivo de debilitar la negociación colectiva y empeorar las condiciones retributivas y de trabajo.

Estado de la negociación colectiva

- Convenios colectivos firmados en 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017

Año estadístico	Nº de convenios	Nº de trabajadores (miles)
2013	2.502	5.247
2014	1.859	2.169
2015	1.606	3.548
2016	1.619	2.609
2017	127	157

- Convenios colectivos firmados por nuevas unidades de negociación en 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017

Año estadístico	Nº de convenios	Nº de trabajadores
2013	662	270.280
2014	608	144.691
2015	545	391.741
2016	435	110.076
2017	26	22.010

- Convenios colectivos con efectos económicos registrados para 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017

Año estadístico	Nº de convenios	Nº de trabajadores (miles)
2013	4.589	10.265,4
2014	5.185	10.304,7
2015	5.642	10.227,3
2016	3.419	8.293,6
2017	1.692	3.930,4

• Evolución del incremento salarial y de la jornada anual pactada

Año estadístico	% Incremento salarial inicialmente pactado	% Incremento salarial revisado	Jornada media anual
2013	0,53	0,53	1.740,20
2014	0,50	0,50	1.754,40
2015	0,69	0,71	1.745,40
2016	1,07	1,09	1.744,20
2017	1,26	--	1.763,70

Fuente de todos los cuadros anteriores: Estadística mensual de Convenios Colectivos de Trabajo del MEYSS. Datos registrados hasta 31 de marzo de 2017, los correspondientes a 2013, 2014 y 2015 son definitivos, mientras que los de 2016 y 2017 son provisionales.

• Comisiones Obreras en la negociación de los convenios colectivos

Año	Total Convenios	Convenios firmados por CC00		Trabajadores/as en convenios negociados por CC00		Representantes de CC00 en mesas negociadoras	
		Valores absolutos	En porcentaje	Valores absolutos	En porcentaje	Valores absolutos	En porcentaje
2013	2.502	1.601	64,0	5.168.796	97,9	5.285	35,4
2014	1.859	1.078	58,0	2.107.363	97,5	3.482	34,6
2015	1.606	912	56,8	3.496.997	98,5	2.960	35,5
2016	1.619	714	59,0	2.079.218	97,9	2.525	38,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Subdirección General de Estadística, por corrección de errores de registro en la asignación de representantes elegidos en dos convenios de 2013 y en un convenio de 2015. Datos definitivos para 2013, 2014 y 2015; provisionales para 2016, registrados hasta diciembre de 2016.

- **Acuerdos colectivos registrados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON) entre 2013 y 2017, registrados hasta el 14.04.2017**

Convenios colectivos	Documentos registrados	Otros acuerdos	Documentos registrados
De nueva creación	2.582	Laudos	68
Renovados	5.743	Acuerdos en mediación	2.508
Revisión salarial	13.130	Pronunciamento del Tribunal	119
Prórroga	510	Acuerdos de funcionarios públicos	327
Modificación del convenio	1.071	Acuerdos o pacto mixto de funcionarios	172
Ampliación ultraactividad	295	Inaplicaciones de convenio	7.725
Acuerdo parcial	236	Acuerdos derivados de convenio	553
Acuerdo comisión paritaria	631	Planes de Igualdad	114
Adhesión	114	Acuerdo de fin de huelga	143

- **Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC) y entrega de datos oficiales a las confederaciones sindicales y empresariales**

El SINC es una base de datos de la CS de CCOO que se nutre de los datos provenientes de la hoja estadística de convenios colectivos del MEYSS, ampliada con campos de información sindical, entre los que destacan la identificación (rama, sector, subsector) de las organizaciones sectoriales de CCOO que tienen la responsabilidad de la negociación colectiva.

Estadística de uso de la aplicación SINC del 01/01/2013 al 31/03/2017

Año	Total	Modificación rama	Otras modificaciones	Consultas	Listados	Estadísticas
2013	12.360	1.763	1.110	7.247	1.211	1.029
2014	3.980	1.006	161	2.470	188	155
2015	5.652	820	190	3.566	572	504
2016	6.639	944	744	3.512	744	695
2017	3.980	1.006	161	2.470	188	155
Total	32.611	5.539	2.366	19.265	2.903	2.538

• El Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO

Es un espacio para la reflexión y el análisis de la negociación colectiva creado por la Confederación Sindical de CCOO en el año 2000, que cuenta con la participación de un número importante de profesores y profesoras de distintas universidades públicas españolas provenientes, básicamente, del Derecho del Trabajo.

En 2013 fueron publicadas las tres investigaciones iniciadas en el anterior periodo congresual en relación a los efectos de la crisis económica en la negociación salarial, los planes de igualdad producto de la negociación colectiva y las reformas laborales y sus efectos en la negociación colectiva, respectivamente.

En 2014 se inició un nuevo proyecto centrado en el análisis de los convenios de empresa creados con posterioridad a la reforma laboral del 2012; el objetivo era evaluar el impacto que la modificación de la prioridad aplicativa a favor del convenio de empresa en una serie de materias básicas estaba teniendo sobre la negociación colectiva.

Desde sus inicios, hasta finales de 2016, ha estado en funcionamiento una página web propia del Observatorio de la NC, que era mantenida por CCOO y en concreto, por la Secretaría de Acción Sindical desde el año 2009.

En el segundo semestre del 2016 se inicia un nuevo proyecto de investigación, en esta ocasión con el punto de mira puesto sobre la alarmante proliferación de nuevos convenios de empresas multiservicio. Con este proyecto se inicia también una nueva etapa para el Observatorio de la Negociación Colectiva, con el trasvase de su coordinación general de la Secretaría de Acción Sindical a la Fundación 1º de Mayo. A partir de ahora la difusión de documentos y actividades del Observatorio se hará a través de las web de la Fundación y de la Confederación, habiéndose cerrado la web propia del Observatorio.

• La igualdad en los convenios colectivos firmados en 2013, 2014 y 2015

Desde la Secretaría de Acción Sindical se ha realizado en 2016 un amplio estudio, basado en los datos estadísticos de los 2.463 convenios firmados por CCOO durante estos tres años, en relación a las cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y personal, sobre medidas de igualdad y sobre planes de igualdad. Se resumen algunos de los datos principales:

El 44% de estos convenios recoge medidas dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, siendo más frecuentes las de adaptación de la jornada que las de reducción de la misma. Más de la mitad de los convenios, en torno al 55% en 2013 y 2014 y del 58% en 2015, contienen alguna medida de mejora sobre lo legalmente establecido en el capítulo de permisos retribuidos, siendo

más frecuentes las mejoras relativas a la duración de los mismos que las referentes a la institución de permisos nuevos.

El 35% de estos convenios indica que cuentan con un plan de igualdad. Porcentaje que se eleva hasta el 70% de las que cuentan con más de 250 personas en plantilla, mientras que baja hasta el 29% para las que tienen entre 101 y 250 trabajadores y se queda en el 23% para las de menor tamaño. En torno al 6% de los convenios sectoriales firmados por CCOO manifiestan contener medidas a favor del sexo menos representado, mientras que en los convenios empresariales se duplica este porcentaje, situándose en el 13%.

Otras medidas de igualdad con presencia importante en los convenios son las relacionadas con la contratación, seguidas por las de promoción; con porcentajes más inferiores las de formación y salarios, mientras que la estabilidad en el empleo se perfila como la materia con mayores dificultades para incluir medidas de igualdad.

Los porcentajes de convenios que incluyen medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo son muy significativas, por encima del 30%, y entre el 27 y el 29% de los convenios regulan medidas de protección de las víctimas de violencia de género.

• Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de la declaración judicial de insolvencia o concurso del empresario. En el Consejo Rector participan, además de los representantes de la Administración, cinco representantes de las organizaciones sindicales (CCOO, UGT, CIG y ELA) y cinco de las organizaciones empresariales.

Al inicio de este periodo congresual la situación del FOGASA era muy preocupante, ya que existía un gran número de expedientes atrasados, más de 150.000, como consecuencia de la política de recortes del empleo público aplicada en estos años y del aumento de la carga de trabajo en este organismo como consecuencia de la crisis.

Para resolver este problema, CCOO planteó un plan alternativo a la externalización de la gestión que defendía la Administración. Adoptar un plan de choque de aplicación inmediata que diera respuesta a la bolsa de expedientes administrativos pendientes, proponiendo un incremento en la plantilla de 730 nuevos empleados, y definir un conjunto de medidas que atacasen los déficits estructurales que es posible detectar en FOGASA, a desarrollar en un marco temporal amplio. Tras un periodo de negociaciones y de movilización sindical se alcanzó un compromiso de contratación de personal interino y se habilitó un presupuesto de más de 940 millones de €, con lo que el problema quedó resuelto al finalizar el año 2014.

Principales datos actividad FOGASA 2013-2017						
Actividades	2013	2014	2015	2016	2016/2013 %	Totales
Prestaciones ¹	1.373,61	2.288,60	1.136,54	1.043,07	-24	5.841,82
P. Salarios	400,43	694,60	385,36	357,78	-10,65	1.838,19
P. Indemnizaciones	973,18	1.593,99	751,18	685,28	-29,58	4.003,63
Recaudación	429,93	442,21	460,29	479,78	11,59	1.812,22
Trabajadores	234.686	389.472	165.288	147.590	- 37	937.036
Empresas	81.959	120.385	43.112	37.428	- 54,33	282.884
Expedientes	154.357	276.589	114.242	103.925	- 32,67	649.113

¹ Los datos de prestaciones totales, pago de salarios y pago de indemnizaciones están reflejados en miles de euros.

• Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por 6 representantes de la Administración General del Estado, así como de 6 por las organizaciones empresariales y 6 por las organizaciones sindicales más representativas, CC00, UGT, ELA-STV y CIG.

Las principales actividades desarrolladas en el periodo 2013-2016 son las siguientes:

Consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos				
Actividades	Años			
	2013	2014	2015	2016
Emitidos informes	75	87	68	70
Archivadas	24	26	37	14
Rechazadas	10	12	2	-
Pendientes	47	43	51	-

Decisiones, laudos arbitrales y otro tipo de actuaciones llevadas a cabo en el año 2013 por la CCNCC en relación a los expedientes sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.

Tema	Años			
	2013	2014	2015	2016
Nº de solicitudes	30	11	2	4
Resueltas por la CCNCC	17	5	2	4
Laudo arbitral	9	3	0	0
Archivadas	4	3	0	0

Reuniones y jornadas de la CCNCC				
Reuniones y jornadas de la CCNCC	Años			
	2013	2014	2015	2016
Reuniones del pleno	11	2	3	4
Reuniones de la Comisión Permanente	8	8	10	9
Jornadas de Negociación Colectiva	2	2	1	2

• Fundación SIMA

La principal actividad de la Fundación SIMA es la gestión de procedimientos de conflictos laborales colectivos presentados por alguna de las partes afectadas. Los datos que se recogen a continuación proceden de la Fundación, de sus Memorias de Actividad anuales y otros informes publicados.

Procedimientos en el SIMA				
Año	Procedimientos		Total procedimientos	Nº de trabajadores afectados (*)
	Mediaciones	Arbitrajes		
2013	531	6	537	4.129.486
2014	383	4	387	3.333.155
2015	422	0	422	3.270.871
2016	396	2	398	3.273.663

Ámbito de los conflictos	2013	2014	2015	2016
Empresa	91%	94%	91%	89%
Sector	9%	6%	9%	11%
Total	100%	100%	100%	100%

Trabajadores afectados por conflictos del SIMA según ámbito

Año	N° de trabajadores afectados	% de trabajadores afectados por conflictos sectoriales	% de trabajadores afectados por conflictos de empresa
2013	4.129.486	75%	25%
2014	3.333.155	77%	23%
2015	3.270.871	72%	28%
2016	3.273.663	76%	24%

Tipo de conflictos tramitados en el SIMA	Valores absolutos				Porcentajes			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Interpretación y aplicación	378	278	310	311	71%	72%	74%	78%
Huelga	100	79	84	72	19%	20%	20%	18%
Bloqueo negociación convenio colectivo (*)	18	4	10	3	3%	1%	3%	1%
Impugnación de convenios colectivos	5	5	9	8	1%	1%	2%	2%
Período de consultas	24	14	5	2	5%	4%	1%	0,5%
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	0	5	2	1		1%	0%	0,3%
Inaplicación del convenio	9	2	2	1	2%	1%	0%	0,3%
Otros	3				1%			
Total	537	387	422	398	100%	100%	100%	100%

(*) Desde el ASAC V, el artículo 4 distingue entre bloqueo en la negociación de un convenio colectivo, y bloqueo en la negociación de un pacto o acuerdo. Las estadísticas desde entonces incluyen esa distinción.

En 2015, CCOO ha promovido 177 (el 42%) de los 422 conflictos tramitados en el SIMA. Además, CCOO figura como parte interesada en otros 179 conflictos. El término parte interesada se refiere a conflictos presentados por otras organizaciones sindicales o por representantes empresariales que afectan a centros de trabajo en los que CCOO cuenta con representación. En 2016, CCOO ha promovido 171 (el 44%) de los 391 expedientes presentados por la parte trabajadora tramitados en el SIMA. También figura como parte interesada en otros 167 conflictos (43%).

Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

La Secretaría Confederal de Acción Sindical coordina al resto de representantes de CCOO en el Consejo Estatal de RSE (CERSE) y tiene una representante en la Comisión Permanente. Durante este período las principales actividades realizadas han sido:

- **Elaboración de informes:** Promoción de la RSE; Inversión Socialmente Responsable en Fondos de Pensiones y Gestión y Funcionamiento del CERSE.
- **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas:** El documento ha sido elaborado en el seno del CERSE con importante participación de varios representantes de CCOO.
- **Plan de Empresas y DDHH:** Durante la elaboración del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos se han presentado propuestas sindicales unitarias y presentación observaciones de la CS de CCOO.
- **Anteproyecto de Ley en materia de información no financiera y diversidad:** Presentación de observaciones de la CS de CCOO.
- **Desde la Secretaría se ha participado en varios cursos, seminarios y jornadas.**

Políticas sectoriales

Hay que señalar, en primer lugar, que la mayor parte de las actividades en este ámbito, dada la naturaleza transversal de las materias competencia de esta área, se han realizado en colaboración con las secretarías confederales y federaciones estatales que correspondían en cada caso.

• **Política industrial**

Puesta en marcha en 2013 de un grupo de trabajo en el que participaron el conjunto de las federaciones relacionadas con la actividad industrial, entendida en sentido amplio, que elaboró el documento Iniciativas Sindicales para una Política Industrial. Este documento fue aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal, remitido al Ministerio con competencias en la materia, y ha sido la referencia para nuestras propuestas en esta materia durante este período.

Como resultado del diálogo social tripartito, empezó a funcionar en 2015 un grupo de trabajo tripartito denominado Mesa por la Industria y el Empleo, en el que participamos hasta el final de esa legislatura.

Hemos participado en el Consejo Estatal de la PYME puesto en marcha en la anterior legislatura, presentando nuestras propuestas en los grupos de trabajo, además de realizar informes sobre las partidas presupuestarias dedicadas al sector industrial.

- **Industria 4.0**

En esta materia hemos venido trabajando en colaboración con las federaciones más directamente relacionadas, elaborando documentos de análisis y propuestas que nos permitan ir fijando la postura del sindicato en el nuevo escenario en que nos encontramos. Propuestas que estamos haciendo llegar al Gobierno en el marco de las reuniones convocadas para avanzar en el desarrollo de sus políticas en este ámbito.

- **Economía digital**

Dada la transversalidad de los elementos que acompañan al desarrollo de la economía digital, hemos puesto en marcha el año pasado un grupo de trabajo en el que se ha integrado el conjunto de las federaciones y territorios, con el objeto inicial de intercambiar documentación y experiencias en estas materias.

Así mismo, estamos participando en los diferentes foros nacionales y europeos relacionados con estas materias, haciendo llegar nuestras propuestas y aportaciones. Aportaciones que se han visto reflejadas, por ejemplo, en las enmiendas de varios eurodiputados a la Agenda sobre Economía Colaborativa que se está tramitando en estos momentos en el Parlamento Europeo.

- **Semestre Europeo**

En el marco del denominado Semestre Europeo, que anualmente establece las directrices que marcan las instituciones europeas a los Gobiernos nacionales, así como los planes de estos para cumplir dichas directrices y en cuanto a los diferentes documentos relacionados con España, tanto los redactados por la Comisión y el Consejo Europeo (Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, Informe sobre España y las Recomendaciones) como por el Gobierno (Plan Nacional de Reformas), esta Secretaría ha coordinado a las secretarías afectadas, y participado en la realización de los correspondientes documentos de análisis y propuestas alternativas a los mismos.

- **Energía y pobreza energética**

En este ámbito se puso en marcha un grupo de trabajo para la realización de un documento de política energética, con la participación del conjunto de federaciones y territorios, y que abarcaba el conjunto de tecnologías. Se consiguió alcanzar un consenso en la mayor parte de los apartados, mientras que en algunas cuestiones se mantienen los desacuerdos.

En cuanto al mercado eléctrico se ha elaborado una propuesta de reforma en profundidad del mismo, que se hizo llegar en su momento al ministerio competente. En este sentido y dados las grandes subidas de precios que se han producido en algunos momentos, así como las diferentes modificaciones legales en esta materia, se han ido haciendo públicas las críticas y propuestas de CCOO ante estos acontecimientos. En concreto y en cuanto al autoconsumo eléctrico, al haber establecido el

Gobierno una normativa que en la práctica impide su desarrollo, hemos venido participando con otras secretarías y federaciones en las campañas para revertir esa normativa.

Por lo que se refiere a la pobreza energética, hemos venido trabajando en este ámbito, primero, dando apoyo a la Federación de Pensionistas en las campañas que han llevado a cabo y, después, impulsando diferentes iniciativas. Una de las cuales cristalizó en movilizaciones a finales de 2016, en el marco de la cual presentamos una propuesta de bono social energético que hemos hecho llegar a todos los grupos parlamentarios, de cara a la futura regulación de dicho bono.

• Vivienda, rehabilitación y urbanismo

Con motivo del cambio legislativo en cuanto a las políticas de vivienda y rehabilitación, cuyas líneas generales compartimos, hicimos llegar al Gobierno nuestras propuestas. Cambio que se concretó en el correspondiente Plan Estatal, que apoyamos de forma crítica al considerar que no estaba garantizada su financiación. Hemos venido haciendo el seguimiento del mismo con reuniones con el ministerio correspondiente, reiterando la petición de más fondos, e informando regularmente de los avances a las federaciones afectadas, así como al conjunto de los territorios.

• Transporte e infraestructuras

En este ámbito se ha venido trabajando en diferentes cuestiones. Por un lado, participando en la redacción de un documento sobre Transporte y Logística consensuado con las federaciones concernidas, así como en lo relativo al Corredor Mediterráneo y otros temas puntuales.

En lo que se refiere al transporte público, hemos colaborado con CCOO de Madrid, en la preparación de informes para los sucesivos Consejos de Administración del Consorcio Regional de Transportes.

Asesoramiento jurídico y sindical

• Asesoramiento sindical

Es un servicio sindical esencial y básico para la defensa de los derechos de los trabajadores/as en general, y de las personas afiliadas en particular; para la sindicalización del conflicto que se genera en el centro de trabajo; para la desjudicialización de las relaciones laborales y el reforzamiento de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos.

Mapa de implantación y actividad de asesoramiento			
Año	Centros de consulta	Asesores	Total asesoramientos
2013	86	342	38.764
2014	81	399	34.866
2015	70	349	34.620
2016	81	353	34.248
Total asesoramientos 2013-2016:			142.498

• Servicios jurídicos

Los servicios jurídicos de CC00 son un servicio estratégico del sindicato, mayoritariamente utilizado por personas afiliadas a CC00, y es una vía importante de acceso a la afiliación. Los usuarios de los servicios jurídicos significan el 20,44 % de las nuevas afiliaciones producidas durante este periodo.

Mapa de las asesorías jurídicas				
Año	Nº asesorías	Centros activos	Responsables de expedientes	Asesores
2013	111	196	451	96
2014	118	260	449	102
2015	115	253	441	107
2016	113	238	452	123

Consultas atendidas y expedientes tramitados		
Año	Consultas	Expedientes
2013	158.315	58.153
2014	148.962	54.018
2015	139.299	48.121
2016	133.614	46.073
Total	580.190	206.365

Se constata una reducción de las consultas y expedientes jurídicos atendidos por los Servicios Jurídicos de CC00, producto de la menor judicialización de conflictos individuales y colectivos que se han generado en estos últimos, según se puede constatar en los datos publicados por el Consejo General del Poder Judicial, y que pueden obedecer tanto a la mayor inseguridad de los trabajadores y trabajadoras generada por la crisis y la precariedad laboral como por otras causas relacionadas con el funcionamiento de la justicia.

Evolución de la actividad de los servicios jurídicos por fases					
Fases	Años				
	2013	2014	2015	2016	Totales
Presentación solicitud	11.816	9.948	7.191	5.842	34.797
Demanda conciliación	28.582	23.448	22.308	21.223	95.561
Reclamación previa	7.125	6.431	5.845	5.416	24.817
Celebración conciliación / comparecencia	28.876	24.403	23.286	21.677	98.242
Demanda presentada juzgado	41.783	37.797	35.292	31.449	146.321
Juicios realizados	23.209	24.192	24.441	20.772	92.614
Notificación sentencia / Auto / Acta Jud.	27.373	27.143	27.445	24.015	105.976
Presentado recurso / Impugnación	6.446	7.692	7.186	6.155	27.479
Notificación sentencia RECURSO	3.502	3.551	3.561	3.587	14.201

- Gestión de siniestros

La CS de CCOO tiene concertada con Atlantis Seguros la cobertura de Responsabilidad Civil Profesional (RCP) para los profesionales de los Servicios y Gabinetes Jurídicos de todas las organizaciones confederadas y de la propia Confederación, a fin de cubrir los siniestros que puedan producirse durante el asesoramiento jurídico, asistencia letrada y demás trámites que requiera un procedimiento judicial.

- Campañas de asesoramiento jurídico y sindical

- **Ultraactividad:** Para hacer frente a las amenazas que sobre la vigencia de los convenios colectivos denunciados suponía la modificación de la previsión legal sobre la duración de la ultraactividad, se lanzó una campaña de acción sindical y de defensa jurídica a partir de la entrada en vigor de la reforma de 2012 y que tuvo su mayor expresión durante 2013 y 2014, con resultados favorables en la mayoría de los pronunciamientos judiciales a la posición de los demandantes sindicales; aunque continúan produciéndose conflictos por este motivo, ya que la norma legal no ha sido modificada y no hay jurisprudencia consolidada sobre todas las situaciones y aspectos que pueden derivarse de la actual regulación legal de esta materia.
- **Reclamación de temporales:** Ha consistido en ofrecer asesoramiento jurídico y sindical dirigido a personas con contrato o nombramiento administrativo temporal (sentencias del TJUE, relacionadas con la Directiva 99/70/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada). En primer lugar, tanto a nivel confederal como en las Federaciones del Área Pública, se hicieron diversos documentos con valoraciones e indicaciones de carácter jurídico y sindical, y a continuación se puso en marcha la campaña que ha estado vigente desde el 1.10.2016 al 31.03.2016. Durante este periodo se han realizado 4.585 consultas, se han abierto 4.559 expedientes jurídicos y se han producido 1.218 nuevas afiliaciones relacionadas con la campaña, lo que supone un 26,56% de las personas atendidas.

Políticas de empleo y Fondos Estructurales

- Políticas de empleo

Las actividades desarrolladas en esta área abarcan distintos temas relacionados con el empleo, tanto a nivel nacional como europeo, organizadas a través de diversos instrumentos y programas, y que se traducen finalmente en nuestra participación activa en los órganos de participación institucional y en la elaboración de informes, propuestas, observaciones, circulares y notas de prensa. Nuestra participación tiene como objetivo influir en el diseño, desarrollo y recursos destinados a las políticas de empleo.

En algunos casos las tareas realizadas desde esta área se realizan en colaboración con las secretarías confederales y federaciones estatales que correspondan en cada caso.

Los objetivos generales de una política de empleo deben dirigirse hacia:

- Una política de pleno empleo, mediante la creación de un empleo de calidad y una reducción del volumen de paro.
- Hacer frente a los problemas del desempleo.
- Asegurar políticas activas y de inserción adecuadas.
- Mejorar la calidad del empleo: estabilidad, condiciones de trabajo y salariales, protección social y reducción de la precariedad laboral.

Con el objetivo de influir en el desarrollo adecuado de las políticas de empleo hemos participado en diferentes órganos en los que tenemos representación institucional, elaborando propuestas y observaciones en coordinación con otras secretarías afectadas:

- Órganos de participación del SNE y del SEPE: Consejo y Comisión permanente del SNE, Consejo General y Comisión Ejecutiva del SEPE, Comisión Delegada del Sistema de Garantía Juvenil y Grupo Institucional de Seguimiento de la Cartera Común de Servicios del SNE.
- Órganos de ámbito europeo dentro del marco de la CES: Comité de Empleo y mercado de trabajo.

Hemos participado en el seguimiento y elaborado propuestas y valoraciones en relación a los siguientes instrumentos y programas de políticas de empleo:

- Semestre Europeo y Programa Nacional de Reformas.
- Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2016.
- Plan Anual de Política de Empleo (PAPE).
- Cartera Común de Servicios. Desarrollo de los protocolos. Creación del grupo institucional de seguimiento.
- Acuerdo marco con las agencias de colocación para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de las personas desempleadas.
- Programa para la mejora de la atención de las personas paradas de larga duración.
- Plan de Activación para el Empleo (PAE).
- Red EURES (Red de los Servicios Públicos de Empleo europeos).
- Estrategia de empleo juvenil e implantación de la Garantía Juvenil.

Otras actuaciones realizadas por el área de empleo:

- Participación y elaboración de propuestas sindicales en las mesas de diálogo social: mesa de empleo y calidad de empleo y mesa plan choque por el empleo y garantía Juvenil.
- Intervenciones en jornadas y acciones formativas organizadas por la Secretaría de Acción Sindical o en otros actos externos.
- Elaboración de informes de mercado de trabajo para Secretaría General y apoyo al resto de estructura del sindicato, tanto a nivel interno como a petición de las secretarías confederales, federaciones o territorios:
 - Estadísticas, informes y ponencias relacionadas con políticas de empleo y mercado de trabajo.

- Complimentación de cuestionarios para distintos órganos de ámbito europeo e internacional (CES, Comisión Europea, OIT...).
- Valoraciones sobre los instrumentos y programas de ámbito nacional y territorial (a petición de los territorios).
- Seguimiento de la normativa y de los dictámenes a nivel europeo y a nivel estatal.
- Atender y realizar gestiones ante el ministerio y/o órganos pertinentes (a petición de territorios y federaciones).

• Políticas de cohesión económica y social: fondos estructurales

Los fondos estructurales y de inversión europeos son los principales instrumentos financieros para la promoción de la cohesión económica y social en la Unión Europea (UE). Estas medidas son un importante complemento a las políticas nacionales y deben contribuir al desarrollo de la Estrategia 2020, así como disminuir las desigualdades sociales y regionales dentro de la UE. Hemos participado como interlocutor social con el objetivo de que se utilicen bien y porque queremos influir con nuestra participación en aquellos ámbitos donde se toman las decisiones de programación, así como en el seguimiento de las actuaciones y en la evaluación de sus resultados.

Nuestro papel en esta área ha sido la siguiente:

- Vincular los objetivos y aplicación de los fondos con los objetivos estratégicos para CCOO:
 - Participación en todos los comités de seguimiento de ámbito nacional de la programación con fondos FEDER y FSE.
- Ser impulsores de la coordinación: entre Administraciones; entre gestores; en el sindicato:
 - Impulsar que las Administraciones Públicas sean proactivas: se ha llevado mediante la interlocución con la Dirección General de Fondos Comunitarios y con la Unidad Administradora del FSE, con el objetivo de impulsar más actuaciones de oferta.
 - Impulsar la coordinación entre los distintos gestores que participan en los programas.
 - Coordinación sindical, tanto a nivel europeo como confederal, territorial como sectorial; por ello se ha prestado apoyo para facilitar y poder coordinar nuestra participación en el seguimiento de la programación y hemos participado en el Comité de Cohesión Económica y Social de la CES y con la Comisión Europea en el Comité Consultivo del Fondo Social Europeo.
- Vincular los Fondos Estructurales con otros instrumentos de política económica, empleo y política social desarrollados en España y en Europa:
 - Compartimos el principio básico de que los Fondos Estructurales son complementarios a las actuaciones de política nacional, y no sustituyen a éstas ni a la aplicación de recursos propios. El objetivo ha sido promover la implementación de las actuaciones que consideramos estratégicas.
- Defender nuestro papel singular como interlocutor social: no subordinado ni sustituible por otras entidades, y reclamar una participación cualitativa en los ámbitos de programación y evaluación. Por ello en los distintos ámbitos de participación hemos reclamado:
 - Garantizar la transparencia en la selección de los interlocutores sociales en los comités de seguimiento de los programas.

- Disponer de información adecuada y con tiempo suficiente para poder influir, y que los comités de seguimiento no sean meros instrumentos de seguimiento de gestión y control sino que la información sea más cualitativa.
- Garantizar que nuestra implicación en todas las fases del proceso, desde la preparación hasta la aplicación, incluyendo la supervisión y la evaluación, de todos los programas.
- Promover el apoyo financiero para el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales para mejorar nuestra participación en el proceso.

Políticas migratorias

Las actuaciones en este ámbito se han desarrollado en varios niveles:

- Coordinación y asistencia técnica en materia de extranjería a territorios y federaciones con traslado de cuestiones ante los órganos competentes de la Administración central.
- Mantenimiento de la interlocución institucional tanto en el marco específico del diálogo social en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, como en el ámbito más genérico del Foro para la Integración Social para la Inmigración.
- En el ámbito de la Unión Europea (UE), desde la Secretaría de Acción Sindical se ha intervenido en dictámenes del CESE relacionados con las cuestiones migratorias y de asilo; por ejemplo, en todo lo relativo a la reforma del Sistema Común Europeo de Asilo o en la nueva Agenda de Migraciones de la UE que establece un rediseño de las políticas de la UE al respecto.
- Concienciación y sensibilización respecto a la diversidad y la convivencia: en esta línea además de manifiesto políticos en fechas señaladas como el Día Internacional de las Migraciones o el Día Internacional Contra el Racismo, cabe señalar que es precisamente desde CCOO donde en septiembre de 2015 se inician las acciones tendentes a movilizar a la sociedad civil (sindicatos, organizaciones sociales y partidos políticos) en relación a la catástrofe humanitaria generada por la guerra en Siria, que culminaron con acciones coordinadas en todas las ciudades de España en otoño de 2015.
- Se han desarrollado acciones de carácter formativo y actualización técnica como jornadas de coordinación confederales, al tiempo que desde algunos territorios y federaciones se han publicado materiales divulgativos y didácticos para facilitar recursos sindicales y administrativos en el ámbito de la migración laboral.
- En algunas comunidades autónomas se han desarrollado proyectos con financiación pública destinados a la inserción laboral de población extranjera, con el fin de ampliar su empleabilidad en situación de desempleo prolongado.
- Específicamente, y como miembros del patronato de Comisión Española de Ayuda al Refugiado, se ha seguido muy de cerca la evolución de la mal llamada "crisis de los refugiados" y el rediseño del sistema español de acogida de solicitantes de protección internacional desde otoño de 2015 y la adecuación de sus instrumentos a la nueva realidad.
- Desde la Secretaría y junto con la Federación de Construcción y Servicios se está trabajando por la ratificación de España del Convenio 189 de la OIT sobre empleo doméstico, el cual tiene una gran importancia en el colectivo de mujeres inmigrantes; se han realizado diversas actuaciones, entre ellas la

colaboración en una Jornada con la OIT en el Consejo Económico y Social y campañas federales y territoriales de información, asesoramiento y afiliación de este colectivo.

Coordinación Área Pública

La estructura de coordinación del Área Pública de CCOO, que en este mandato ha contado con la participación de la Secretaría Confederal de Acción Sindical, ha mantenido 17 reuniones de la Comisión Permanente.

Se han venido desarrollando diferentes campañas con respecto a la recuperación de derechos arrebatados unilateralmente por el Gobierno; por la Defensa de los Servicios Públicos y desde septiembre de 2016, de una manera muy especial, la campaña impulsada a raíz del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la discriminación del personal temporal en la legislación española y en el ámbito público en particular.

Ha sido un periodo en el que, debido a la política del Gobierno del PP con mayoría absoluta, no ha habido diálogo ni negociación en la mesa general ni en las sectoriales, tan solo comunicación de las medidas del Gobierno para los empleados públicos y, por tanto, con resultado de continuos desacuerdos y confrontación. No obstante, se pudo conseguir firmar el 15 de julio de 2015 el Acuerdo sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación para las mesas de negociación de los ámbitos específicos.

En 2016, con un gobierno provisional, tan solo dos acontecimientos han marcado nuestra actividad: la Oferta de Empleo Público para 2016 y la propuesta del Área Pública, en el mes de mayo, con respecto a una OPE excepcional, con rango de ley, que redujese la elevada temporalidad, que convocase todas aquellas plazas presupuestadas que estuviesen cubiertas o no. Nuestra propuesta situaba la oferta en 356.000 plazas.

En 2017 hemos intensificado la presión sindical y los procesos de negociación con el Gobierno, planteado las líneas estratégicas que deben marcar la recuperación de la negociación colectiva y el diálogo social en las Administraciones Públicas, siendo algunos de los principales objetivos sindicales que se elimine la tasa de reposición; se produzca un incremento progresivo de plantillas conforme a evaluación de las necesidades de los servicios públicos en cada administración; se convoque una OEP excepcional (356.000 plazas) que regularice la situación de plazas estructurales presupuestadas, vacantes u ocupadas por personal interino o eventual y se revise la normativa relativa a la función pública para adaptarla a los pronunciamientos del TJUE para atajar el abuso en la temporalidad.

Con respecto a salarios, un incremento económico para el año 2017 que garantice la recuperación de poder adquisitivo, y un plan plurianual de recuperación de los salarios perdidos desde 2010.

Recuperar el derecho a la negociación colectiva mediante la revisión de los aspectos que, durante la crisis, se han regulado con carácter básico e indisponible para permitir la negociación efectiva en cada uno de los ámbitos (jornada. IT, permisos y licencias, etc.).

El pasado 29 de marzo se firmó un primer Acuerdo sobre Empleo Público, en el que habría que destacar una Oferta de Empleo Público que puede superar las 270.000 plazas en el conjunto de las AA.PP. También se aumentan los sectores considerados prioritarios, que no computarán a efecto de tasa de reposición, y se crea un grupo de trabajo para aquellos sectores donde no se ha podido avanzar, por diferentes motivos, como son los sectores de la Administración local, universidades y el de los indefinidos no fijos que no sean como consecuencia de sentencia. Ahora queda por desarrollar el trabajo sectorialmente y la concreción de la oferta a nivel de cada comunidad autónoma que son las que tienen las competencias en la convocatoria de plazas.

Coordinación Gabinetes Jurídicos

• Colaboraciones del Gabinete Jurídico Confederal

La Secretaría de Acción Sindical cuenta con la colaboración del Gabinete Jurídico Confederal en un buen número de las actividades que desarrolla, especialmente en el ámbito del área de acción sindical, aunque también en otras áreas de actuación.

Las principales actuaciones que realizan para esta Secretaría son las siguientes:

- Asesoramiento jurídico a la Secretaría de Acción Sindical en materia de negociación colectiva, relaciones laborales, empleo y contratación, servicios jurídicos, normas legales y sentencias judiciales.
- Participación en mesas de diálogo social: mesa negociadora de los AENC II y III y del V ASAC, así como en las Comisiones de Seguimiento de dichos acuerdos; grupo técnico sobre Información relativa a la negociación colectiva; Ley reguladora de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social;....
- Participación en organismos institucionales en representación de la Secretaría de Acción Sindical: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; Patronato de la Fundación SIMA; Comisión de Relaciones Laborales del Consejo Económico y Social.
- Realización de informes jurídicos; alegaciones y/o recursos a normas legales; elaboración de propuestas sindicales para el diálogo social y de guías de criterios jurídicos y sindicales; valoraciones de propuestas del Gobierno, patronales o de grupos parlamentarios; respuesta a cuestionarios e informes para la OIT², para la Confederación Sindical Internacional o la Confederación Europea de Sindicatos; aportaciones sindicales a informes gubernamentales.
- Intervenciones en jornadas y acciones formativas organizadas por la Secretaría de Acción Sindical o en otros actos externos, en representación de la secretaría.

² Organización Internacional del Trabajo.

• Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

- Líneas de trabajo en áreas de intervención jurídica confederal:

- La criminalización de la actividad sindical. sanciones administrativas y el delito de coacciones a la huelga.
- La reforma del Código Penal.
- Intervención en el caso AIRBUS, en la defensa de los trabajadores acusados.
- La reforma de la Ley de Seguridad Ciudadana.
- La reforma de la Ley Concursal.
- Conflictos vinculados a despidos colectivos.
- La dimensión internacional de las relaciones laborales: el cumplimiento de la carta social europea, y de los convenios de la OIT.

Durante el periodo 2013-2016 se han realizado 13 jornadas jurídicas organizadas por GEJUR, en colaboración con diversas instituciones.

Se han elaborado y publicado 128 circulares de "Páginas Jurídicas".

GEJUR ha atendido un total de 2.135 consultas y emitido 1.896 informes jurídicos.

Año	Nº Consultas	Nº Informes
2013	622	538
2014	561	499
2015	486	433
2016	466	426
Total	2.135	1.896

• Gabinete Interfederal de CCOO

- Área Jurídica

La actividad jurídica del Gabinete Interfederal registrada en SERVIJUR presenta los siguientes datos:

Materia	2013	2014	2015	2016
Materia Social	611	451	504	275
Materia Contencioso	3	6	13	2
Materia Mercantil	1	1	1	2
Otras Materias	2	2	3	4
Total Expedientes	617	460	521	283

Materia social	2013	2014	2015	2016
Despido	230	116	293	47
Cantidad	40	19	17	27
Despido y cantidad	0	0	0	2
Derechos	28	100	24	82
ERE	36	10	12	4
Vacaciones	2	0	0	0
Modificaciones sustanciales	16	6	3	3
Sanción	5	4	4	2
EESS	1	5	1	1
Conflicto colectivo	203	151	111	87
Seguridad Social	17	9	11	6
Permisos	0	0	0	0
Derechos Fundamentales	15	11	11	3
Mobbing	1	0	0	0
Otros (Social)	17	20	17	11
Totales	611	451	504	275

Materia contencioso	2013	2014	2015	2016
Recurso administrativo (previo)	2	1	0	0
Procedimiento abreviado	0	0	0	0
Recurso contencioso administrativo	1	3	13	2
Derechos Fund. - Contencioso	0	0	0	0
Responsabilidad patrimonial	0	0	0	0
Otros (Administrativo)	0	2	0	0
Totales	3	6	13	2

A lo largo de estos años se ha producido una importante disminución del número de expedientes abiertos en cada año, siendo 2013 un año que registró gran conflictividad laboral que se tradujo en una intensa actividad de conflictos colectivos e individuales ante los tribunales laborales, presentados por el Gabinete Jurídico Interfederal, al igual que sucedió en el resto de las Asesorías Jurídicas de CC.OO.

- Área Sociológica

A petición de la Secretaría Confederal de Acción Sindical, el área de Sociología ha realizado

- Informes y circulares sobre conflictividad, ERE, huelgas y clasificaciones sectoriales.
- Valoración de los datos estadísticos sobre mediación, arbitraje y conciliación.
- Aportaciones a memorias, debates e informes en materia de empleo, tiempo de trabajo, jornadas y creación de empresas.
- Representación sindical en órganos de gobierno de las empresas: La regulación en los países europeos.

Otras actividades

- Publicaciones

- **Informativo Digital de Acción Sindical Confederal:** 20 números publicados desde febrero de 2013 a abril de 2017.
- **Cuadernos de Acción Sindical:** Se han elaborado, editado y difundido 16 cuadernos durante este periodo congresual.
- **Informes y otras publicaciones:** Se han elaborado, editado y difundido 12 informes y publicaciones durante este periodo congresual.

- Jornadas y acciones formativas

La Secretaría Confederal de Acción Sindical ha organizado cada año jornadas de debate y acciones formativas en torno a las materias de mayor actualidad e interés para la organización en el ámbito de la legislación laboral, la negociación colectiva y las relaciones laborales y también en relación a aplicaciones informáticas de gestión de la CS de CC00; todas ellas con amplia participación de las federaciones sectoriales y de las organizaciones territoriales de CC00 y con participación de especialistas internos (otras secretarías de la Confederación, Gabinetes Jurídicos y Económicos de CC00, Fundación 1º de Mayo, Dpto. de Informática, Escuela Sindical Muñiz Zapico, FOREM) y externos cuando la actividad y la materia lo requiriera.

Acciones Formativas organizadas por la Secretaría de Acción Sindical durante el periodo del X Congreso									
Año	Nº Cursos	Nº Horas	Nº Asistentes	Mujeres	%	Hombres	%	Sin datos	%
2014	17	202	311	142	45,66%	151	48,55%	18	5,79%
2015	12	159	247	118	47,77%	110	44,53%	19	7,69%
2016	4	27,5	90	19	21,11%	21	23,33%	50	55,56%
Total	33	388,5	648	279	43,06%	282	43,52%	87	13,43%

Por otra parte, la Secretaría de Acción Sindical participa en comités, asambleas, jornadas, seminarios, escuelas y otros foros de debate organizados por otras secretarías de la Confederación Sindical de CCOO, por Federaciones sectoriales y organizaciones territoriales de CCOO, por la Confederación Europea de Sindicatos, Instituto Sindical Europeo y otras organizaciones sindicales de países europeos, así como por instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales (OIT, Comisión Europea, ministerios, Consejo Económico y Social, otros organismos públicos, universidades, medios de comunicación, colegios profesionales, fundaciones privadas...), con una media anual de cerca de 200 actos en los que participa e interviene el secretario confederal de Acción Sindical y, en ocasiones, otras personas del equipo de esta Secretaría.

Comunicación

El Departamento de Comunicación ha desplegado su actividad con un objetivo básico: contar lo que hacemos, llevar la opinión de CCOO al debate social y político. No es una tarea fácil en una sociedad que ha conocido la transformación de la comunicación, de sus herramientas y soportes, y, lo que es más importante, en un contexto de creciente *banalización* de la misma, fuertemente sometida a la presión del 'periodismo espectáculo'.

Así las cosas, no resulta sencillo incorporar *el hecho sindical* a la agenda de los medios de comunicación, de manera singular en una *plaza* como la capital del Estado, fuertemente sometida a las presiones y disputas informativas de los poderes públicos, de las formaciones políticas, de los grupos económicos y empresariales, y de las distintas instituciones y organizaciones de la sociedad civil.

Sea como fuere, es nuestra tarea y deberá seguir siéndolo en el futuro, tratando, con todos los medios de que dispongamos, de trascender a esta situación, que no solo viene determinada por la deriva incontrolable de la información espectáculo y/o de la agenda de prioridades de los medios, sino también –y esto es responsabilidad exclusiva del sindicato y de este departamento– de mejorar, innovar y repensar la estrategia de comunicación y las herramientas que utilizamos en este nuevo tiempo de medios sociales y digitales, lo que no significa que haya que despreciar o ignorar los *medios de siempre*.

El balance de los últimos cuatro años del Departamento de Comunicación canalizado y expresado a través del gabinete de prensa, el área de elaboración, edición y maquetación, la página web, las publicaciones

regulares y de coyuntura, la edición audiovisual, la realización gráfica y la difusión interna de contenidos informativos, puede evaluarse a partir de los siguientes datos:

Departamento de Comunicación			
Gabinete de prensa	2.450	Notas de prensa	
	300	Ruedas de prensa	
	50	Entrevistas, principalmente al secretario general	
	100	Declaraciones de dirigentes confederales	
Elaboración, edición y maquetación gráfica	176	Números de Gaceta Sindical (Digital)	Información ágil sobre temas vinculados a la acción y política sindical, difundidos directamente a la afiliación con dirección electrónica; además de varios números especiales en torno a hechos puntuales.
	20	Cuadernos de información sindical, fundamentalmente dedicados a los informes generales de los Consejos Confederales.	
Página WEB	4.517	Noticias	Periódico de información en red y escaparate de la actividad del sindicato en todos los ámbitos.
	300	Vídeos	
	23	Galerías de imágenes	
	1.353	Documentos	
	41	Publicaciones	
Gaceta Sindical (Papel)	8	Ediciones semestrales, 350 pág. 1.500/2.000 ejemplares c/u. Revista teórica de reflexión y encuentro entre el sindicato y la sociedad.	
Realización y cobertura gráfica	135	Coberturas de ruedas de prensa.	
	657	Reportajes fotográficos, sobre actos, declaraciones, manifestaciones, reuniones, jornadas, congresos, etc.	
	81	Grabaciones y ediciones de audiovisuales.	
Resumen de prensa	2	Envíos regulares al día.	Se difunde a la estructura de la organización un resumen de prensa con información de los medios diarios (escritos y digitales) y otro resumen con los medios no diarios que circulan cada quince días.
	Otros	Envíos carácter extraordinario y/o monográfico.	
Creación y edición audiovisual	11	Vídeos para distintos actos (documentación, diseño, realización, motion graphic, remasterización, locución, grabación, compresión internet)	
	23	Retransmisiones en directo a través de la web confederal, Youtube- streaming	
	16	Campañas para web y redes con la misma secuencia que los vídeos	
	355	Piezas informativas (grabación, edición, rotulación, publicación internet)	
	2	Cuñas de radio	
	2	Diseños de imagen corporativa para vídeos	

Finanzas, recursos humanos y servicios a la afiliación

Finanzas

CC00 se rige por el principio de autonomía de sus organizaciones a través de la doble estructura territorial y federal que establecen sus Estatutos; a su vez existe un vínculo colectivo de solidaridad, lealtad, confianza y transparencia, lo que implica que cualquier tipo de dificultad que perjudique a una organización trasciende en las demás y, en última instancia, a la CS CC00.

La política financiera de la CS CC00 se recoge cada año en el Presupuesto Anual que se aprueba por el Consejo Confederal, estableciendo los criterios presupuestarios que han de orientar al conjunto de las organizaciones. Se han destinado recursos humanos, económicos y tecnológicos para conseguir los objetivos estratégicos planteados en el Programa de Acción, facilitando con ello la acción sindical y la organización.

En línea de conseguir los máximos niveles de transparencia se ha avanzado en todos los ámbitos competenciales de la Secretaría, destacándose las siguientes actuaciones:

- **Código de Conducta**

Durante este mandato han emergido casos de corrupción y malas prácticas que han afectado al sindicato en su conjunto. Esto nos ha llevado a adoptar nuevas medidas que garantizaran las mejores prácticas de gobierno y control, plasmándolas en el Código de Conducta de CC00, que recoge los criterios básicos que ya existían en nuestras normas, incorporando adicionalmente otros que tendrán la misma consideración, y cuya resolución fue aprobada en el Consejo Confederal del 4 de mayo de 2015.

Con ello, se ha dado un nuevo impulso a las políticas de integridad, favoreciendo el seguimiento, evaluación y control interno de nuestra actividad, así como una mayor transparencia, previniendo malas prácticas y fomentando una actuación coherente con la naturaleza y los fines de CC00. Algunas de estas medidas se implantarán en el próximo mandato, mientras que otras, ya se han ido poniendo en marcha.

- **Fondos confederales**

El objetivo de los Fondos Confederales es vincular la política de recursos a la búsqueda de resultados sindicales, destinando la aplicación de recursos a temas de interés confederal y a necesidades extraordinarias en el ámbito del desarrollo y reforzamiento organizativo y sindical.

Con estos criterios nos hemos dotado de un Plan de Fondos Confederales para 2014-2016 que ha solventando la necesidad de previsión de las organizaciones, garantizando una aproximación a los recursos disponibles. Se ha acordado, tanto su financiación con aportaciones del conjunto de las organizaciones, como los criterios para la aplicación y distribución de los mismos.

Exclusivamente, el FDOC ha destinado en éste último mandato más de 15 MM euros a nuestras organizaciones, relacionándolo a su vez con el cumplimiento de compromisos confederales.

Los programas a financiar han sido: incentivos a la afiliación y a los resultados electorales, proyectos, reforzamiento a organizaciones con debilidad estructural para su saneamiento, fondos adicionales para la compensación de gastos comunes y servicios jurídicos, movilizaciones centralizadas, etc. Durante todos los ejercicios, dentro del marco del FDOC, se ha mantenido el Programa para el Desarrollo de atención a delegados y extensión electoral.

Se ha continuado con el Fondo Confederal de Cohesión o Fondo de Solidaridad (FOCOC) que tiene como objetivo principal ser un instrumento de cofinanciación, y por tanto complementario, para aquellas organizaciones confederadas que necesitan realizar reestructuración de plantilla, cuyo resultado sea la amortización de puestos de trabajo, con el objetivo de adecuar la estructura a las necesidades y posibilidades de las organizaciones. Este fondo durante los ejercicios 2013-2016 ha distribuido más de 6,7 MM €.

Ante la disminución de los ingresos de subvenciones no finalistas e ingresos por servicios, que son los que componen los Fondos Confederales, en los últimos ejercicios se ha incrementado la aportación a las organizaciones confederadas por parte de la Comisión Ejecutiva Confederal, (en los dos últimos años casi 2 millones de euros) a fin de que no se resientan las finanzas de las organizaciones. De igual manera, se ha mejorado la distribución de éstas organizaciones hacia sus estructuras.

Hemos convertido los Fondos Confederales en verdaderos instrumentos de redistribución de los recursos en el conjunto del sindicato, con el objetivo de establecer mecanismos de solidaridad interna entre las organizaciones confederadas, garantizando en muchos casos viabilidad y liquidez de las mismas.

• Herramientas de gestión

La apuesta por la transparencia en la gestión de los recursos económicos nos ha llevado a la puesta en marcha de nuevas herramientas de gestión (módulos y registros) de ámbito confederal, que ofrecen un apoyo a las organizaciones y deben permitir una disminución de costes y tiempos de procesamiento y una mejor organización del trabajo.

Se ha avanzado de forma muy importante en el uso de nuevos instrumentos informáticos contables unificados, con la incorporación de la práctica totalidad de todas las organizaciones a la utilización de las herramientas de gestión.

Entre las principales herramientas desarrolladas e implantadas desde marzo de 2015 se ha automatizado, mediante el módulo correspondiente, la liquidación de cuotas de la UAR; se han puesto en marcha módulos relacionados tanto con la facturación emitida como la recibida, así como un avance

importante en la preparación del módulo de viajes. También se implantaron los módulos de conciliaciones bancarias y centros de coste.

Se ha avanzado en el diseño e implementación de los ficheros auxiliares (personas vinculadas e inmuebles) que nos permitirá conocer la totalidad de los recursos gestionados.

Desde su implantación, en marzo de 2015 y hasta la fecha, se han procesado en las nuevas herramientas de gestión de uso confederal aproximadamente 210 mil documentos (facturas recibidas, emitidas, pagos, cobros).

Los módulos proporcionan al conjunto de la organización, por un lado, contar con un sistema de gestión homogéneo para el análisis de la información económica y financiera, y, por otro, avanzar en la incorporación de herramientas que confluyan en un sistema de gestión económico financiero en consonancia con la dimensión de procesamiento de datos y necesidades de información del conjunto de las organizaciones confederadas.

El desarrollo, mejora, actualización y mantenimiento de instrumentos debe garantizar la gestión uniforme y equiparable para el conjunto de organizaciones, y serán materias abordadas por el Centro de Gestión Financiera Confederal que deberá ayudar a que estas puedan cumplir en materia económica y financiera las obligaciones contables y fiscales, así como todas aquellas relacionadas con procedimientos confederales, de preparación y aprobación de cuentas anuales y la gestión integral de riesgos.

En dicho centro, se empezó a trabajar hace unos meses mediante la elaboración de un borrador de diseño de funcionamiento, funciones y contenidos de lo que deberá ser el futuro centro, una vez se cuente con la participación de todas las organizaciones confederadas.

• **Manual de Procedimientos**

El Manual de Procedimientos es el instrumento que establece formalmente los mecanismos y normas esenciales de obligado cumplimiento en la organización, a su vez es un documento dinámico que ha tenido un fuerte impulso desde el año 2015.

Se han ido actualizando las distintas fichas que conforman el Manual de Procedimientos, de obligado cumplimiento para todas organizaciones confederales. Aprobados en el Consejo Confederal: gastos e ingresos comunes, tarjetas de crédito corporativas, comprobantes de gastos y compras, y la ficha de gastos de viajes. Consensuado con las organizaciones y pendiente de su aprobación: las fichas de apoderamientos, conciliación, préstamos entre organizaciones y cuentas corrientes bancarias.

El desarrollo de procedimientos constituye la base insustituible sobre la que la organización se apoya para el logro de sus objetivos en condiciones de eficiencia y eficacia, obteniendo a su vez la información necesaria para la toma de decisiones.

- Plan Integral de Cuota

En el Consejo Confederal se aprobó un Plan Integral de Cuota para el ejercicio 2014-2017, donde se ha tenido en cuenta la evolución del empleo, la situación económica general, así como situaciones organizativas, económicas y sindicales de algunos colectivos como pensionistas o jóvenes. Esta iniciativa nos ha permitido poder planificar los recursos disponibles y garantizar estabilidad y capacidad de actuación, mediante el establecimiento de una cuota simbólica para jóvenes y fijando el resto de los tipos de cuotas según los ingresos que se perciban.

Los planes de cuotas aprobados definieron un modelo de cuotas construido sobre la consideración de los ingresos individuales de las personas y a partir de la creación de tramos de ingresos retributivos o prestaciones.

La **cuota general** (G) que se aplica a todas las personas afiliadas con unos ingresos o prestaciones anuales brutas superiores al SMI, fijado cada año. **Cuota especial** (E) de aplicación a las personas afiliadas con ingresos o prestaciones iguales o inferiores al SMI. Transformación de la **cuota reducida** (D) en la **cuota superreducida** (S) y de aplicación a personas sin remuneración, desempleados de larga duración y que solo percibieran la renta básica de inserción o la ayuda no contributiva. También incluye a las personas menores de 30 años sin ningún tipo de retribución.

Este primer plan de cuotas también modificó algunos aspectos para pasar a la situación de exento, creó la figura del simpatizante y estableció la posibilidad para que de manera voluntaria las personas afiliadas pudieran abonar una cuota militante, con un importe superior al resto de cuotas. También se acordó la aplicación automática de los nuevos tipos de cuota.

Por último, se acordó realizar para los pensionistas y jubilados un proceso de trasvase desde las antiguas cuotas D y E a los nuevos tipos y que según sus ingresos les correspondieran, con la creación de un suplemento progresivo anual para su equiparación con su cuota real.

Tipos de cuotas actuales:

- **Tipo de cuota “S”.** Reducida, de aplicación a las personas afiliadas cuyos ingresos anuales estuvieran comprendidos entre 0 y 5.112 euros brutos anuales.
- **Tipo de cuota “E”.** Especial, de aplicación a las personas afiliadas cuyos ingresos anuales estuvieran comprendidos entre 5.113 y 12.259 euros brutos anuales³.
- **Tipo de cuota “G”.** General Reducida, de aplicación a las personas afiliadas cuyos ingresos anuales estuvieran comprendidos entre 12.259 y 21.338 euros brutos anuales⁴.
- **Tipo de cuota “V”.** General Ordinaria, de aplicación a las personas afiliadas cuyos ingresos anuales estuvieran comprendidos a partir de 21.339 euros brutos anuales.
- **Tipo de cuota “M”.** Militante, de aplicación a las personas afiliadas que con independencia de sus ingresos quieran abonar esta cuota de manera voluntaria.

³ 135% del SMI del 2015 ⁴ 235% del SMI del 2015.

Además, en este mandato hemos ampliado el acuerdo de incorporación de la cuota de Cataluña en la UAR. En una primera fase con la gestión bancaria y en proceso la cuota de nómina. Se ha extendido el funcionamiento de la UAR, con la inclusión de la CONC, a la totalidad de las organizaciones confederadas integradas en la misma, como garante de la correcta recaudación, distribución, liquidación e información de las cuotas y de la afiliación; lo que ha permitido al conjunto de las organizaciones poder planificar sus ingresos por cuotas para hacer frente a los compromisos de la actividad. Se ha mejorado notablemente los instrumentos de gestión destinados a la recuperación de bajas, que nos han permitido reducir los índices de las mismas, a través fundamentalmente del reforzamiento de la Unidad de Atención Telefónica (UAT).

• Portal de Transparencia Confederal

En el mes de diciembre del 2014 hemos publicado, en la página WEB CCOO.es, el Portal de Transparencia Confederal donde se ha facilitado a todas las personas interesadas, afiliadas y no afiliadas, un acceso sencillo a la información más importante relativa a las actividades de la organización.

Entre ellas, el hacer públicas las cuentas anuales de la CS de CCOO, junto con el informe de Auditoría y las de obligado cumplimiento, según la ley de Transparencia 19/2013 (información con repercusión económica relacionada con la Administración Pública, en materia de contratos, convenios y subvenciones).

Recursos humanos

Durante el mandato hemos realizado consulta a la TGSS sobre la necesidad que tenía la organización de obtener cuentas de cotización específicas para los cargos representativos que ejercen funciones sindicales de dirección y perciben una retribución, dejando claro que deberían ser distintas de las cuentas de cotización de los trabajadores que tienen relación laboral con el sindicato.

Respondieron a la consulta habilitando un código de alto cargo, no funcionario excluido del FOGASA. Esto implica que no hay que cotizar al FOGASA y que no se permite asignar a los cargos representativos ninguna modalidad de contratación. De forma inmediata se procedió a la apertura de los códigos de cuenta de cotización de los sindicalistas en todas las organizaciones territoriales y federales. Se ha implementado una base de datos de sindicalistas que tienen nómina o están compensados.

Desde el primer requerimiento que inició la Dirección Especial de la Inspección a todas y cada una de las organizaciones confederadas en junio de 2012 con el objeto de realizar actuaciones comprobatorias en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, hasta el último el 17-02-2014, se realizó un intenso trabajo coordinado y centralizado desde la dirección confederal con todas

las organizaciones y con la Inspección de Trabajo. La Subdirección General de Ordenación de la Tesorería de la Seguridad Social resolvió, finalmente, el tratamiento jurídico que deben recibir, a efectos de Seguridad Social, las personas que ocupan cargos en los órganos de representación de los sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 que tengan crédito horario. Estableciendo, como criterio interpretativo, que las personas que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo retribución se encuentran incluidos en el art 97.2 I) LGSS; pero no tienen relación laboral. Estableciendo la obligatoriedad de la cotización desde el momento de emisión del informe el 25-07-2014 y garantizando así seguridad jurídica a las organizaciones confederadas con respecto al tratamiento jurídico a aplicar.

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

Se ha establecido un protocolo de bajas y altas de sindicalistas, asociados a los procesos congresuales, que nos está permitiendo regularizar de forma rápida y efectiva los cambios de situación y personas, asociados a los procesos congresuales de todas las organizaciones confederadas.

Servicios a la afiliación

En este mandato se ha desarrollado un impulso de la actividad dirigida a dotarnos de una verdadera política de Servicios a las personas afiliadas, y con ello se ha pretendido contribuir al desarrollo real de, por una parte, una verdadera política de retorno de lo que aporta nuestra afiliación al sindicato. Y, por otra, ser un complemento, activo y efectivo a la acción sindical diaria que se realiza por el sindicato, y de forma muy especial para tratar de incrementar el número de personas afiliadas, así como de nuestra representación en los centros de trabajo a través de las EESS.

Se ha tratado, en todo momento, de dar cumplimiento a lo que fue aprobado en el anterior Congreso, tratando de incorporar aquellos elementos que nos acercasen a colectivos cada vez más amplios de personas afiliadas; y para ello se realizó la primera encuesta a nuestra afiliación sobre los Servicios, su percepción y sobre todo para conocer las preferencias que nuestra afiliación nos indicaban para articular nuestra actividad en esos ámbitos.

En el desarrollo de nuestra actividad y de cara a hacer que la información fuese permanente y lo más directa a nuestra afiliación, se ha utilizado una herramienta, que al igual que en otras áreas de la actividad sindical se ha demostrado eficaz y que no es otra que la Gaceta Sindical,

si bien es cierto que en la encuesta se nos indicó que no era suficiente, y por ello pusimos en marcha el envío de boletines informativos específicos del ámbito de Servicios, según fechas y procesos temporales.

	2013	2014	2015	2016	2017
Gaceta Sindical	2	3	3	3	2
Boletines	2	2	3	2	1

Otra parte importante de nuestra actividad ha sido la referida a las campañas anuales de residencias de tiempo libre, que, si bien al inicio del mandato parecía languidecer por el cierre de instalaciones, en los últimos años han sido crecientes en la demanda de plazas a través de las solicitudes de nuestra afiliación, especialmente en las instalaciones propias.

	2013	2014	2015	2016	2017
Solicitudes	210	254	286	305	362
Plazas solicitadas	525	635	715	762	905
Plazas cubiertas	478	604	693	723	885

Anualmente, al inicio de cada año, hemos puesto en marcha la campaña informativa de vacaciones, residencias, ocio y tiempo libre, campaña que se sustenta en el envío de un soporte cartel y se le acompaña con un folleto, que en los últimos años hemos tratado de ir ampliando en el número de páginas partiendo del inicial de 8 páginas al actual de 12. Incrementando también la tirada de este soporte (folleto), tal y como se recoge en el siguiente cuadro estadístico.

	2013	2014	2015	2016	2017
Folletos	20.850	20.850	20.850	20.850	30.000
Carteles	5.100	5.100	5.100	5.100	5.100

Indicar que para nuestro presupuesto esta campaña el coste es 0, ya que se realiza a través de aportaciones de colaboración de las diferentes entidades con las que tenemos acuerdos.

Otro de los elementos que han marcado el trabajo, y que fue una de las preferencias que nuestra afiliación nos pedía en la encuesta mencionada, es el referido a dotar a nuestra afiliación de Servicios de Asesoramiento Jurídico en otras áreas diferentes al campo laboral y/o contencioso administrativo. Fruto de esa cuestión y a través de varios acuerdos se ha puesto en marcha la Consultoría gratuita para nuestra afiliación y cuya máxima expresión se ha dado en el ámbito de las reclamaciones por cláusulas abusivas en los procedimientos hipotecarios.

Cuadro Estadístico rama/territorio a fecha 08/05/2017

Organizaciones	Construcción y Servicios	Enseñanza	FSC	Industria	Pensionistas y Jubilados	Sanidad y Sectores Sociosanitarios	Servicios	Total
Andalucía	1	4	15	4	0	3	1	28
Aragón	30	19	62	118	4	39	25	297
Asturias	2	0	5	40	0	6	5	58
Cantabria	9	2	29	24	0	4	4	72
Castilla La Mancha	1	1	5	6	0	1	1	15
Castilla y León	1	2	18	6	2	0	1	30
Catalunya	0	0	17	30	0	1	0	48
Euskadi	20	6	44	83	1	15	23	192
Extremadura	0	1	1	2	0	1	2	7
Galicia	4	3	22	8	2	3	5	47
Illes Balears	0	0	1	0	0	0	0	1
I. Canarias	1	0	0	0	0	0	0	1
Madrid	42	41	61	91	7	18	40	300
Murcia	0	0	0	2	0	0	0	2
La Rioja	14	15	16	43	1	6	15	110
P. València	0	0	13	0	0	0	0	13
Navarra	3	0	16	1	1	0	3	24
Totales	128	94	325	458	18	97	125	1.245

Atlantis Seguros

Desde el Departamento de Servicios se ha intervenido en el desarrollo de la política de aseguramientos, tratando de ordenar tanto el número de pólizas, como las coberturas necesarias, para que nuestro ámbito de actuación goce de una protección aseguradora acorde al periodo de tiempo actual. Se ha creado una base de datos en la que se incorpora toda la información sobre los aseguramientos existentes, tratando con ello de evitar vacíos que pudiesen implicar riesgos a futuro; si bien es cierto que, de cara a completar toda la información, sería importante ir trabajando en la creación del mapa de los aseguramientos en el conjunto Confederal, cuestión esta que necesariamente ha de contar con la colaboración de nuestras organizaciones y de la entidad aseguradora Atlantis, de tal modo que seamos más eficientes.

Cuadro de pólizas confederales	
Nº de pólizas	Riesgo cubierto
3	Muerte por accidente
1	Auto
4	Hogar
1	Responsabilidad civil profesional
1	Responsabilidad civil general
8	Locales
4	Responsabilidad civil accionistas y/o personal

Por otra parte, como tarea si no fundamental sí necesaria, se ha ido procediendo a la renovación de los acuerdos que existían con anterioridad y en su mayoría se ha tratado de incorporar mejoras que sean sobre todo perceptibles para nuestra organización y por nuestros afiliados y afiliadas. En definitiva, dar continuidad a la actividad generada en el anterior mandato, implementando los acuerdos del 10º Congreso, y desarrollar un catálogo amplio de Servicios para el colectivo de personas afiliadas.

Durante este mandato se ha llevado a cabo una importante labor de depuración y mantenimiento de los contenidos de nuestra página web, siempre contando con la colaboración de las organizaciones confederadas que nos ha permitido situar en la actualidad un total de 1.764 servicios a disposición de nuestra afiliación. En todo caso, se está actuando en una segunda fase consistente en mejorar los niveles de información y la calidad de los mismos con el objetivo de poder llevar estos a toda nuestra afiliación a través de la App que en el futuro se pondrá en marcha.

Formación

Formación para el empleo

La Confederación ha dejado de ser perceptora de subvenciones para la ejecución de programas de Formación para el Empleo, tras la aplicación de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Desde ese momento son nuestras estructuras de formación confederales, federales o territoriales, las solicitantes de subvenciones en sus ámbitos de competencia. Los datos de ejecución actuales no admiten comparación alguna con las que se alcanzaban habitualmente en convocatorias de subvenciones en etapas anteriores.

La reforma impuesta de la FPE ha obligado a una reestructuración o desaparición de numerosas estructuras de formación, especialmente los FOREM territoriales y el propio FOREM Confederal.

La Formación Profesional para el Empleo ha sido y debe seguir siendo un objetivo fundamental de nuestro sindicato. Por tanto, creemos necesario contar con un instrumento confederal que nos permita tener capacidad de estudio, propuesta y evaluación en esta materia; así como, la ejecución de formación profesional especializada en contenidos que demanden nuestras estructuras al servicio de la negociación colectiva de procesos formativos en las empresas, demandados por nuestras secciones sindicales y de nuestros afiliados y afiliadas en el ejercicio de su derecho a la formación.

Durante este periodo, 2012-2016, se ha realizado una importante actividad de gestión e impartición de acciones formativas, tanto para trabajadores y trabajadoras desempleados como ocupados, con el objetivo de mejorar su cualificación y así facilitar su promoción personal, social y profesional.

Gestión y evaluación de información												
FOREM	Prioritariamente ocupados/as			Prioritariamente desempleados/as			Otros colectivos			Total		
Gestión	CURSOS	ALUMN.	HORAS	CURSOS	ALUMN.	HORAS	CURSOS	ALUMN.	HORAS	CURSOS	ALUMN.	HORAS
F. Euskadi	942	13.013	54.695	56	794	19.877	0	0	0	998	13.807	92.169
MAFOREM	1.208	21.090	60.416	65	1.001	16.050	0	0	0	1.273	22.091	76.466
F. Ceuta	57	588	4.457	24	303	9.024	36	488	28.850	117	1.379	42.331
F. Melilla	68	859	3.865	18	225	6.035	36	341	22.154	122	1.425	32.054
F. Confederal	6.529	118.022	418.582	59	735	15.615	28	234	2.238	6.640	118.991	436.435
Total	8.804	153.572	542.015	222	3.058	66.601	100	1.063	53.242	9.150	157.693	679.455

Impartición												
FOREM	Prioritariamente ocupados/as			Prioritariamente desempleados/as			Otros colectivos			Total		
Gestión	CURSOS	ALUMN.	HORAS	CURSOS	ALUMN.	HORAS	CURSOS	ALUMN.	HORAS	CURSOS	ALUMN.	HORAS
F. Euskadi	752	10.591	52.254	42	596	15.282	0	0	0	794	11.187	67.536
MAFOREM	1.215	20.879	284.474	65	1.001	16.050	9	136	20.400	1.249	21.378	74.545
F. Ceuta	52	544	4.292	30	404	11.979	25	323	21.710	97	1.121	23.916
F. Melilla	42	489	2.607	18	230	32.480	32	306	17.314	84	905	17.446
F. Confederal	3.180	69.758	247.013	51	617	13.690	68	569	38.057	3.854	70.570	261.985
Total	5.241	102.261	590.640	206	2.848	89.481	134	1.334	97.481	6.078	105.161	445.428

Formación sindical

La formación sindical que veníamos ejecutando a cargo de los Planes Intersectoriales, en el marco de las subvenciones anuales de las convocatorias, ha desaparecido al aplicarse la reforma impuesta de la FPE.

La Ley 30/2015 incorpora financiación para la formación de interlocutores sociales, pero la falta de desarrollo reglamentario impide que los fondos presupuestarios puedan ejecutarse.

Pese a todo ello, en aplicación de las decisiones confederales, hemos dedicado fondos propios para el sostenimiento de la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico.

Con recursos confederales hemos desarrollado varias ediciones de carácter semipresencial sobre:

- Formación de formadores.
- Comunicación sociolaboral.
- Negociación colectiva.
- Liderazgo.
- Asesoría sindical de formación en la empresa.
- Difusión y sensibilización en materia de violencia de género y acoso sexual.

En el marco de la reivindicación de la historia de CCOO hemos desarrollado más de 35 encuentros sobre el Proceso 1001 y el asesinato de los Abogados de Atocha.

Con la Universidad Complutense hemos impulsado la Escuela de Relaciones Laborales, a cuyo patronato se ha incorporado UGT, y con la UNED hemos suscrito un convenio para la creación de un Centro de Formación avanzada en Relaciones Laborales y Estudios Sindicales, que está iniciando su andadura con un máster y actividades formativas.

FOREM ha jugado un papel importante en el diseño, preparación y ejecución tanto de los cursos propios, como de los que programamos con las universidades.

Escuela del Trabajo

Hemos puesto en marcha el programa piloto de la Escuela del Trabajo, dirigida a responsables del conjunto de la organización.

Este proyecto tiene como objetivo construir un recorrido que permita interpretar mejor la realidad, profundizar en la reflexión que hacemos como sindicato sociopolítico y apuntar algunos de los elementos de formación que hay que desarrollar en habilidades e instrumentos para una mejor acción sindical.

El programa ha estado compuesto por 4 bloques de tres días, con una formación que se ha desarrollado de miércoles a viernes con carácter mensual en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico. El objetivo al comenzar con esta prueba, dirigida a 30 miembros del sindicato, ha sido testar un formato de programa, para así configurar, basado en apreciaciones, opiniones y sugerencias comunes, lo que será la Escuela del Trabajo a partir de septiembre.

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

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

Máster

Se ha mantenido durante el periodo 2012-2016 la impartición de los dos máster de 400 horas de duración cada uno, que la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad, la Cátedra de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y FOREM promueven desde hace años. En este periodo se han realizado cinco y dos ediciones, respectivamente, para todas las personas interesadas, principalmente con puestos de responsabilidad sindical, alcanzando esta formación, en este periodo, a 159 personas.

Máster	Nº edición	Curso académico	Participantes
Máster de género e igualdad de oportunidades	6ª	2012/13	50
	7ª	2013/14	24
	8ª	2014/15	10
	9ª	2015/16	5
	10ª	2016/17	28
Máster de liderazgo, comunicación y dirección de organizaciones	1ª	2015/16	18
	2ª	2016/17	24

Proyecto de formación sindical

Durante 2016, la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical, a través de sus dos instrumentos: la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico y FOREM, ha puesto en marcha un proyecto formativo específico para la cualificación de las delegadas y delegados de CCOO que estuvieran interesados en profundizar en determinadas materias que han de manejar en su día a día y en experimentar en la formación *on line* como escenario que facilite un aprendizaje permanente y entre iguales.

Este proyecto ha supuesto un trabajo común entre la Escuela y las tres Fundaciones estatales: ISTAS, 1º de Mayo y FOREM.

La distribución de las 231 personas formadas por curso es la siguiente:

Denominación del curso	Horas presencia	Horas TF	Horas totales	Participantes
Formación de formadores en formación sindical	14	20	34	94
Historia de ccoo desde la dictadura a la transición	13	20	33	19
Salud laboral	10	60	70	17
Comunicación sociolaboral	10	25	35	30
Asesor/a sindical de formación en tu empresa	10	30	40	30
Negociación colectiva	10	30	40	41

Igualdad

Negociación de planes de igualdad

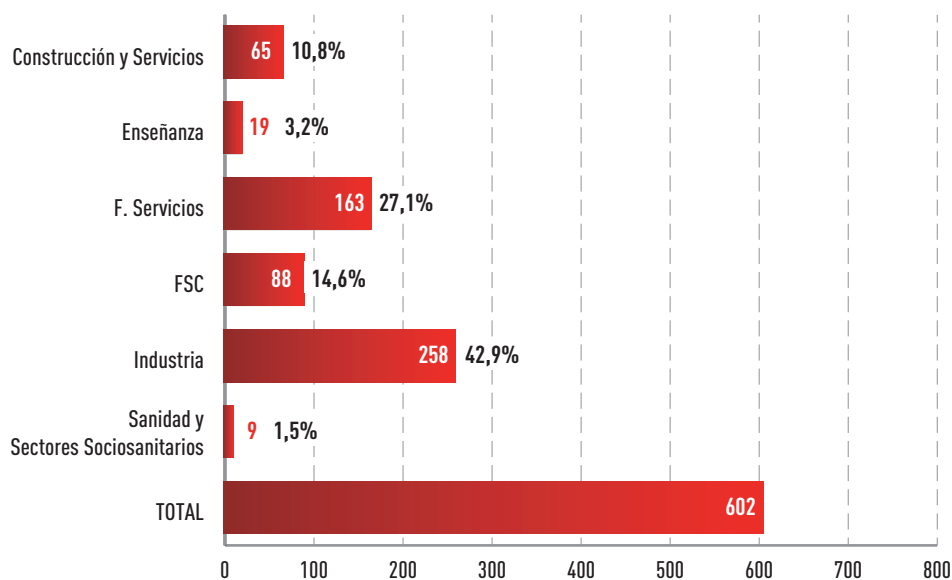
CCOO incorpora la transversalidad de género como estrategia sindical para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en la sociedad.

Para alcanzar este objetivo, CCOO defiende e impulsa la aplicación de la negociación de medidas y planes de igualdad que recoge la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). Estas medidas están destinadas a corregir situaciones de desigualdad en diferentes áreas como el acceso a la empresa, promoción, clasificación profesional, igualdad salarial, corresponsabilidad y conciliación, la prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres; la protección de la salud laboral, etc.

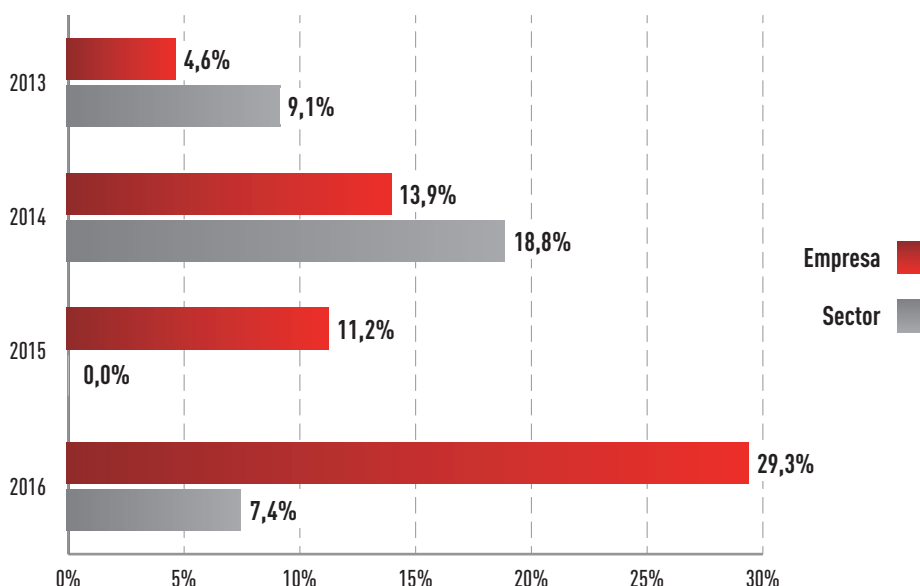
Desde las Secretarías de Mujer e Igualdad de CCOO se interviene en los procesos de negociación de los planes de igualdad, bien sea mediante la participación directa en la negociación, el asesoramiento y/o el seguimiento de dichos planes.

Federación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Construcción y Servicios		4	15	5	5	5	7	8	6	7	3	65
Enseñanza	1	3	6	6	2	0	0	0	1	0	0	19
Industria	1	20	46	47	38	36	24	9	20	15	2	258
Sanidad y Sectores Sociosanitarios	0	0	1	2	1	0	0	2	1	2	0	9
Servicios	4	5	16	30	18	26	16	16	13	12	7	163
Servicios a la Ciudadanía	0	2	10	15	16	13	5	13	4	9	1	88
Total	6	34	94	105	80	80	52	48	45	45	13	602

Los resultados alcanzados son objeto de análisis en los diferentes encuentros de mujeres sindicalistas, incluyéndose en los distintos proyectos europeos realizados en estos años.



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



Formación en género e igualdad

La formación en igualdad de género es una herramienta fundamental que proporciona conocimientos que permiten detectar discriminaciones de género, además de aproximar la legislación y la normativa de referencia a personas ajenas al ámbito jurídico.

Resumen de la formación específica en igualdad de género desarrolladas en 2013-2017

- **Títulos propios:** máster y especialista.
 - **Cursos de formación sindical:** violencia de género y acoso sexual, negociación colectiva y género, empoderamiento, planes de igualdad.
 - **Participación en cursos y jornadas de otras organizaciones de CCOO** (escuelas sindicales, federaciones, uniones territoriales), otras organizaciones sociales (CESIDA, Trabajando en Positivo), universidades (UCM, UIMP, Universidad Carlos III).
- **Comunicación de género**
 - **Revista TRABAJADORA:** En este periodo, la revista se ha editado en papel en los números 48 y 54, con una tirada de 45.000 ejemplares. Todos los números se editan en formato digital (pdf/flash),

enviándose a toda la afiliación, así como a delegados y delegadas de CCOO y a organismos y personas particulares que han solicitado su recepción (4.197 direcciones de e-mail).

- Facebook (<https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora/>)

En la actualidad la cifra de personas que nos siguen en esta red social es de 4.209; la inmensa mayoría del Estado español, seguido de países de habla hispana. Contar lo que se hizo, contar lo que se está haciendo y contar lo que se va a hacer desde todas y cada una de las Secretarías de Mujer e Igualdad de CCOO es el objetivo prioritario.

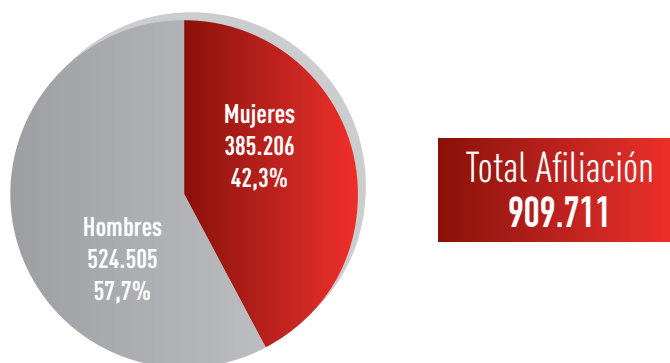
- Twitter (<https://twitter.com/RevTrabajadora>)

Nos siguen en esta red social 4.074 personas.

Participación y representación de las mujeres en CCOO

Comisiones Obreras es una organización comprometida con la participación efectiva de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y en el conjunto de la actividad sindical. Para ello se ha involucrado en la promoción de las mujeres sindicalistas a los órganos de dirección, con el objetivo de que esta participación sea real y equilibrada en todas las estructuras de la organización sindical.

La transparencia en la información es nuestro compromiso y una herramienta fundamental en el logro del conocimiento que facilita la conformación de opiniones con criterios más amplios, diversos y razonados que sustentan una mejor toma de decisiones. Por esta razón resulta fundamental la elaboración de informes, como el que presentamos, sobre la presencia sindical de mujeres y hombres en el entramado organizativo de CCOO, en la representación legal en las empresas y en la afiliación, lo que nos permitirá un mejor análisis de los cambios y variables que inciden en la conformación del mapa sindical de Comisiones Obreras.





Internacional

Acción sindical

El principal objetivo de la acción internacional de CCOO ha sido reforzar el papel del sindicalismo global en un contexto de crisis que ha persistido durante todo el mandato. Porque seguimos convencidos de que la lucha sindical debe ser internacional.

Europa, como no puede ser de otra manera, ha centrado gran parte de nuestra actividad internacional.

La Presidencia de la CES del secretario general de CCOO finalizó en el 13º Congreso de la CES, celebrado en octubre de 2015 en París. En este período se intensificaron sustancialmente los debates en la CES y se pusieron sobre la mesa temas como el de la huelga general europea, y se llevaron a cabo diversas movilizaciones a nivel europeo. La nueva dirección de la CES, que cuenta, por primera vez, con una representante de CCOO en el Secretariado, tiene el reto de ser una organización más activa y presente en la reivindicación de los derechos de las trabajadoras y trabajadores europeos.

El Plan de Acción de la CES aprobado en París marcó unos retos ambiciosos sobre incrementos salariales, mejoras en la protección social, reducción de las desigualdades, servicios públicos de calidad, la oposición a acuerdos comerciales injustos que no protejan los intereses de los trabajadores y la recuperación de los derechos sociales y laborales perdidos por las políticas de austeridad.

Las dificultades para que la CES lidere la movilización sindical europea se mantienen. Las diferentes posiciones de los sindicatos afiliados parecen agravarse e imposibilitan acuerdos respecto a temas, como un salario mínimo europeo, la movilización europea liderada por la CES en protesta firme contra la gestión de la crisis humanitaria de los refugiados por parte de la UE y sus Estados miembros o una Seguridad Social europea.

No obstante, la CES ha conseguido desarrollar algunas iniciativas que han mejorado sensiblemente diversas propuestas de la Comisión Europea, como el Acuerdo Comercial UE-Canadá (CETA), el Pilar Europeo de Derechos Sociales o la interlocución con la Comisión en el marco del Semestre Europeo. También ha elaborado algunas propuestas importantes, entre ellas, una estrategia sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar o un programa de acción para el bienestar y la protección social.

CCOO ha continuado con su actividad propositiva y de presión para que la CES lidere la lucha por el cambio de rumbo de las políticas europeas y por una Europa social que recupere la esencia del proyecto de construcción europea, ante la crisis de legitimidad y de confianza de la ciudadanía

en la UE, como consecuencia de las políticas de austeridad y de la falta de voluntad en situar a las políticas sociales al mismo nivel que las que garantizan la unión monetaria y financiera. El proyecto europeo debe volver a ser ilusionante para la ciudadanía para combatir las corrientes antieuropeístas, xenófobas, ultranacionalistas o de la extrema derecha.

La oposición a los Tratados Transnacionales de Comercio e Inversión entre la UE y Estados Unidos (TTIP) y Canadá (CETA) ha sido constante durante estos cuatro años. Se trata de acuerdos que se han negociado de espaldas a la ciudadanía, que anteponen los intereses de las grandes corporaciones a los de la ciudadanía y el planeta, y que pueden suponer la pérdida de derechos laborales y sociales y de estándares europeos de calidad. Pese a la masiva oposición de la ciudadanía, tanto en Europa como en América, el CETA ha sido aprobado por el Parlamento Europeo y ahora está pendiente de ratificación por los Parlamentos nacionales. Finalmente el TTIP ha decaído. Debe valorarse positivamente el hecho de que en CCOO se haya realizado un importante trabajo de denuncia y movilización de oposición a los tratados desde la plataforma NO al TTIP, CETA ni TISA, evidenciando que es posible compartir espacios de acción colectiva con el activismo social.

Se está recuperando parte de la presencia que CCOO había tenido históricamente en América Latina. La deriva neoliberal que está tomando la región justifica, más si cabe, la recuperación de la relación con los sindicatos latinoamericanos. En este sentido, hemos mostrado nuestro más firme apoyo a la CS CCOOA, regional de las Américas de la CS CCOOI, que representa la unidad sindical frente a los ataques a los derechos humanos, sociales, laborales y sindicales, fuertemente vulnerados en la zona. Esta unidad está siendo puesta en riesgo con la aparición de una alternativa sindical formada por antiguos sindicatos de la CS CCOOA y otros que no habían sido admitidos por su falta de autonomía, democracia e independencia.

Se ha continuado apoyando e impulsando el sindicalismo autónomo e independiente en los países árabes, donde las tensiones políticas y sociales siguen siendo constantes.

El ataque al derecho de huelga en España, con más de 300 sindicalistas encausados por su participación en paros, ampliamente denunciado por CCOO, ha tenido una gran incidencia a nivel internacional. El acto en defensa de los 8 trabajadores de Airbus, enjuiciados por su participación en la huelga general de 2010, contó con una amplia presencia de sindicatos internacionales y las muestras de apoyo y de solidaridad por parte de organizaciones de todo el mundo fueron múltiples.

Asimismo, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT 2016, se organizó un evento en defensa del derecho de huelga y de denuncia de la criminalización por parte del Gobierno español de este derecho. El acto sirvió como altavoz para dar a conocer la realidad en España. En 2014, CCOO ya había expuesto ante el Consejo de Administración de OIT la limitación y criminalización del derecho al ejercicio de la huelga en España.

Cooperación

La práctica desaparición de la financiación pública para cooperación internacional, con una clara voluntad del Gobierno español de expulsar a los sindicatos de la cooperación internacional, derivando todo el presupuesto hacia otras organizaciones de cooperación, ha marcado la actividad de cooperación sindical internacional de CCOO.

A pesar de la falta de recursos públicos para cooperación, se ha continuado realizando algunas acciones con recursos propios, donaciones de la afiliación y organizaciones confederadas, como el apoyo al proyecto de cooperación internacional con Haití. Se trata de un proyecto para incorporar el trabajo decente en los planes de reconstrucción de Haití tras el terremoto de 2010. Las áreas prioritarias de cooperación que trazaron las centrales haitianas fueron la organización sindical, la promoción de la igualdad de género, la protección social, la unidad de acción y la defensa de los derechos en las maquilas.

Se han presentado diversos proyectos que no han conseguido financiación, a pesar de su alta valoración técnica, lo que evidencia la estrategia del Partido Popular de no financiar proyectos de cooperación de sindicatos.

La falta de presupuesto ha obligado a reestructurar el instrumento sindical de cooperación. Por una parte, la Fundación Paz y Solidaridad se ha integrado en la Fundación 1º de Mayo, convirtiéndose en instituto y elaborando el Plan Estratégico; así mismo ha revisado su calificación y está pendiente su inclusión en el registro de ONGD de la AECID para optar a proyectos promovidos por dicha agencia, en caso de que estos se convoquen. La reestructuración ha concluido con éxito y ha sido posible justificar la totalidad de los proyectos financiados por la AECID pendientes.

Se mantiene el compromiso de CCOO con la cooperación sindical internacional, y se continúa destinando el 0,7% de la cuota a su financiación.

Juventud

El diagnóstico de la realidad sociolaboral juvenil apenas dista del que pudo hacerse con ocasión del 10º Congreso Confederal. El paro y la precariedad –en un contexto más amplio de miedo, elevadísimas tasas de riesgo de pobreza, exclusión social y crisis de expectativas– siguen siendo los ejes en torno a los cuales debe analizarse la problemática de la mayoría de la juventud trabajadora. La temporalidad, los bajos salarios, la parcialidad no deseada, la alta rotación en unas empresas cada vez más atomizadas e, incluso, la más burda de las explotaciones (becas fraudulentas, falsos autónomos) son piezas de un mismo puzzle que ha exigido –y sigue exigiendo– del sindicato un esfuerzo por organizar a un conjunto de personas condicionadas por una enorme vulnerabilidad laboral.

La organización sindical de la juventud ha constituido una prioridad en el periodo que ahora finaliza. También en lo que se refiere a los colectivos prelaborales, fundamentales para acercar el sindicato a quienes, más pronto que tarde, habrán de incorporarse al mundo del trabajo. Aunque desde 2013 se ha teorizado y definido en profundidad la figura afiliativa *Jóvenes CCOO*, ya recogida en el Plan de Acción del 10º Congreso, las discrepancias entre nuestras organizaciones sobre su concreción definitiva ha dejado pendiente su ejecución para el próximo mandato.

No ha sido menor tampoco –si nos referimos a las relaciones con actores ajenos a CCOO– el trabajo con los sectores más dinámicos de la juventud, vinculados a diferentes movimientos sociales, organizaciones estudiantiles u obreras, partidos políticos o mareas, a través del establecimiento de espacios bilaterales de trabajo o de la implicación en ámbitos más amplios como el Consejo de la Juventud de España, en cuyas posiciones y debates el sindicato ha continuado ejerciendo un papel central.

La adaptación de los mensajes de la Confederación y el lanzamiento de campañas específicas de juventud se han desarrollado de manera sostenida a través de medios convencionales y también de medios sociales como *Facebook* y *Twitter*. La edición –en colaboración con otras secretarías confederales– de materiales sobre prácticas (laborales y no laborales) y sobre la cotización de becas a la Seguridad Social, reforzada en algunos periodos con servicios de asesoramiento online personalizado, ha servido asimismo para informar y atender –y, con ello, acercar la organización– a miles de jóvenes durante el mandato.

En materia de formación de cuadros, CCOO celebró en 2013 y 2014 sendas Escuelas Confederales de Juventud, que optó por ciclos de seminarios más continuados a partir de 2015.

Mención aparte merece el trabajo desarrollado en el ámbito del diálogo social –tan cercenado, por otro lado, en este periodo– sobre los tres grandes asuntos abordados en materia de juventud desde 2013: la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Juvenil (EEEJ), no respaldada por CCOO; el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil, que –aun siendo una reivindicación ampliamente compartida por el movimiento sindical europeo– en su aplicación en España no dejó de constituir en la práctica un desarrollo ineficaz y del todo insuficiente de la EEEJ, y la FP Dual, cuestiones ambas –Garantía Juvenil y Formación Profesional– que se están redefiniendo en la actualidad con la participación de los agentes sociales.

Finalmente, debe destacarse la labor realizada en el ámbito internacional y, con especial intensidad, en Europa, bien en el marco de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de su Comité de Juventud, bien a través del fortalecimiento de las relaciones bilaterales con las estructuras juveniles de otros sindicatos –sobre todo del sur y del área francófona– con los que se han compartido y se comparten no pocos diagnósticos y reivindicaciones y con los que se ha tejido una red de trabajo con un fuerte potencial de colaboración de cara al futuro.

Medio ambiente

En el periodo congresual, el contexto político de crisis ha impuesto un fuerte retroceso de las políticas medioambientales y de aquellas de carácter energético y económico que conforman el modelo productivo. La legislación se ha modificado según los intereses de los grandes grupos empresariales y en ningún ámbito ha habido políticas de avance hacia la sostenibilidad y hacia la mitigación del cambio climático (transporte y movilidad, gestión del agua, política forestal). Las emisiones de gases de efecto invernadero disminuyeron durante algunos años por efecto casi exclusivo de la reducción de la actividad económica, pero cuando ésta ha vuelto a repuntar las emisiones han crecido, lo que evidencia que no se ha logrado desacoplar la actividad productiva de las emisiones, al contrario que otros países de la UE más avanzados.

Ha sido decepcionante la política en materia energética que está frenando la transición a un nuevo modelo basado en las energías renovables y en la eficiencia energética. A pesar de que muchas de las tecnologías renovables ya no precisan ayudas y constituirían una clara oportunidad de desarrollo tecnológico y de reducción de emisiones. En los últimos años se han producido cambios regulatorios que han frenado bruscamente su desarrollo, destruyendo tejido industrial y empleo.

Respecto de la gestión de los residuos se ha priorizado un modelo que también depende de poderosos lobbies empresariales, que frenan sistemas de recuperación de residuos, como la recogida selectiva de la materia orgánica para elaborar compost o el sistema de depósito para ciertos envases, que están implantados con éxitos en otras zonas y que ayudarían a cumplir los objetivos europeos de reciclaje.

Algunas iniciativas del marco normativo ambiental europeo y el impulso de la sociedad civil que propició el Acuerdo de París sobre cambio climático están sirviendo de acicate en el desarrollo de la legislación nacional. También se han propiciado políticas alternativas en el terreno medioambiental desde algunas comunidades autónomas y ayuntamientos en movilidad sostenible o en gestión energética.

En el retroceso se ha sumado una notable devaluación de los instrumentos que había para la participación social en materia ambiental (consejos asesores, mesas de diálogo del comercio de derechos de emisión...).

Además, el periodo de crisis y el recorte de fondos para la formación y sensibilización han condicionado los recursos humanos y económicos sindicales en medio ambiente, lo que ha dificultado nuestra acción sindical y las iniciativas de políticas sobre desarrollo sostenible.

A pesar de ello, hemos podido mantener algunas de las líneas de trabajo en medio ambiente al seguir contando con el asesoramiento y la colaboración estrecha de los técnicos y técnicas de ISTAS. En este marco hemos mantenido un alto nivel de actividad en el ámbito del cambio climático y la energía, en la formación medioambiental de delegados/as sindicales y en los estudios sobre el potencial del empleo

verde de algunos sectores; a la vez que sobre gestión de la materia orgánica de los residuos y sobre el autoconsumo energético y la generación distribuida renovable. También se realizó un estudio sobre “La minería del carbón de España y experiencias internacionales de transición justa”. En otros temas hemos logrado mantener la intervención (residuos, agua, movilidad, riesgo químico), pero en otros ésta se ha debilitado mucho (forestal, desarrollo rural, costas o espacios naturales protegidos).

Por otra parte, CCOO ha mantenido su posicionamiento crítico a las medidas del Gobierno y ha ofrecido propuestas alternativas en diversos frentes, que en algunos casos se ha realizado en el marco de plataformas sociales o ciudadanas (Alianza por el Clima, Plataforma por un Nuevo Modelo Energético, Retorna, Grupo de Trabajo sobre Plaguicidas, Red del Agua Pública, Foro de Acción Rural...).

También hemos seguido participando en las Conferencias anuales de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP 19 a COP 22) dentro de la delegación internacional de la CS CCOO y de la CES. Con esta última hemos desarrollado un proyecto europeo sobre políticas de cambio climático y regiones industriales. En el terreno de la adaptación al cambio climático se ha desarrollado un proyecto sobre cambio climático y salud, especialmente centrado en la salud laboral de los colectivos expuestos a altas temperaturas por trabajar al aire libre.

Se ha trabajado en la edición del estudio “*Tren 2020*” y en las distintas guías de orientación para el apoyo en la negociación colectiva y la elaboración de planes de movilidad a los polígonos industriales y centros de trabajo.

Nuestra participación en la remunicipalización del agua, a través de la Red de Agua Pública (RAP), ha servido entre otros asuntos para lograr las firmas necesarias para promover la Iniciativa Ciudadana Europea “el Agua un Derecho Humano”.

La línea de trabajo más relacionada con la intervención sindical directa en la empresa se ha debilitado por la reducción de las estructuras sindicales de nuestras organizaciones (secretarías y equipos técnicos) y porque las prioridades de la acción sindical en las empresas se han dirigido más a la defensa del puesto de trabajo y las condiciones laborales.

En el trabajo en las empresas se ha acentuado la dificultad de plantear temas como los residuos, la gestión del agua o la energía que pertenecen a la dimensión específicamente medioambiental. Mientras que en otros temas como el riesgo químico, la incidencia de las altas temperaturas derivadas del cambio climático o la movilidad, aunque no es fácil trabajarlas, tienen una incidencia mayor en las condiciones directas de trabajo y se logra despertar más interés sobre ello.

En el terreno de la acción sindical en las empresas lo más destacado ha sido la colaboración con la Federación de Industria para extender en el Convenio de la Industria Química la figura de la delegada/a de medio ambiente. Extrapolable a otros sectores.

Nuestra actividad en Responsabilidad Social Empresarial ha tenido un impulso importante a raíz del proyecto europeo SCORE, que ha contado con la participación de cinco secciones sindicales de la Federación Estatal de Industria. Ahora estamos inmersos en un proyecto sobre la “Directiva de Responsabilidad Social no Financiera”.

La formación ha sido y es un eje fundamental para la acción sindical en la empresa. En los cursos que hemos impartido presenciales y a distancia han participado más de 800 personas de distintos territorios y federaciones.

Movimientos y redes sociales

La creciente indignación ciudadana ha generado en los últimos años una explosión de movimientos sociales, frente a unos poderes públicos y un entramado institucional que han olvidado en gran parte su propia esencia. Estos movimientos han canalizado el conflicto renunciando a su consolidación organizativa a favor de la acción política, cuestión que dificulta la interlocución y la toma de decisiones. Pero la determinación de CCOO en fortalecer las alianzas entre otras organizaciones sindicales y movimientos sociales que luchan contra los poderes hegemónicos, profundizando y mejorando experiencias como las de la “Cumbre Social”, plataformas o mareas, era y debe ser estratégica para el sindicato.

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

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

Llevamos casi cinco años de recorrido desde que se creó la Cumbre Social estatal, que aglutina a un centenar de organizaciones estatales de todo tipo: sociales, ong, feministas, juveniles, culturales, profesionales, de consumidores... Una plataforma plural que ha resistido estos años de crisis, movilizaciones y de elecciones, por la necesidad de seguir utilizando este instrumento de confluencia y protesta social ante las políticas de recortes sociales y el ataque a los servicios públicos, la limitación de derechos y libertades sociales, sindicales y de ciudadanía, contra la

“ley mordaza” y la persecución de sindicalistas por ejercer el derecho de huelga; por la regeneración democrática, con la PAH con los desahucios, la ILP de la dación en pago y la ley hipotecaria; contra la reforma de la Administración local, con las huelgas de enseñanza y las movilizaciones por la sanidad y sectores sociosanitarios públicos y como derecho universal, contra la pobreza energética, por una justicia para todas las personas, con las personas refugiadas, por el derecho de asilo, los derechos de las personas migrantes, contra el cambio climático, por la exigencia del cambio de políticas a los grupos políticos que concurrían a las diversas elecciones.

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

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

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

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

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

Redes sociales

• Objetivos

- Visibilizar la acción del sindicato en cualquier ámbito, entre la afiliación y entre la ciudadanía en general, generar proximidad, abrir la participación, establecer vínculos, para reforzar la lealtad con CCOO.
- Difundir una imagen del sindicato, potenciando en las redes los mismos valores y resultados de nuestra acción sindical que hacen que obtengamos la mayoría de representantes en las empresas y en afiliación.

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

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

Ha sido necesaria la formación y mejorar las herramientas de trabajo y coordinación. Hemos realizado más de cincuenta cursos durante el mandato en federaciones estatales y territorios, y en los equipos confederales con buena participación e interés. Particularmente, destacaríamos el II Encuentro de Ciberactivistas, en noviembre pasado, ya que ha sido clave para la práctica y a la estrategia en redes de la Confederación. Elaboramos un *Manual de usos de las redes sociales* al principio del mandato, y hemos trabajado en coordinación con los equipos de comunicación y los avances en el entorno informático.

Hemos realizado el seguimiento de nuestra presencia en las redes sociales, evaluando el trabajo y los impactos e interacciones, para ir mejorando. El crecimiento de “seguidores” se mantiene a ritmo constante, con algunos picos en su incremento coincidiendo con campañas exitosas como:

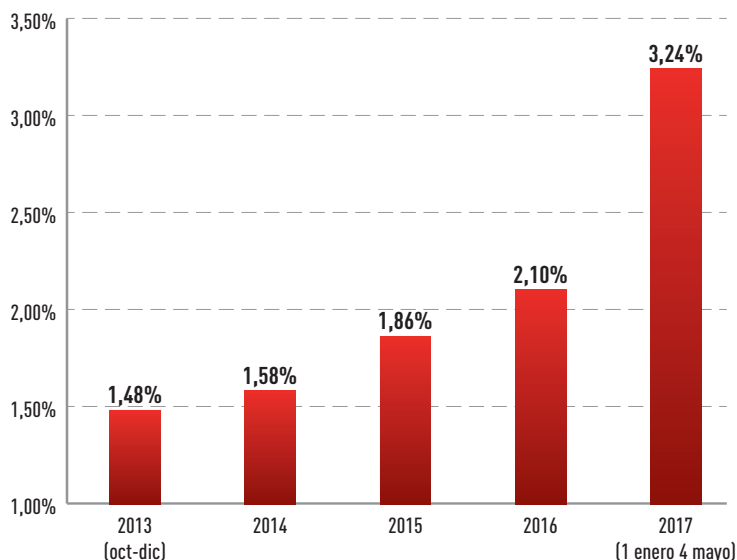
- **#HuelgaNoEsDelito, #ExigeCCOO o #CCOOhaceHistoria.**

Entendemos que sigue siendo relativamente pequeño para el tamaño, la presencia e influencia de la organización. Sin embargo, se mantiene en el promedio de seguimiento de otras organizaciones sindicales tanto nacionales como internacionales. Hay que insistir en el camino iniciado de colaboración con otras fuerzas con intereses similares, tanto puntuales como estratégicos, y desde luego, mejorar en agilidad y disponibilidad de contenidos.

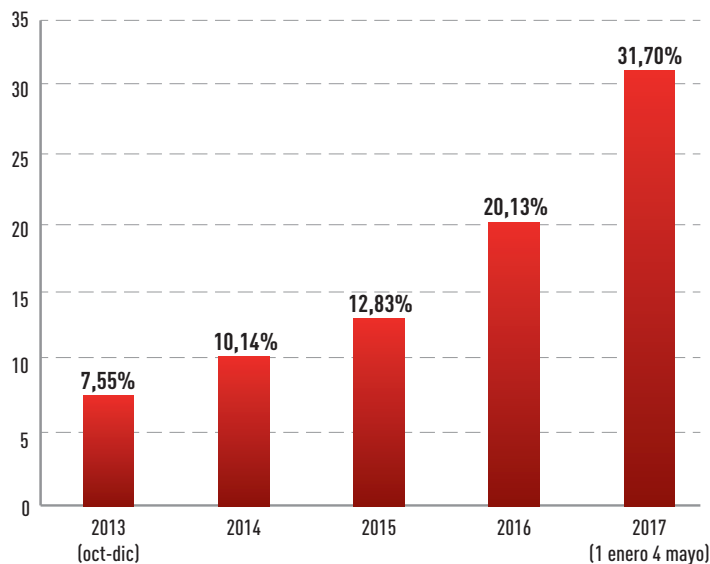
En realidad es más importante la interacción que los seguidores, por lo que se ha trabajado en la depuración de contenidos propios en las cuentas de la organización y se han verificado las cuentas Confederales y de la Secretaría General.

Twitter @CCOO @toxo

Tasa de Interacción



Retuits por Tuits



Contenidos gráficos y audiovisuales

Hemos incrementado notablemente la producción y difusión de imágenes, memes y vídeos que tienen un mayor impacto y contribuyen a la difusión de los mensajes. Hemos apostado por la calidad antes que por la cantidad, reduciendo el número de publicaciones comprobando que ha incrementado su repercusión y su interacción con los usuarios. Además existen contenidos que “no caducan”. Se han difundido documentos y sitios web de estudios, salud laboral, formación, medio ambiente, asesoramiento, cuya vigencia va más allá de la actualidad inmediata y refuerza el relato de CCOO como una organización útil para los trabajadores y trabajadoras tanto individual como colectivamente. Las tres campañas más exitosas del período han sido: Huelga NO Es Delito, CCOO hace Historia y Recuperar Derechos.

Reputación “online”

Se ha apostado por la transparencia desde las cuentas de CCOO, respondiendo a determinadas intervenciones en redes que cuestionaban la acción del sindicato. Se han elaborado argumentarios para ayudar contrarrestar informaciones parciales, falsas o directamente malintencionadas sobre temas reputacionales sensibles aparecidos en los medios de comunicación.

Coordinación

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

Además, hemos puesto en marcha nuevos canales a partir de las conclusiones del II Encuentro de Ciberactivistas, con el compromiso de la cogestión (canal @ccootv, instagram y flickr) para el que habría que llevar a cabo formación específica. La idea fundamental es transmitir que el sindicato está en todas partes, atento a la actualidad y ofreciendo alternativas.

Seguimiento perfiles organizativos

Hemos creado listas Twitter de secretarías generales, federaciones, territorios, que se muestran además en la web Confederal.

Creada la cuenta del secretario general, Ignacio Fernández Toxo: @toxo, está obtenido un buen número de seguidores y, sobre todo, una difusión de sus contenidos, y una interacción, por encima de la cuenta confederal @ccoo, constatando que los perfiles personales tienen mayor impacto que los organizativos.

La cuenta está gestionada de manera compartida por el equipo de redes y el propio secretario general. Ha sido verificada por Twitter al igual que la Confederal.

Creamos la cuenta @ccootv para la difusión de vídeos. Su objetivo no es tanto la obtención de seguidores o de gran difusión directa, como unificar la presentación de este tipo de contenidos que son retuiteados por las cuentas organizativas. Esta cuenta es una de las que ha de ser cogestionada (tras la correspondiente formación) de manera compartida por los distintos territorios y federaciones para proyectar una imagen de “ubicuidad” de la organización.

Planificar acción en las redes

Tenemos que seguir avanzando. Este es un trabajo laborioso que requiere de cierto tiempo de antelación para favorecer el éxito. Hay que conocer la agenda, disponer de los contenidos adecuados (imágenes, hashtags, enlaces, tuits...) conocer los perfiles “cercanos” con los que podamos contar para la difusión de campañas, perfiles de redes no de CCOO pero sí relacionados con cada campaña en concreto (políticos, sindicales, acción social, LGTBI...)

Retransmisiones en directo

Se han retransmitido ruedas de prensa de interés social, así como actos del sindicato. La rueda de prensa de las tarjetas black fue también alojada en la página de El País. Esto permite su difusión en las redes sociales y medios *on line*, además de facilitar el seguimiento y mejorar en transparencia.

La web y todo el entorno informático, son herramientas claves para las redes sociales. Lo hemos comprobado con los Microsites Webs para campañas específicas (CCOOhaceHistoria, HuelgaNoEs-Delito). Por otra parte, se ha preparado un espacio para redes sociales que hay que desarrollar y vincularlo a la APP Confederal.

Participación afiliación

Se han incrementado el número de consultas directas a través de Twitter y sobre todo de Facebook. Se contestan regularmente bien de manera directa, bien desviándolas a las organizaciones implicadas. El índice de respuesta es alto y habitualmente los usuarios lo agradecen.

Tras realizar una encuesta a través de correo electrónico sobre las redes sociales a la afiliación, destacamos tres conclusiones: que la atención *on line* en general debe ser mejorada, la marca

CCOO (y su web y cuentas en redes) es la realmente conocida por la afiliación, siendo mucho menos conocidas tanto sus organizaciones de rama como las territoriales, y que el grado de implicación de la afiliación y de personas simpatizantes ha crecido notablemente: difunden nuestros contenidos, opinan, consultan e incluso contestan a intervenciones críticas. Potenciar y agradecer esta labor es fundamental.

Protección social y políticas públicas

Pensiones y prestaciones de Seguridad Social

La larga duración de la crisis que hemos padecido, unida a los efectos de las políticas que se aplican, ha provocado un importante incremento de la desigualdad y la pérdida creciente de cohesión social.

Los efectos del proceso acelerado de destrucción de empleo han sido paliados, en parte, gracias al sistema de prestaciones sociales que ha dado cobertura a una parte importante de las personas sin empleo. Y en este marco, las prestaciones enmarcadas dentro del sistema de Seguridad Social han sido fundamentales. No en vano, son casi 14 millones de personas (casi 1 de cada 4 habitantes de nuestro país) las que perciben cada día alguna prestación del sistema de Seguridad Social, entre las que destacan las pensiones.

Durante este mandato, en ausencia de un marco permanente de diálogo social, ha cobrado importancia nuestra participación en los órganos de participación institucional de las entidades gestoras de la Seguridad Social (INSS e IMSERSO). Desde la acción coordinada desde los diferentes ámbitos territoriales, hemos articulado una línea de trabajo orientada a preservar los avances conseguidos en la reforma de pensiones de 2011 y limitar en lo posible la interpretación más restrictiva que la propia administración de Seguridad Social hacía de la reforma impuesta en 2013.

Entre las materias en las que hemos actuado destacan:

- Seguimiento de los criterios administrativos de aplicación de la legislación en materia de prestaciones (jubilación anticipada, parcial y ordinaria; IT, desempleo, etc.).
- Incidencias relacionada con el control que realizan las mutuas de los procesos de IT por contingencias comunes (llamadas a control, pago desplazamientos, etc.).
- Intervención en la resolución de conflictos planteados por federaciones estatales y secciones sindicales de empresas (infra cotización, aplazamientos, acceso a prestaciones derivadas de ERE o ERTE, etc.).
- Participación en la definición de objetivos de la campaña contra el Fraude en la contratación (TGSS) y evaluación de sus resultados.
- Seguimiento de los acuerdos de integración en el Régimen General de los Trabajadores Agrarios y Empleadas de Hogar, así como del derecho a la cotización de los becarios (2011).

En el marco del Pacto de Toledo, durante la X legislatura (2011-2016) los espacios de diálogo social se han limitado al acuerdo para mejorar el acceso a la jubilación de los trabajadores/as a tiempo parcial (RDL 11/2013). Esta nueva regulación ha propiciado la consecución de la reivindicación sindical histórica de 1 día trabajado = 1 día cotizado, que afecta de manera especialmente relevante a los casos de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Este colectivo puede acceder ahora a la jubilación con 15 años en alta, con independencia de la jornada de trabajo (antes era necesario el equivalente a 15 años a jornada completa), manteniendo también el coeficiente multiplicador del 1,5 que ayuda a estos trabajadores/as a completar su carrera de cotización. Resulta también relevante el hecho de que el acuerdo tiene efectos retroactivos y permite la revisión de solicitudes de trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial a los que se les denegó en su día la jubilación y que con el nuevo requisito podrían tener derecho a la misma.

En la XII legislatura (2016- Actualidad) hemos retomado el marco de diálogo social en el marco del Pacto de Toledo con el objetivo sindical de garantizar la sostenibilidad y suficiencia del sistema, entre otras, corrigiendo la reforma de pensiones 2013.

Desempleo

Nuestros sistemas de protección por desempleo, siendo importantes, han sido claramente insuficientes para abordar una crisis de intensidad y duración como la que hemos padecido. La evolución de la tasas de cobertura, pasando del 80% al 54%, es un indicador indiscutible de esta realidad. A ello hay que sumar que el número principal de prestaciones hoy son las asistenciales.

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

Dentro de las tareas habituales de la CS CCOO en esta materia destaca el seguimiento de los efectos de las reformas sufridas en materia de protección por desempleo. Entre las mismas destaca la elaboración de informes trimestrales sobre mercado de trabajo (EPA) y protección por desempleo (SEPE), así como en los informes sobre la aplicación de los convenios de la OIT en materia de desempleo, participación en informes de la Fundación 1º de Mayo sobre mercado de trabajo y, en general, en la confección de informes y propuestas que desde la CS CCOO se realizan en el marco de la materia.

En el marco de la participación institucional del sindicato, además de nuestra presencia en los órganos de control y seguimiento del SEPE, en julio de 2014 el Gobierno y los interlocutores sociales adoptamos un "Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo", en el que se incluía un Plan de Empleo e impulso de la activación, con actuaciones específicas.

Las negociaciones se concretaron en un plan de choque, dirigido a parados de larga duración con cargas familiares que necesitan mejorar su empleabilidad y protección ante situaciones de necesidad: el “Programa Extraordinario de Activación para el Empleo” (PAE), prorrogado sucesivamente en dos ocasiones hasta 2018. La valorización sindical del programa ha sido bastante crítica, debido a que ha tenido una extensión muy inferior a la inicialmente prevista y que ello es debido a dos factores: una aplicación en ocasiones excesivamente restrictiva del programa, de un lado y, de otro, la falta de flexibilidad de algunos de sus requisitos, para ampliar el alcance del mismo. Para corregir esta situación, CCOO y UGT realizamos una propuesta de modificación y prórroga del programa; si bien el Gobierno sólo la ha incorporado parcialmente a la prórroga aprobada en 2017.

En la XII Legislatura (2016-Actualidad) se ha abierto una mesa de diálogo social que, entre otras materias, prevé la revisión del sistema de protección por desempleo, si bien aun no se registran resultados.

Renta Mínima Estatal

Tal y como recogía entre sus objetivos el Plan de Trabajo del 10º Congreso Confederal, desde la CS CCOO, en colaboración con UGT, se ha redactado una Proposición de Ley tramitada a través de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para el establecimiento de una Renta Mínima Estatal, denominada formalmente Prestación de Ingresos Mínimos, articulada como derecho subjetivo a través de una prestación de Seguridad Social de naturaleza no contributiva, para todas aquellas personas que se encuentren en situación de necesidad y no tengan un empleo, y que se mantendrá durante todo el tiempo en el que persista tal situación de necesidad y desempleo. Esta prestación supondría reconocer a un total de 2,4 millones de beneficiarios y tendría un presupuesto de 12.000 millones de euros.

La ILP fue avalada por más de 700.000 firmas de ciudadanos y ciudadanas y admitida a trámite en el Congreso de los Diputados. Actualmente se encuentra en fase de tramitación parlamentaria.

Dependencia

En el marco de los trabajos previstos en el Plan de Trabajo del 10º Congreso Confederal, ha tenido un papel especialmente relevante el seguimiento y promoción de la implantación del Sistema de Dependencia (SAAD), así como de sus desarrollos normativos y la evaluación de los efectos derivados de los recortes producidos en el mismo en 2012.

Aunque durante la X legislatura (2011-2016) se convocó una mesa de diálogo social sobre esta materia, careció del nivel de intensidad y continuidad que desde CCOO reclamábamos, y no se alcanzó ningún resultado.

No obstante, hemos de señalar el hecho de que hemos conseguido mantener un nivel de participación activa especialmente relevante, tanto con el Gobierno de la nación como con las CCAA, en el proceso de acreditación de la cualificación profesional del SAAD. Mediante el trabajo coordinado de la confederación,

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

Del mismo modo, resulta reseñable el hecho de que el Comité Consultivo del SAAD haya acordado en 2017 elevar al Gobierno la petición de que los conflictos surgidos en aplicación de las prestaciones reconocidas en la Ley de Dependencia sean vistos por la jurisdicción de lo social, recogiendo así la reivindicación que CCOO ya planteó en solitario en el año 2011.

Discapacidad

Nuestra actividad en materia de empleo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad se ha centrado en el mantenimiento de la campaña sindical de promoción y concienciación de la cuota de reserva del 2%. No ha sido, sin embargo, posible la renovación del compromiso alcanzado en el ANC-2007 con las organizaciones empresariales para el cumplimiento efectivo de esta cuota en los convenios colectivos.

La falta de voluntad del Gobierno ha impedido abrir un canal que nos permitiese influir en una futura reorientación de las políticas de apoyo al empleo de este colectivo para favorecer su inclusión en el empleo ordinario.

Servicios sociales

La CS CCOO viene realizando un seguimiento periódico de todo el sistema de protección social, que sirve como base para la publicación anual de un informe del situación del sistema de protección social en España, en el que se hace una valoración integral, que incluye todos sus ámbitos (pensiones, desempleo, servicios sociales, dependencia, sanidad y sectores sociosanitarios, prestación social complementaria, etc.). Esta publicación tiene carácter anual y se realiza de forma ininterrumpida desde 2014.

Sanidad

Durante la primera mitad de la X legislatura (2012-2016) se mantuvo un proceso de diálogo social centrado en la sostenibilidad, la suficiencia, la equidad, la racionalidad y el buen gobierno del sistema. Además, estaba prevista la constitución de una mesa específica sobre dependencia y coordinación sociosanitaria, pero nunca llegó a ponerse en marcha. Esta negociación terminó sin acuerdos. Sin embargo, no puede concluirse que el proceso haya sido tiempo perdido. Por un lado, porque permitió la apertura de canales fluidos de comunicación entre todas las partes, una base imprescindible para la resolución de cualquier hipotético conflicto. Por otro, porque ha obligado a un proceso de maduración interna de propuestas y alternativas que sin el impulso de una negociación no hubiera sido posible.



Se han promovido varias jornadas técnicas: sobre gestión clínica (2014), que en colaboración con la FSS posibilitó la elaboración de borradores sobre la posición sindical ante el desarrollo de las unidades de gestión clínica; sobre la sostenibilidad del sistema público de sanidad y sectores sociosanitarios (2017).

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

En todo caso, los principales problemas del Sistema Nacional de Salud persisten y la posición de CCOO debe seguir incidiendo sobre ellos.

Educación

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

La implantación, sin consenso alguno, de una nueva reforma educativa, a través de la LOMCE, ha incidido en las peores prácticas en una materia que precisa, como otras, de un gran pacto educativo que dé estabilidad y objetivos comunes a una pieza esencial de la organización social del país, determina las capacidades futuras de las distintas generaciones y debe ser un factor esencial de igualdad de oportunidades en el acceso y en la calidad del sistema educativo.

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

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

Previsión social complementaria

Además de las tareas de asesoramiento, formación y soporte técnico a las organizaciones territoriales y federales (secciones sindicales, etc.) que desarrolla la CS CCOO, en los espacios de representación y participación institucional se han realizando propuestas al Gobierno y, por otro lado, se ha participado en el análisis y asesoramiento de proyectos normativos de diferente rango. Cabe destacar las modificaciones del Reglamento

de Planes y Fondos de Pensiones y la Ley del IRPF, así como la consulta sobre el supuesto de liquidez de los planes de pensiones en caso de procedimiento de ejecución de la vivienda habitual del partícipe en la que se han tomado en consideración nuestras sugerencias de ampliación del plazo legal y la regulación de nuevos supuestos de liquidez o la existencia de comisiones de control en los fondos de pensiones abiertos.

En relación con la previsión social complementaria de los empleados públicos, en 2013 la Ley de Presupuestos Generales del Estado permitió, tras las reivindicaciones sindicales, la contratación de seguros colectivos para coberturas distintas a la jubilación (de riesgos); si bien dejó sin solventar cuestiones relevantes como las aportaciones a planes de reequilibrio y de financiación del déficit en los planes de pensiones y la recuperación de las aportaciones a la contingencia de jubilación.

La CS CCOO viene elaborando, con carácter anual para su adaptación a la realidad de cada momento, los criterios para la negociación colectiva en este ámbito. Igualmente, tales criterios, junto con la información sobre las prácticas llevadas a cabo por los diferentes intervinientes en esta materia, así como las modificaciones normativas habidas en este tiempo (Solvencia II, etc.)

Con carácter mensual se sigue remitiendo el informe sobre la rentabilidad de los planes de pensiones de empleo y las entidades de previsión social voluntaria, el mes inmediatamente anterior, que se han constituido como una referencia principal del sector.

Nuestra participación, junto a UGT, en las entidades gestoras Fonditel y Gestión de Previsión y Pensiones, cuya génesis se remonta a principios de la década de los 90 del siglo pasado; si bien con un balance aún muy mejorable nos ha permitido influir en esta parte del sector de servicios a los planes de pensiones del sistema de empleo, mejorando su transparencia e información y fomentando una mayor y mejor gestión y supervisión de los Planes de Pensiones de Empleo. Esta participación tiene, en los últimos años, una importancia relevante al proporcionar resultados financieros a CCOO, tras un amplio período de consolidación de estas sociedades.

Por otro lado, la consolidación de Consultora de Pensiones y Previsión Social, S. A., proyecto también conjunto con UGT, como referente del sector en cuanto al apoyo a las comisiones de control de planes de pensiones y juntas directivas de mutualidades de previsión social empresarial para la supervisión y control de los aspectos financiero-actuariales de los planes y fondos, así como de contraste de la actuación de las entidades gestoras y las entidades depositarias, han constituido unas herramientas importantes de actuación sindical.

Inversión socialmente responsable

Dentro de las tareas de fomento de la inversión socialmente responsable y la responsabilidad social corporativa, la CS CCOO viene promoviendo desde 2013 el grupo confederal de ISR (formado por representantes de uniones territoriales y federaciones de CCOO), presentó varios documentos, que han venido actualizándose anualmente, para impulsar y desarrollar la ISR en las entidades de previsión social del

sistema de empleo, entre los que destacaríamos dos: la Declaración de Principios de Política de Inversión ISR y el Modelo de información ISR y ejercicio de derechos políticos para partícipes y beneficiarios.

En relación con el ejercicio de derechos políticos, se viene realizando, de manera ininterrumpida desde 2005, una campaña de promoción de la participación en juntas de accionistas por parte de los instrumentos de previsión social. Actualmente se prepara un informe con recomendaciones de voto sobre todas las juntas de los valores españoles que figuran en las carteras de los fondos de pensiones y mutualidades de previsión que demandan esta información.

En 2014, a propuesta sindical, el principio de “cumplir o explicar” se logró incluir en el Reglamento de Fondos y Planes de Pensiones. Para el seguimiento de su aplicación, se ha venido realizando una campaña para integrar criterios ISR en las políticas de inversión de los fondos de pensiones de empleo, e informar de su aplicación en el informe de gestión anual.

Nuestra participación en SpainSIF ha propiciado la elaboración de una ficha de información cuantitativa y cualitativa sobre la implementación de las políticas ISR en los fondos de pensiones de empleo de nuestro país, que cuenta con el visto bueno de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, además del Manual de la ISR de SpainSIF.

Nuestra participación en el CWC ha propiciado diversas campañas: a favor de la transparencia y la equidad en la retribución de consejeros ejecutivos en EEUU (2013), apoyo del Acuerdo de Bangladesh (2013), candidatura de Xander den Uyl, sindicalista en el consejo del fondo de pensiones de empleo holandés ABP (2015), mejora de los indicadores sociales y laborales de las agencias de sostenibilidad (2016).

Participación de la CS CCOO en la campaña del Comité Consultivo Sindical ante la OCDE (TUAC) y la Confederación Sindical Internacional (CS CCOOI), en la que se llama a la acción de prácticas fiscales responsables en materia de fondos de pensiones, en apoyo del plan BEPS de la OCDE y contra la planificación fiscal agresiva.

Fiscalidad

España no tiene un problema de volumen de gasto público y menos en políticas sociales, en las que sigue presentando un diferencial de gasto importante con los países de la eurozona. Si acaso tenemos un problema de eficiencia en el uso de los recursos públicos, que es el que se trata de corregir. El mayor problema del sector público tiene que ver con que ingresa, de forma sostenida en el tiempo, en torno a 8 puntos porcentuales anuales del PIB, menos que los países de la eurozona. Es decir, vivimos en un marco en el que no somos capaces de competir en materia de políticas públicas, por una clara insuficiencia de recursos, medida incluso en términos relativos.

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

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

El establecimiento de un sistema fiscal justo, progresivo y suficiente resulta la más sólida garantía para que el Estado sea capaz de mantener un nivel de gasto que garantice la suficiencia de las prestaciones sociales y los servicios públicos que precisa nuestro Estado de bienestar.

Del trabajo de la CS CCOO en esta materia destaca la propuesta de reforma fiscal (2014), que hemos venido actualizando y manteniendo como reivindicación permanente. En ella destaca la combinación de cambios en algunos tributos, como por ejemplo la eliminación del sistema de módulos; la recuperación de figuras impositivas como el Impuesto sobre el Patrimonio; la adecuada tributación de las sociedades, incluidas las de inversión; la introducción de nuevas figuras fiscales, eliminar las vías legales de elusión fiscal y una lucha adecuada contra el fraude fiscal, laboral y a la Seguridad Social, que deben aumentar nuestra capacidad de contar con recursos públicos, aumentando sin duda la transparencia y control del gasto de los mismos, y equipararnos a los países de nuestro entorno, en un marco de igualdad de herramientas para hacer políticas, más justas, con mayor equidad en la distribución de las cargas y con un criterio de suficiencia útil del que hoy estamos lejos.

De igual modo, promover una fiscalidad común europea progresiva como instrumento de redistribución de riqueza, también ha sido una línea de trabajo de CCOO. Más en estos momentos en los que la pérdida de confianza en las instituciones comunitarias ha hecho que la idea de Europa se cuestione. Nosotros creemos en Europa. Es necesaria, pero una Europa distinta, factor de cohesión y no de desigualdad; solidaria, productiva y eficiente, que redistribuye la renta de forma adecuada y garantiza estándares de protección social y oportunidades para todas las personas que en ella viven.

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

Economía social y autoempleo

CCOO ha mantenido una atención especial con el conjunto de empresas y entidades que se caracterizan por contemplar formas de participación democráticas de las personas, tanto en la propiedad de las empresas como en la gestión de las mismas. En ellas las decisiones se adoptan teniendo en cuenta la participación en la actividad, más que la participación en el capital que cada socio tiene, y la distribución de sus excedentes se vincula más al trabajo o servicio que aporta cada socio. En muchos casos, además, prestan servicios sociales dirigidos a colectivos con especiales dificultades.

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

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

Hemos reforzado también la relación con el tercer sector (Caritas, EAPN, Cruz Roja, Fundación ONCE...), que engloba muchas actividades encuadrables en el concepto de economía social.

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

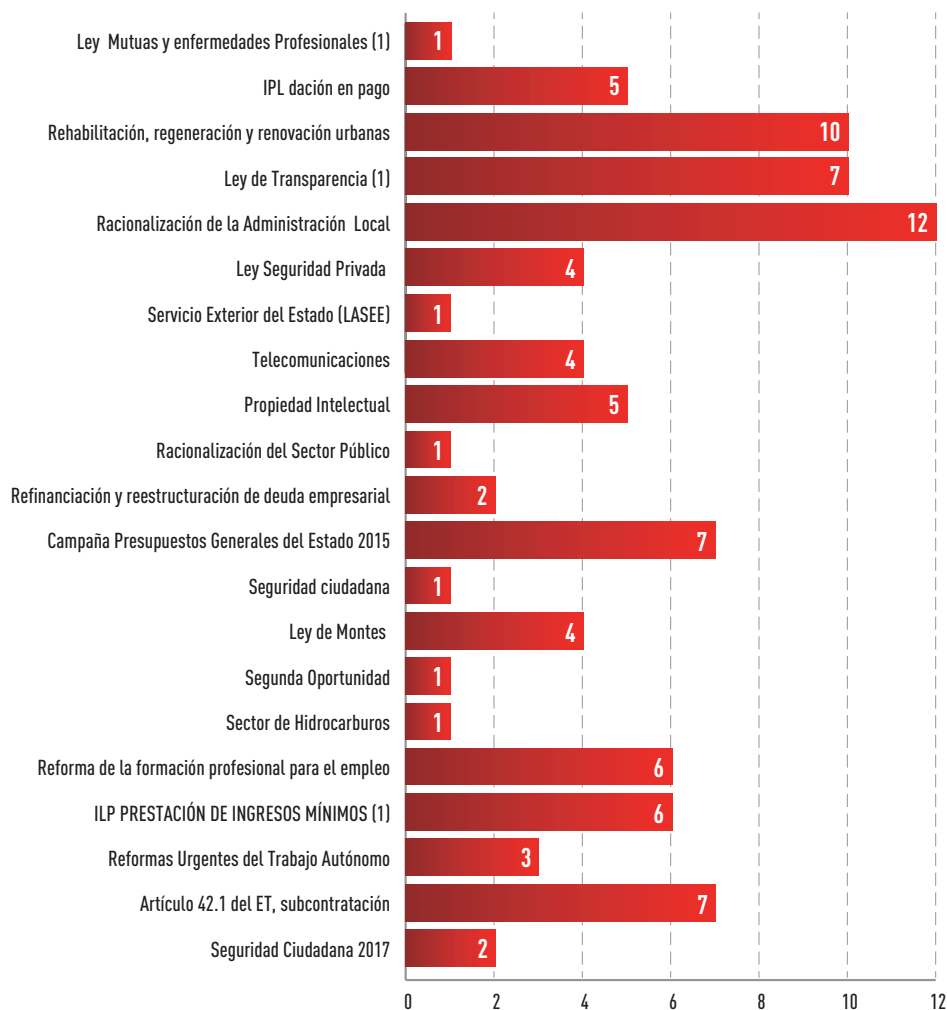
Esta línea de trabajo está dando ya algunos frutos, reforzando la presencia e influencia de CCOO y UATAE, respectivamente, en el debate y definición normativa del trabajo autónomo.

Relaciones institucionales

Dos grandes aéreas han centrado el trabajo de esta Secretaría: el realizado en torno a la actividad parlamentaria tanto del Congreso y el Senado, como del Consejo Económico y Social, y el realizado en Bruselas por la Oficina de CCOO y por el Comité Económico y Social Europeo.

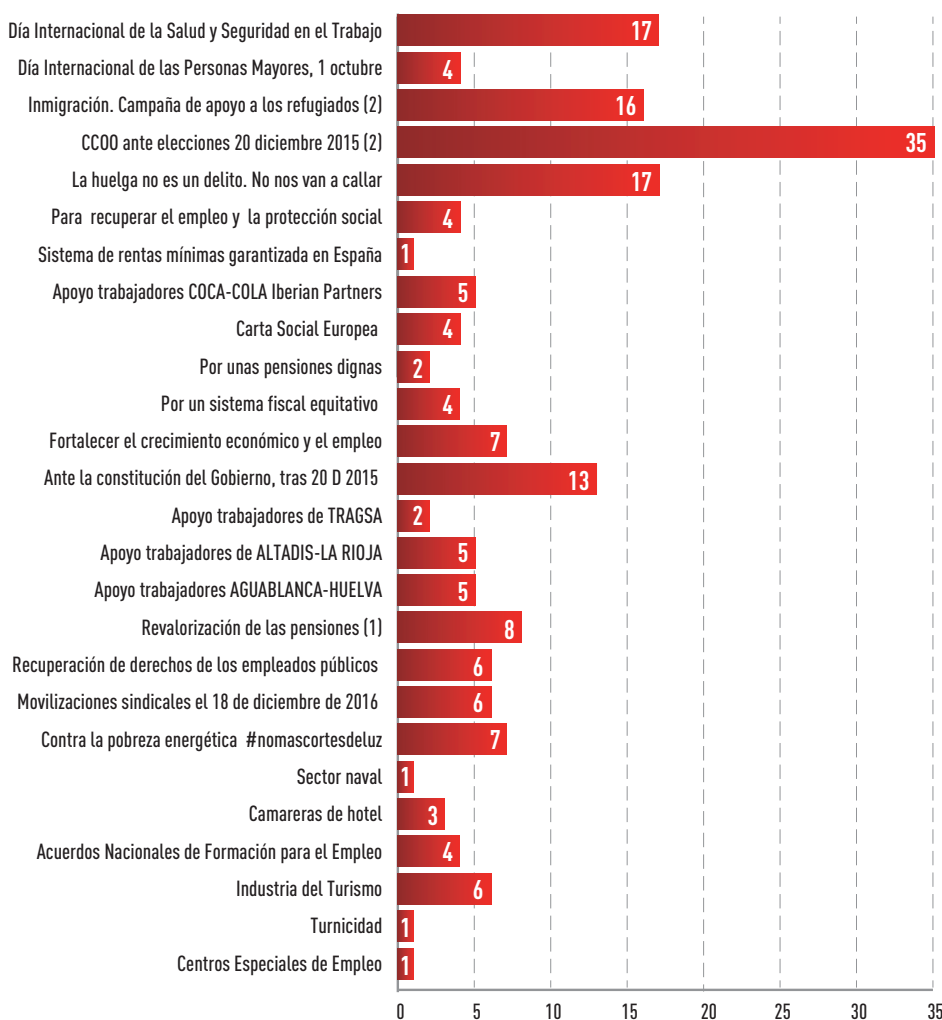
En el ámbito nacional se puede afirmar que el trabajo ha estado en gran medida centrado en el seguimiento de la actividad parlamentaria y legislativa del Parlamento Español. Para ello se ha creado "La oficina de seguimiento de la actividad parlamentaria y legislativa", para seguir tanto la tramitación de proyectos legislativos, como dar a conocer a los distintos grupos parlamentarios las propuestas sindicales. Igualmente para informar de la agenda parlamentaria, anticipando plazos y trámites de iniciativas legislativas.

A lo largo del período febrero 2013-abril 2017, este trabajo ha cristalizado en más de 385 reuniones, principalmente con grupos parlamentarios, para trasladar las propuestas sindicales ante más de 50 iniciativas parlamentarias relacionadas con reivindicaciones sindicales. Por citar algunas especialmente significativas, recordemos la campaña contra el art. 315.3 del Código Penal, contra la Ley de Seguridad Ciudadana, o los trámites realizados para lograr que la ILP para establecer una Prestación de Ingresos Mínimos haya sido apoyada mayoritariamente por todos los grupos parlamentarios, excepto el PP, y hoy se esté tramitando como un Proyecto de Ley en el Congreso de los Diputados



Total reuniones con grupos parlamentarios 90

Por otra parte, destaca el trabajo realizado para divulgar las propuestas sindicales ante los distintos procesos electorales. En este periodo ha destacado la campaña ante las elecciones generales de 20 diciembre del 2015, en la que se han llevado a cabo más de 35 reuniones con grupos parlamentarios y organizaciones sociales para que las propuestas sindicales estuvieran en el centro del debate político; además de las llevadas a cabo en apoyo de otras campañas confederales (Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Día Internacional de las Personas Mayores...).



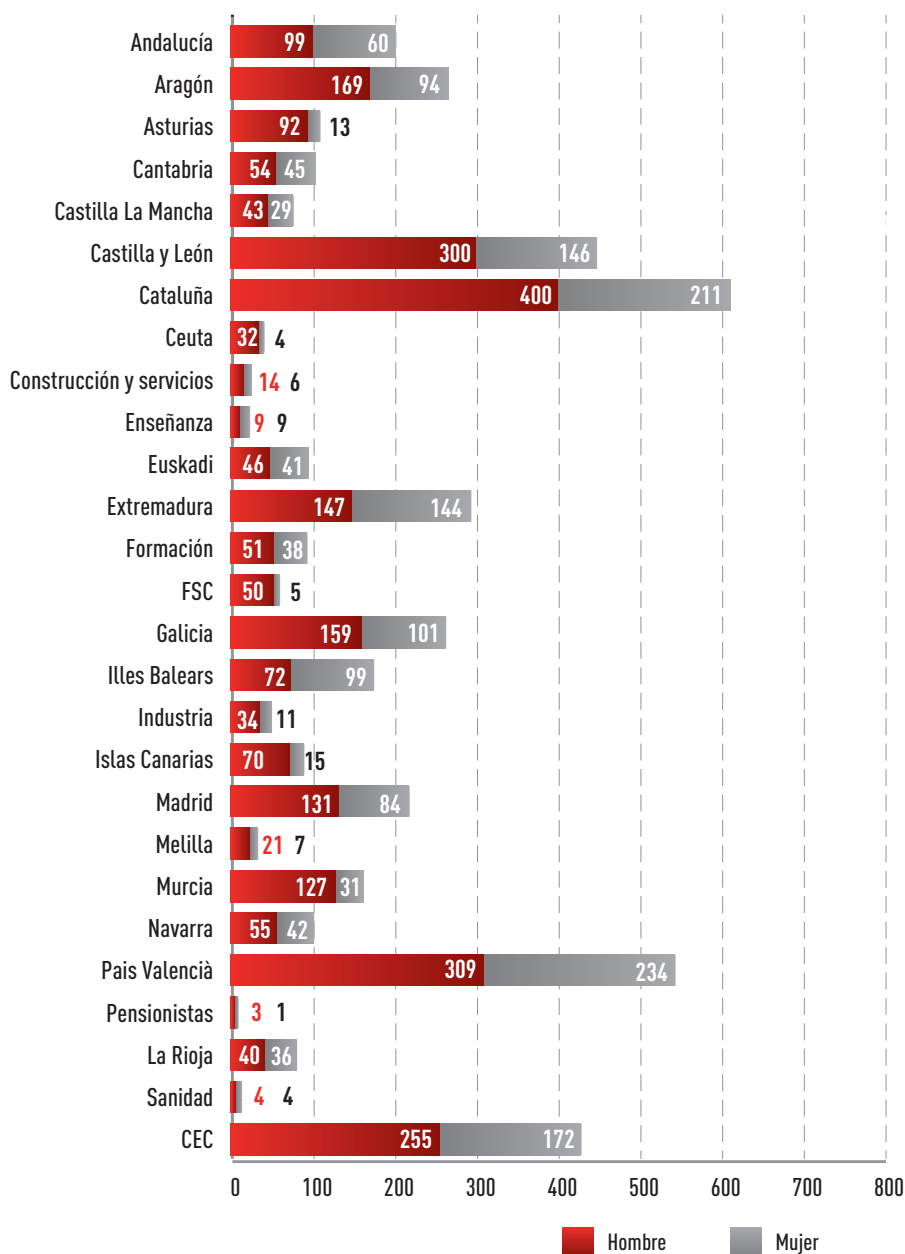
Reuniones con grupos parlamentarios campaña CCOO **184**

El mantenimiento de canales continuos y fluidos de comunicación con todos los grupos parlamentarios del Congreso y del Senado, dada la composición de la actual legislatura, ha contribuido a que se apruebe debatir importantes leyes: derogación de la reforma laboral, ley de subcontratas, SMI, Ley de Seguridad Ciudadana..., muchas vetadas por el Gobierno, donde además de las nuevas fuerzas políticas puede verse la mano de las organizaciones sindicales, y de manera más concreta de CCOO.

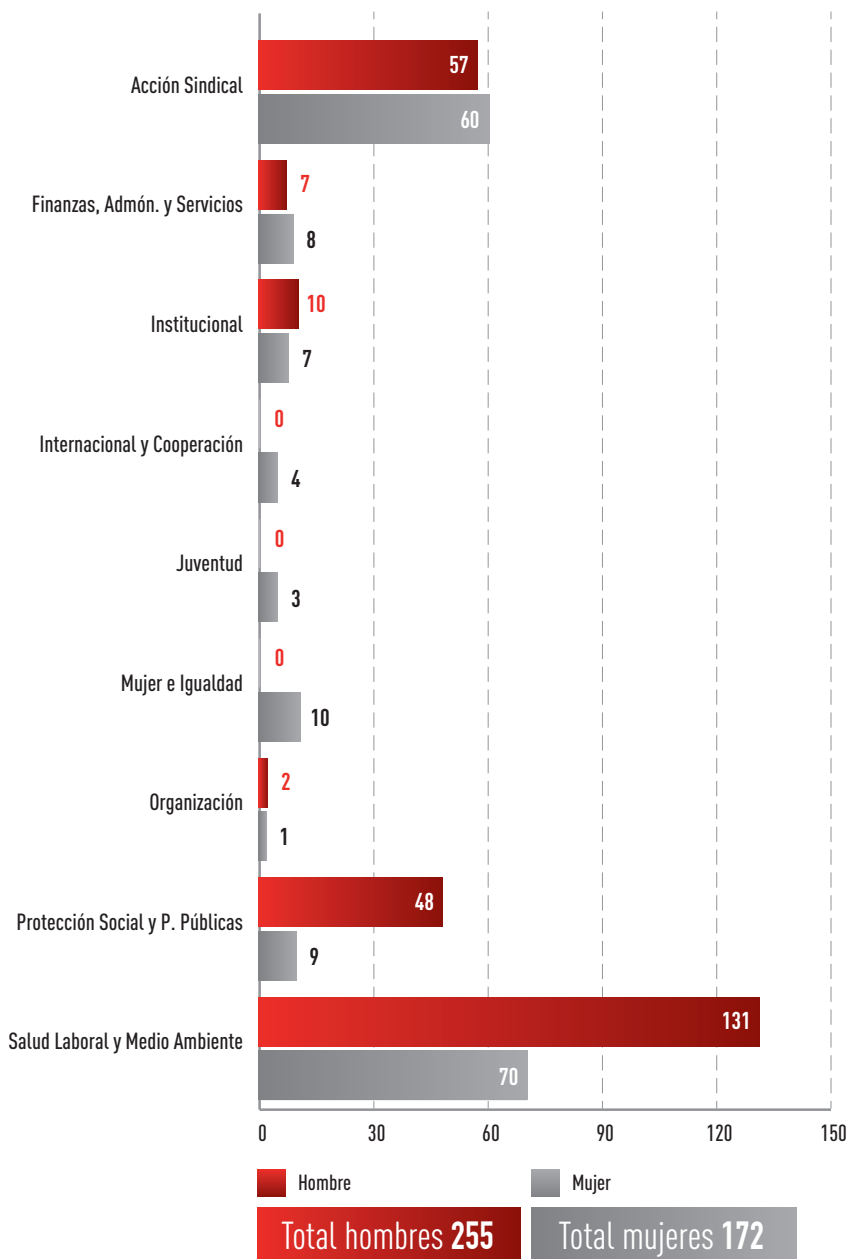
Especial mención merece la campaña de apoyo a los refugiados, realizada junto con la Secretarías de Acción Sindical y de Movimientos y Redes Sociales, que se desarrolló de forma mantenida entre septiembre de 2015 y junio de 2016. Esta campaña fue coordinada por CCOO y participaron partidos políticos (IU, PSOE, Podemos), sindicatos (UGT, USO) y más de 20 organizaciones sociales. Desde la Confederación se impulsaron manifiestos, ruedas de prensa, manifestaciones. Cabe destacar la realización de la jornada del 14 de junio de 2016 en el Círculo de Bellas Artes, con participación importante del mundo de la cultura y la sociedad, y cuya realización recayó fundamentalmente en esta Secretaría.

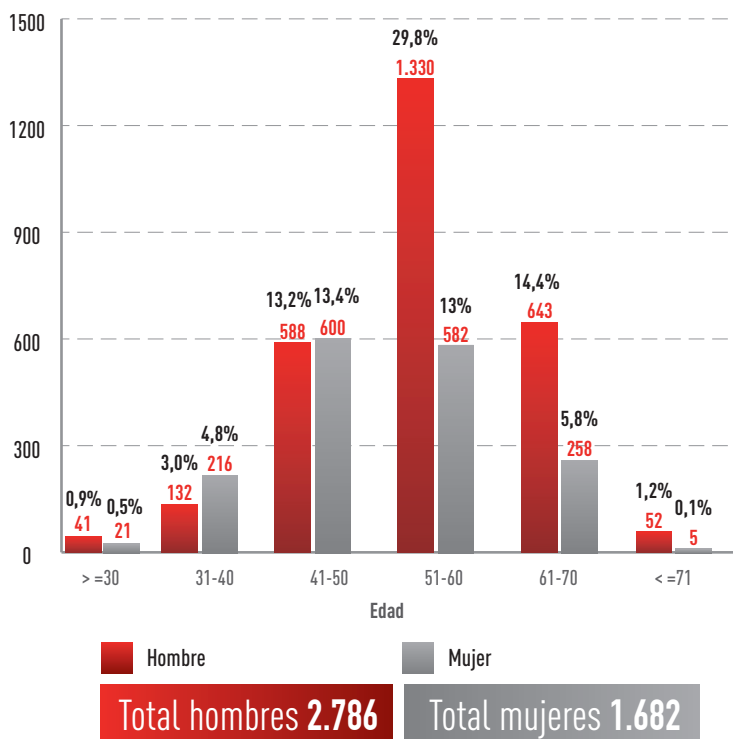
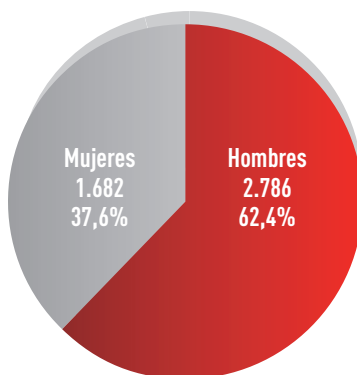
A lo largo de este mandato hemos dado un impulso definitivo al “mapa de representación institucional”, atendiendo al mandato del Consejo de 4 de marzo de 2014. Disponemos de una base de datos con registros en torno a 4.500 representantes institucionales en todo el país. Estamos presentes en 2.219 organismos de participación. Estos datos hacen más necesario que nunca un control del trabajo realizado y una Ley de Participación Institucional capaz de regular y dotar de contenidos un trabajo importante.

Representantes institucionales


Total hombres 2.786
Total mujeres 1.682

Representantes nombrados por la CEC





En cuanto al trabajo desarrollado por las consejeras y consejeros de CCOO en el Consejo Económico y Social (CES), entre cuyas funciones está emitir dictámenes, con carácter preceptivo, sobre anteproyectos de leyes del Estado y proyectos de reales decretos legislativos que regulan materias socioeconómicas y laborales, hay que destacar el trabajo realizado a pesar de la evidente falta de interés de los últimos Gobiernos a la hora de impulsar el funcionamiento de este órgano de consenso y debate. Ha sido importante la ya tradicional participación activa en los cursos de verano que el CES organiza a través de la UCM en El Escorial y de la UIMP en Santander. También hay que hacer, aunque sea breve, una referencia al papel dinamizador y de representación llevado a cabo desde la Vicepresidencia de este organismo, que durante 2016 y 2017 ostenta CCOO por el Grupo de Trabajadores/ as.

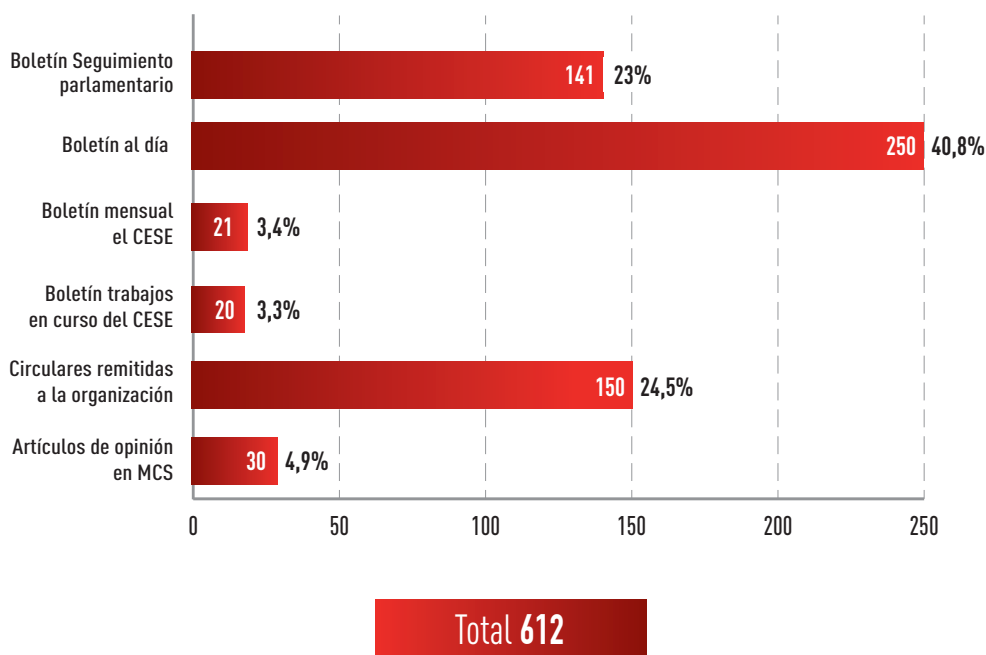
En el ámbito europeo, la Oficina Institucional de CCOO en Bruselas, creada hace tiempo para dar soporte al trabajo de las secretarías confederales y de organizaciones territoriales y federales en las reuniones que nuestra estructura celebra en Bruselas.

Hoy, además, es la encargada de la coordinación y mejora de la representación de los intereses sindicales ante las instituciones europeas, así como del seguimiento de la actividad del Parlamento Europeo, el Consejo, la Comisión Europea y el Comité Económico y Social Europeo, elaborando información de interés y dando soporte a cuantas reuniones y visitas sindicales se desarrollan en Bruselas.

Por otra parte, tenemos el trabajo de los representantes de CCOO en el Comité Económico y Social Europeo (CESE), órgano consultivo de la UE. En este período, destacar la importancia de los dictámenes emitidos por el CESE, que en ocasiones, como el del Salario Mínimo Europeo, fue presentado en nuestro país por el presidente del citado organismo, Georges Dassis, y en otras, como el dictamen sobre la evaluación de la situación de los refugiados en 12 países de entrada, tránsito, o de destino final, cuyo ponente fue CCOO, sirvió para realizar una importante jornada en Madrid, que fue germen de todo el movimiento de apoyo a los refugiados.

Todo el trabajo desarrollado por la Secretaría es trasladado inmediatamente al conjunto de la organización, para que los responsables institucionales puedan dar respuestas a los diversos procesos legislativos en marcha.

En el siguiente gráfico se exponen parte de los medios utilizados, a los que hay que sumar el grupo de Whatsapp de Institucional.



Salud laboral

En el periodo congresual la salud laboral ha vuelto a estar junto a medio ambiente, con el fin de aunar la salud de las personas y el ambiente donde se desarrollan y viven.

La labor institucional ha venido marcada por las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluación 2007-2012 y diseño 2015-2020 y su primer plan de acción.

La Comisión Europea fue reticente a una figura homónima en el ámbito de la Unión Europea. Aún así, en España, los agentes sociales y el Gobierno se comprometieron en lograr un documento de acuerdo para seguir impulsando políticas de prevención de riesgos laborales. Finalmente, la Comisión Europea aprobó el "Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020", que ha dado referencia a la vigente Estrategia Española 2015-2020. Dos temas clave motivan a Comisiones Obreras para firmar una Estrategia: evitar que con la crisis se relajasen tanto el cumplimiento empresarial como el control público de las obligaciones preventivas y, en segundo lugar, proteger a las personas que trabajan, especialmente las más vulnerables. Se evidencia la ruptura en 2014 de la tendencia descendente de los índices de incidencia de accidentes de trabajo y también el incremento de los daños a la salud, que se califican como enfermedad común, pero con indudable relación con el trabajo.

Con la vigente estrategia y su primer plan de acción 2015-2016, CCOO ha tenido participación activa para proponer e incluso desarrollar materias de divulgación; a la vez que participar en las orientaciones para facilitar el mejor cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales para autónomos, pymes y micropymes: Prevención10, Autopreven, Forma-t y otras.

La labor sindical ha continuado en los grupos de trabajo de la Comisión Nacional. En este órgano de participación los agentes sociales y los territorios consensuamos la propuesta de modificaciones normativas y la puesta en marcha de medidas para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Grupos tales como amianto, autónomos, formación, riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, empresas de trabajo temporal, valores límites, seguridad vial. Los sindicatos garantizamos que se mantengan los logros precedentes y proponemos mejoras en aquellos aspectos débiles. A su vez, la Secretaría Confederal ha consolidado su trabajo en el área de normalización, a nivel europeo y nacional, participando activamente en grupos de la Confederación Europea de Sindicatos, así como en los Comités de AENOR (ahora UNE).

Teniendo presencia en más de 20 comités técnicos, con mención especial en este mandato al Comité Técnico de Normalización nº 81 (Medios de Prevención de Riesgos Laborales) y el Comité Técnico de Normalización nº 171 (Grupo Amianto).

Desde CCOO hemos seguido impulsando instrumentos propios para dotar a los delegados y delegadas de instrumentos participativos y propositivos para las evaluaciones de riesgos: actualización del ISTAS 21 CopSoq e impulso al Ergopar.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL) lleva 20 años financiando estudios y actividad de asesoramiento en prevención de riesgos laborales en territorios y federaciones. Esta Fundación gestiona recursos del fondo de contingencias profesionales de la Seguridad Social, con la finalidad de promover la mejora de las condiciones de trabajo, en las pymes y micropymes, a través de acciones de “agentes implicados en la salud en las empresas” de información, asistencia técnica y promoción. La asistencia técnica, con un amplio equipo de expertos adscritos al sindicato para apoyar a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales, ha sido el programa básico de acción sindical en salud laboral.

Esta Fundación se ha visto obligada a aplicar el principio de “libre concurrencia” y los criterios normativos de las “Fundaciones del Sector Público Estatal”. Lo que ha conducido a reelaborar nuevas bases para que la Fundación pueda adecuarse al actual marco regulador y continuar con su necesario y positivo trabajo. A su vez, ha habido que integrar a las comunidades autónomas que tienen competencias en ejecución de políticas preventivas, lo que ha hecho necesario buscar, dentro del nuevo marco, la integración de territorios y agentes sociales con interés en la seguridad y salud en las empresas, en un contexto de reducción de ingresos de un 40 %, ya que se partía de una gestión de 25 millones de €, reducido a 15 millones de € actualmente.

El subregistro e infradeclaración de daños del trabajo es una asignatura pendiente. Existen actividades y sectores, junto a colectivos que son especialmente vulnerables al deterioro de las condiciones de trabajo. Lo que exige una implicación sindical en la búsqueda de acciones de sensibilización, promoción positiva, asesoramiento técnico, vigilancia y control. Para Comisiones Obreras la enfermedad *relacionada con el trabajo* es foco prioritario de atención, para hacer “visible lo invisible” y evidenciar las causas de estos procesos patológicos, ya que lo que no se conoce ni se evita ni se protege ni se indemniza. Es improrrogable ahondar en las condiciones de trabajo para poner en valor la necesidad de incidir en la organización del trabajo y prevenir en el origen. Evitar los daños emergentes y los trastornos psicosociales, sin desatender las causas “clásicas” de accidentarse y enfermar. Han sido campañas sindicales de relieve: “Cáncer Cero en el Trabajo”; participación en el INSS para la evidencia científica que propicie el incremento del listado de enfermedades profesionales; afloración de daños por exposición a cancerígenos en bomberos y sanidad y sectores sociosanitarios; denuncia del glifosato, ampliación de los supuestos de vigilancia de la salud postocupacional, y la continuidad con presencia activa y propositiva en el programa de prevención de *drogodependencias* vinculadas al ámbito laboral.

En cuanto a reparación de daños, conviven los sistemas públicos de salud transferidos junto al sistema estatal de asistencia y de protección de la Seguridad Social.

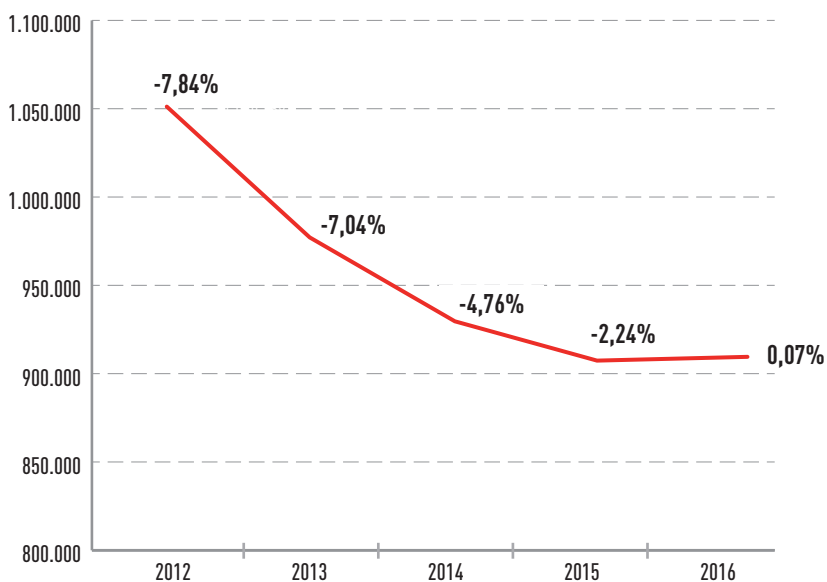
En el periodo congresual, la Seguridad Social ha mantenido y reforzado el mutualismo empresarial, apuesta por la cesión de competencias, antes públicas o que directamente se asignan a las entidades colaboradoras con la Seguridad Social o mutuas, que viene y sigue desde 1996 a 2014. Las mutuas son asociaciones privadas de empresarios que, constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tienen como fin *colaborar* en la gestión, sin ánimo de lucro y bajo la dirección y tutela pública de la Seguridad Social. Se aprobó la conocida Ley de Mutuas, Ley 35/2014, hoy refundida en el texto de la Ley General de la Seguridad Social, donde se reafirma el carácter privado de las entidades. Se refuerza el control de las mutuas en los procesos de enfermedad común, con la *presunción* de que las personas en baja actúan de forma “fraudulenta”, así como los profesionales sanitarios que les atienden y dan cobertura al extender esas bajas. Se desvincula a las mutuas de su participación en los servicios de prevención, forzando la venta o la liquidación. En las enajenaciones se ha dado la particularidad de que ha entrado con fuerza en la adquisición y control de los servicios de prevención el grupo sanitario privado IDC Quirón Capió, hoy Quirón Salud, que en 2017 ha sido absorbido por el gigante de la sanidad y sectores sociosanitarios privados, la alemana *Fresenius Helios*. Lo que conduce a una posición predominante en el mercado de la sanidad y sectores sociosanitarios privada y la prevención de riesgos laborales con medios ajenos. Un mercado cautivo con consecuencias inesperadas para la salud, de donde prestan sus servicios y de las condiciones de trabajo del personal contratado en los servicios de prevención. La vigilancia de la salud tiene el peligro de pasar de derecho del trabajador a instrumento de control empresarial.

MEMORIA ECONÓMICA

Ingresos por cotización de la afiliación

En 2016 se ha producido un cambio de tendencia en el crecimiento afiliativo, los resultados en afiliación han sido muy leves, pero positivos por primera vez en cuatro años. Se reducen las bajas y se han incrementado ligeramente las altas con un índice positivo interanual, pasando desde del -2,24% en 2015, al +0,07 en el ejercicio 2016. Esta tendencia se mantiene a lo largo del primer semestre de 2017. Se puede observar en los siguientes gráficos:

Evolución anual afiliación 2012-2016



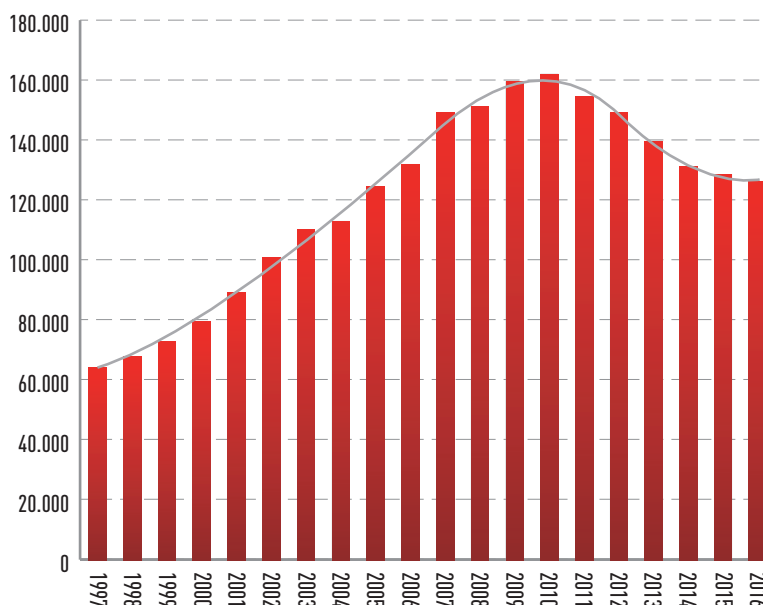
Ingresos anuales por cuota de la afiliación de CCOO

Año	Ingresos cuota CCOO	%
2012	150.577.414 €	-4,1%
2013	139.215.876 €	-8,2%
2014	132.675.429 €	-4,9%
2015	126.896.451 €	-4,6%
2016	125.359.309 €	-1,2%

Posiblemente, a esto haya contribuido el trabajo desarrollado tanto por las UAT (Unidades de Atención Telefónica) como por la Red Sindical y la decisión confederal de potenciar este servicio, que sigue jugando un papel fundamental para mejorar este índice que hace que el resultado neto sea positivo, mejorando las recuperaciones de impagados. Situación que conlleva diferentes beneficios económicos directos, que a falta de resultados finales podría estar en torno al millón de euros recuperados por el pago de recibos devueltos en el año 2016, e indirectos, al conseguirse reducir el número de potenciales bajas, en este año en que las personas consolidadas de impagados podría situarse muy cerca de las 30 mil.

A continuación se detalla la evolución de los ingresos cuota, que nos da una idea del principal ingreso de CCOO y sostén de su autonomía económica.

Evolución en miles de € de los ingresos anuales por cuota de la afiliación de CCOO (1997-2016)



Cuotas gestionadas por forma de pago:

Como se observa en la siguiente gráfica, en términos relativos, observamos que se incrementa el porcentaje de cuotas gestionadas por banco, hasta alcanzar el 79,6% del total de cuotas; continua el traspaso de cuotas gestionadas por nómina en las empresas a la gestión de banco, situándose a finales de 2016 en un 19,6%; y la cuota cobrada en mano es totalmente residual, situándose por debajo del 0,9%.

Año	Total cuotas	Banco	%	Nómina	%	Recibo	%
2012	1.050.268	829.339	79,0%	212.471	20,2%	8.458	0,8%
2013	976.354	767.084	78,6%	200.461	20,5%	8.809	0,9%
2014	929.874	733.066	78,8%	188.931	20,3%	7.877	0,8%
2015	909.052	718.025	79,0%	182.604	20,1%	8.423	0,9%
2016	909.711	724.094	79,6%	177.878	19,6%	7.739	0,9%

A finales del año 2013, el Consejo Confederal aprobó el primer Plan Integral de Cuotas para 2014-2015, que introdujo elementos para la aplicación de las cuotas en función de los ingresos percibidos, y esto ha significado un cambio importante del mapa de cuotas en toda la Confederación. A su vez, estableció dos nuevas cuotas y la eliminación progresiva de una de las actuales. A finales del año 2015, el Consejo Confederal aprobó el segundo Plan Integral de Cuotas para 2016-2017, que incidía en que los criterios para la aplicación de las cuotas debían ser en función de los ingresos percibidos.

Afiliación de CCOO según el tipo de cuota

Año	Total afiliación	General	%	Reducida	%	Especial	%	Militante	%
2016	909.711	696.333	76,5%	34.825	3,8%	175.505	19,3%	3.048	0,3%
2015	909.052	701.869	77,2%	24.506	2,7%	179.316	19,7%	3.361	0,3%
2014	929.874	719.332	77,3%	14.386	1,5%	193.504	20,8%	2.652	0,3%
2013	976.354	758.882	77,7%	97.721	10%	119.667	12,2%	84	0%
2012	1.050.269	821.298	78,2%	71.645	6,8%	157.326	14,9%	0	0%

La suma de los afiliados y afiliadas en las dos cuotas generales representaba a finales de 2016 el 76,54% del total, un 0,67% inferior al % de la cuota general en 2015. Si partimos del prácticamente mantenimiento de los porcentajes de las cuotas especial y militante, observamos que se ha producido un ligero trasvase de las cuotas generales a la reducida, incrementándose en 2016 en un 1,13%.

Gestión de los recursos

Según el artículo 17 de los Estatutos vigentes, la Confederación Sindical, las federaciones estatales y las uniones regionales o de nacionalidad son las únicas con capacidad para tener NIF propio.

La CS de CCOO confedera dos tipos de organizaciones: federaciones de rama de ámbito estatal y confederaciones de nacionalidad/uniones regionales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades y funciones distintas.

La federación de rama, en su estructura funcional territorial, está relacionada con las empresas y los centros de trabajo. La rama es el ámbito en el que se desarrolla la negociación colectiva y la defensa de los intereses sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras.

Las uniones regionales/confederaciones de nacionalidad están relacionadas con el territorio. Atienden la acción socioeconómica, laboral e institucional, así como el conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.



La CS CCOO de CCOO, a través de su Comisión Ejecutiva Confederal, las federaciones estatales y las uniones regionales/confederaciones de nacionalidad son las únicas facultadas para tener Estatutos propios. Conforme a la LOLS tienen personalidad jurídica propia, y disponen de autonomía de gestión económica y patrimonio en sus ámbitos de actuación.

A su vez, las federaciones estatales se estructuran organizativa y funcionalmente en federaciones regionales coincidiendo con la estructura territorial. Estas estructuras carecen de NIF y estatutos propios y dependen económica y financieramente de sus organizaciones superiores de rama.

Gestión de los recursos de la Comisión Ejecutiva Confederal

La composición de la cuenta de resultados de los últimos años es la que se refleja en la siguiente gráfica:

Ingresos	2012	2013	2014	2015	2016*	VAR. 12-16	MEDIA 12-16
Cotizaciones	15.057.741,4 €	13.921.587,6 €	13.267.542,9 €	12.689.645,1 €	12.535.930,9 €	-16,7%	13.494.489,6 €
Programas subvencionados	10.879.734,2 €	4.935.355,5 €	3.493.051,7 €	647.430,3 €	165.700,0 €	-98,5%	4.024.254,3 €
Ingresos por representación	5.193.987,2 €	4.140.659,6 €	4.127.296,5 €	4.097.976,4 €	4.136.639,8 €	-20,4%	4.339.311,9 €
Otros ingresos propios	551.705,1 €	382.850,8 €	784.602,0 €	416.908,7 €	825.582,3 €	49,6%	592.329,8 €
Servicios	246.676,8 €	173.718,7 €	148.089,0 €	105.766,7 €	93.090,7 €	-62,3%	153.468,4 €
Operaciones internas	3.511.908,8 €	2.619.931,6 €	2.898.037,7 €	2.583.862,9 €	2.395.265,9 €	-31,8%	2.801.801,4 €
Otros ingresos	2.552.550,4 €	2.643.217,5 €	1.159.200,4 €	866.245,1 €	545.279,4 €	-78,6%	1.553.298,6 €
Financieros	2.098.729,0 €	2.081.160,6 €	2.082.790,0 €	2.997.566,0 €	2.788.364,9 €	32,9%	2.409.722,1 €
Total	40.093.032,9 €	30.898.481,9 €	27.960.610,3 €	24.405.401,1 €	23.485.853,8 €	-41,4%	29.368.676,0 €

* Datos provisionales: Pendiente del Impuesto de Sociedades y Cierre de Auditoría.

Ingresos en %

Ingresos	2012	2013	2014	2015	2016	Var. 12-16
Cotizaciones	37,6%	45,1%	47,5%	52,0%	53,4%	-16,7%
Programas subvencionados	27,1%	16,0%	12,5%	2,7%	0,7%	-98,5%
Ingresos por representación	13,0%	13,4%	14,8%	16,8%	17,6%	-20,4%
Otros ingresos propios	1,4%	1,2%	2,8%	1,7%	3,5%	49,6%
Servicios	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%	-62,3%
Operaciones internas	8,8%	8,5%	10,4%	10,6%	10,2%	-31,8%
Otros ingresos	6,4%	8,6%	4,1%	3,5%	2,3%	-78,6%
Financieros	5,2%	6,7%	7,4%	12,3%	11,9%	32,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-41,4%

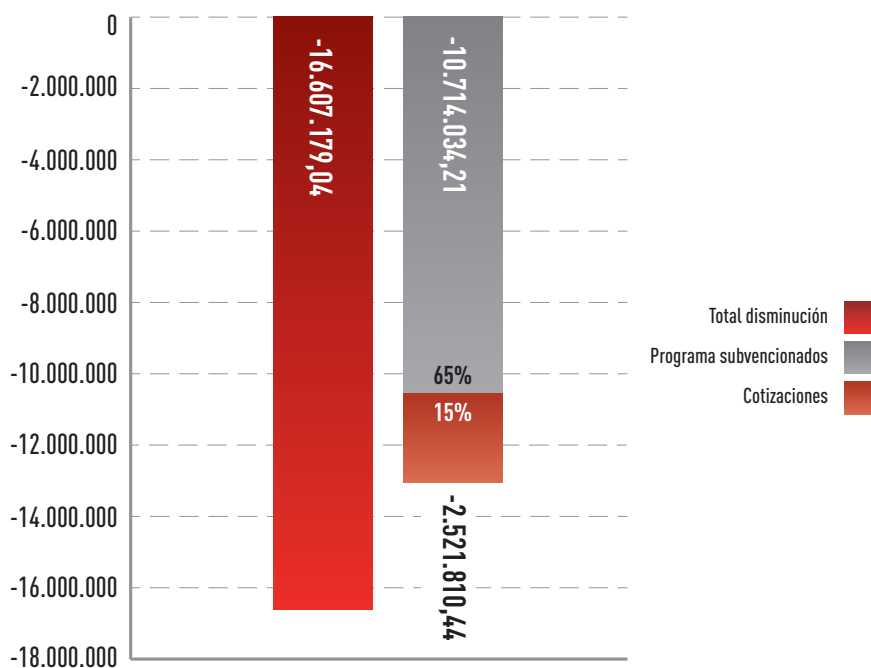
Los ingresos por cuotas de los afiliados/as superan el 53% del total de ingresos. El cambio de tendencia en el crecimiento afiliativo aún no se refleja en los ingresos por cuota del ejercicio 2016, debido a la implantación del plan integral de cuota (con dos tipos de cuota general) y a que el incremento afiliativo se está produciendo a mayor ritmo en la cuota especial y reducida, derivado de la precariedad del empleo de nuestro país.

Hasta hace unos años, los programas subvencionados repercutían de forma significativa en el volumen de los ingresos anuales. En el ejercicio 2012 suponían un 27,1% del total de los ingresos. En el año 2016 han sido casi insignificantes.

Los ingresos por participación institucional y representación se mantienen, así como los ingresos derivados de nuestra participación en empresas.

La minoración de ingresos en este periodo se concentra mayoritariamente (80%) en los programas subvencionados y en las cotizaciones, tal como se advierte en la siguiente gráfica.

CS CCOO disminución de ingresos (2012-2016)



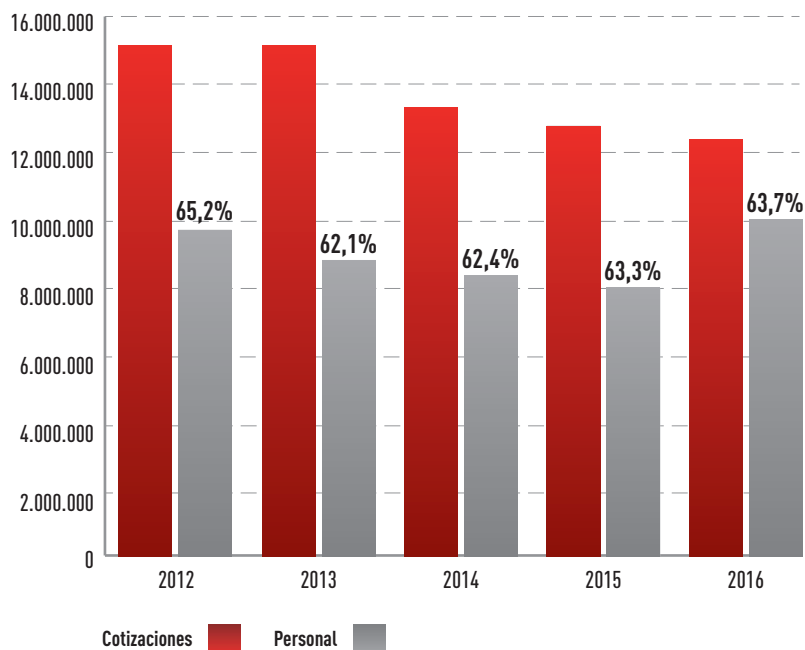
CS CCOO gastos (2012-2016)

Gastos	2012	2013	2014	2015	2016*	Var. 12-16	Media 12-16
Personal	9.824.452,7 €	8.638.608,7 €	8.279.875,6 €	8.027.808,3 €	7.982.517,6 €	-18,7%	8.550.652,6 €
Operaciones internas	10.596.157,5 €	11.444.581,7 €	8.192.571,3 €	8.164.362,9 €	6.392.119,6 €	-39,7%	8.957.958,6 €
Servicios	16.346.794,5 €	9.336.140,0 €	7.547.626,1 €	4.543.547,7 €	4.696.054,5 €	-71,3%	8.494.032,6 €
Ayudas monetarias	867.182,2 €	785.540,0 €	470.645,0 €	460.140,0 €	410.665,0 €	-52,6%	598.834,4 €
Otros gastos	1.363.507,8 €	1.150.125,6 €	2.351.466,4 €	2.009.880,6 €	2.246.428,9 €	64,8%	1.824.281,9 €
Financieros	40.710,4 €	31.705,7 €	6.249,1 €	8.395,1 €	3.161,4 €	-92,2%	18.044,3 €
Total	39.038.805,0 €	31.386.701,8 €	26.848.433,4 €	23.214.134,7 €	21.730.946,9 €	-44,3%	28.443.804,4 €

* Datos provisionales: Pendiente del Impuesto de Sociedades y Cierre de Auditoría.

En consonancia con los ingresos, los gastos del periodo 2012-2016 se han reducido un 44,3%, de forma que mantengamos un resultado positivo, que nos permita ser solventes e independientes ante terceros. Se reducen significativamente los gastos derivados de ejecución de programas subvencionados, al no tener ingresos derivados de los mismos.

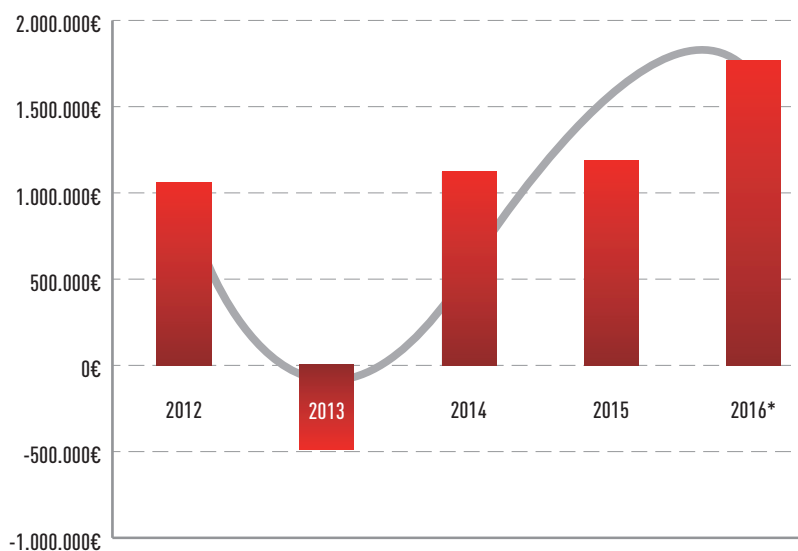
% Gastos de personal en relación con los ingresos por cotizaciones



	2012	2013	2014	2015	2016
Cotizaciones	15.057.741,4	13.921.587,6	13.267.542,9	12.689.645,1	12.535.930,91
Personal	9.824.452,7	8.638.608,7	8.279.875,6	8.027.808,3	7.982.517,56
	65,2%	62,1%	62,4%	63,3%	63,7%

Resultados

Los resultados finales de cada ejercicio han sido los siguientes:



* Datos provisionales: Pendiente del Impuesto de Sociedades y Cierre de Auditoría.

CS CCOO resultado (2012-2016)

Ejercicio	Resultado
2012	1.054.227,8 €
2013	-488.219,9 €
2014	1.112.176,9 €
2015	1.191.266,4 €
2016*	1.754.906,9 €
Var. 12-16	66,5%
Media 12-16	924.871,6 €

Por último, en cuanto a los balances de situación distribuidos por masas patrimoniales, podemos concluir, según se deduce de las siguientes tablas, lo siguiente:

Activo

CS CCOO activo (2012- 2016)

Activo	2012	2013	2014	2015	2016*	Var. 12-16	Media 12-16
Activo no corriente	28.807.552,4 €	29.504.469,6 €	28.046.368,7 €	27.415.813,6 €	26.426.427,2 €	-8,3%	28.040.126,3 €
Inmovilizado intangible	136.979,4 €	74.787,0 €	41.443,6 €	36.824,5 €	14.683,5 €	-89,3%	60.943,6 €
Inmovilizado material / inv. inm.	6.413.833,2 €	8.434.376,1 €	8.244.991,9 €	8.298.087,9 €	8.258.234,6 €	28,8%	7.929.904,7 €
Inmovilizado financiero	22.256.739,8 €	20.995.306,5 €	19.759.933,3 €	19.080.901,1 €	18.153.509,2 €	-18,4%	20.049.278,0 €
Activo corriente	38.322.791,9 €	35.895.227,6 €	38.374.001,1 €	38.083.778,2 €	39.561.222,0 €	3,2%	38.047.404,2 €
Deudores internos	2.222.500,3 €	2.993.282,6 €	1.806.584,0 €	1.504.267,5 €	1.511.289,2 €	-32,0%	2.007.584,7 €
Tesorería	12.243.141,6 €	14.870.220,4 €	16.038.317,0 €	19.262.763,9 €	21.325.693,0 €	74,2%	16.748.027,2 €
Otros	23.857.150,0 €	18.031.724,6 €	20.529.100,2 €	17.316.746,8 €	16.724.239,8 €	-29,9%	19.291.792,3 €
Total Activo	67.130.344,3 €	65.399.697,2 €	66.420.369,9 €	65.499.591,8 €	65.987.649,2 €	-1,7%	66.087.530,5 €

* Datos provisionales: Pendiente del Impuesto de Sociedades y Cierre de Auditoría.

Las partidas del activo, tanto el corriente como el no corriente, sufren variaciones muy poco significativas.

CSCCOO Pasivo (2012- 2016)

Pasivo	2012	2013	2014	2015	2016*	Var. 12-16	Media 12-16
Pasivo no corriente	7.499.093,9 €	5.946.476,5 €	5.860.231,7 €	6.647.063,1 €	7.301.813,8 €	-2,6%	6.650.935,8 €
Provisiones	6.166.344,1 €	5.696.043,9 €	5.579.767,0 €	6.380.450,9 €	7.019.539,5 €	13,8%	6.168.429,1 €
Otras Deudas	1.332.749,9 €	250.432,7 €	280.464,7 €	266.612,2 €	282.274,3 €	-78,8%	482.506,7 €
Pasivo corriente	14.231.094,7 €	14.482.145,0 €	14.386.925,2 €	11.563.583,1 €	9.677.436,2 €	-32,0%	12.868.236,8 €
Acreedores internos	5.312.438,0 €	5.034.244,9 €	8.495.076,1 €	5.232.489,8 €	3.413.318,9 €	-35,7%	5.497.513,6 €
Otros	8.918.656,6 €	9.447.900,1 €	5.891.849,1 €	6.331.093,3 €	6.264.117,3 €	-29,8%	7.370.723,3 €
Total Pasivo	21.730.188,6 €	20.428.621,5 €	20.247.156,9 €	18.210.646,1 €	16.979.250,0 €	-21,9%	19.519.172,6 €

* Datos provisionales: Pendiente del Impuesto de Sociedades y Cierre de Auditoría.

En el período entre congresos el pasivo ha disminuido el 21,9%. El pasivo no corriente varía de forma poca relevante, aumentando las provisiones y disminuyendo las deudas a largo plazo, mientras que en el pasivo corriente podemos destacar una disminución importante de los acreedores internos por la menor ejecución de programas subvencionados.

CS CCOO patrimonio Neto (2012-2016)

Patrimonio Neto	2012	2013	2014	2015	2016*	Var. 12-16	Media 12-16
Fondos propios	44.949.707,7 €	44.461.487,8 €	45.573.664,7 €	46.764.931,1 €	48.432.898,4 €	0,1%	46.036.537,9 €
Reservas	31.799.693,7 €	32.222.823,9 €	33.277.051,8 €	32.788.831,8 €	32.701.892,2 €	-7,4%	32.558.058,7 €
Resultado ejercicio	1.054.227,8 €	-488.219,9 €	1.112.176,9 €	1.191.266,4 €	1.754.906,9 €	48,7%	924.871,6 €
Otros	12.095.786,2 €	12.726.883,8 €	11.184.436,0 €	12.784.832,8 €	13.976.099,3 €	17,7%	12.553.607,6 €
Otros	450.448,0 €	509.587,9 €	599.548,3 €	524.014,5 €	575.500,8 €	-9,6%	531.819,9 €
Total Patrimonio Neto	45.400.155,7 €	44.971.075,7 €	46.173.213,0 €	47.288.945,6 €	49.008.399,2 €	0,0%	46.568.357,8 €

* Datos provisionales: Pendiente del Impuesto de Sociedades y Cierre de Auditoría.

El patrimonio neto está saneado, con una media superior a 46 millones de euros.

11° CONGRESO CONFEDERAL



¡se mueve!

11º CONGRESO CONFEDERAL

CCOO
¡se mueve!