

III CONGRESO CCOO SERVICIOS

Madrid | 8, 9 y 10 de junio 2021

GOBERNANDO EL CAMBIO

RESOLUCIONES



Actuar para avanzar

CCOO
servicios

RESOLUCIÓN INTEGRADA I III CONGRESO CCOO SERVICIOS

De forma complementaria al documento de Plan de Acción federal, a fin de situar prioridades a nivel sectorial y ampliar el foco en determinados ejes de actuación, el III Congreso de la Federación de Servicios de CCOO aprueba esta Resolución integrada, que integra y estructura en capítulos 11 resoluciones congresuales:

Imprescindibles: En defensa del empleo y la profesionalidad de las plantillas del sector financiero.	3
Turismo: Por su viabilidad presente. Por su sostenibilidad futura.	6
Comercio: Por una Transición digital justa.	8
TICs/Ingenierías: Por su desarrollo como motor de un modelo productivo de futuro.	11
Por unos Servicios Públicos socialmente responsables.	13
Por el desbloqueo, activación e impulso de la Negociación Colectiva.	14
CCOO Servicios, organización feminista. La Igualdad como fuerza transformadora.	15
Por la Salud y la Seguridad como derecho fundamental en el trabajo.	17
Con visión global: Por una Acción Sindical Internacional.	19
Orgullo de ser: Stop LGTBI fobia.	21
Organizar el futuro: Juventud, renovación, sindicato 4.0.	22
Trabajar por un mundo de paz, democracia y derechos humanos.	23
“Por una solución justa”. Resolución de apoyo a palestina III Congreso federacion de servicios de comisiones obreras	24

IMPRESCINDIBLES: EN DEFENSA DEL EMPLEO Y LA PROFESIONALIDAD DE LAS PLANTILLAS DEL SECTOR FINANCIERO

La crisis financiera de 2008 trajo consigo un cambio de tendencia en el sector financiero que provocó el inicio de un proceso de destrucción de empleo que se ha llevado por delante cerca de 100.000 puestos de trabajo netos. Cifra que sigue creciendo año tras año como consecuencia de los procesos de concentración y reestructuración que parecen no tener fin, y que han tenido un enorme impacto en términos sociales, económicos, de competencia y de vertebración territorial.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios reivindicamos un reconocimiento expreso a las y los profesionales del sector financiero, que han seguido reivindicando con hechos una vez más lo que ya debía saberse desde hace muchos años: que son IMPRESCINDIBLES.

- **IMPRESCINDIBLES** para dar una respuesta excepcional, desde su condición de servicio esencial, atendiendo a familias y empresas en un momento crítico, a costa de enormes cargas de trabajo y riesgos para su salud.

- **IMPRESCINDIBLES** para garantizar la cobertura de las necesidades financieras de la sociedad, de las personas trabajadoras, de las familias, de las empresas.

- **IMPRESCINDIBLES**, como personas con un excelente grado de profesionalidad que atienden personas, para hacer frente a la “reconstrucción” que tenemos por delante para gestionar los mecanismos de financiación sostenidos por los Fondos UE.

- **IMPRESCINDIBLES** porque después de 12 años de constantes ajustes y cambios estructurales, con EREs, cierre de oficinas, amortización de decenas de miles de puestos de trabajo, cambios radicales de normativas y modelo de trabajo, quienes han sostenido el sector financiero en un entorno de crisis financiera y deterioro reputacional, quienes han vuelto a sostenerlo en una coyuntura sin precedentes como la vivida desde Marzo de 2020, son justamente quienes le ponen rostro, quienes dan la cara, como bancarias y bancarios, que no banqueros.

La nueva ola de reestructuración del sector nos ha situado ante EREs en Caixabank y BBVA con planteamientos de partida de miles de salidas forzosas al tiempo que la alta dirección multiplica sus sueldos, a los que hemos dado respuesta con un contundente proceso de movilización -con la implicación del conjunto de la organización- para poder reconducirlo a espacios de acuerdo.

Ante estos procesos y los que puedan venir, desde el III Congreso de CCOO Servicios exigimos además que las lógicas empresariales no olviden y tengan en cuenta la imprescindible dimensión social de este sector. Una dimensión social que debe sustanciarse en el papel que las entidades financieras pueden y deben jugar desde su posicionamiento accionarial en sectores y empresas estratégicas; en criterios de reversión social, a través de la labor de la Obra Social en aquellas entidades que cuentan en su accionariado con Fundaciones y de la gestión -y/o recuperación- de los fondos públicos inyectados en el rescate bancario; en criterios esenciales de RSE, Sostenibilidad, Banca ética y garantías de inclusión financiera; y por supuesto garantizando que los procesos de concentración y transformación del sector se efectúen mediante Acuerdo Laboral con la RLPT, sin medidas traumáticas, forzosas ni unilaterales sobre el empleo, garantizando

la voluntariedad y en condiciones incentivadas y el respeto de las condiciones laborales de las plantillas presentes y futuras.

Además, desde el III Congreso de CCOO Servicios alertamos sobre la reducción progresiva de la capacidad de otorgamiento de crédito del sistema financiero en nuestro país. España es el país de la UE (27) que más intensamente ha reducido desde 2012 su potencial de otorgamiento de crédito, entendido el mismo como un ratio que sintetiza 3 variables:

- Bancarización (plantilla bancaria/10.000 habitantes);
- Proximidad (sucursales/10.000 habitantes); y
- Competencia (% activos no concentrados en los 5 bancos).

Una reducción de lo que justamente es el fin social del sector financiero: dotar de crédito a la economía real, y que se acentúa cada vez más con cada proceso de reestructuración, sin que por parte de las administraciones públicas -Gobierno estatal y CCAA- ni de los supervisores se actúe para incidir en esta evolución de un sector estratégico en clave de país.

Los últimos procesos de reestructuración amenazan con situar las plantillas del sector financiero español en torno a las 150.000 personas, 120.000 menos que en 2008, consolidando a España como el país de la Eurozona con mayor carga de atención para cada empleado/empleada del sector financiero, que daría servicio a una media más de 300 habitantes frente a los 184 que promedia la UE. Estamos, en definitiva, ante un proceso de descapitalización del factor humano, el principal activo de un negocio fundamentalmente relacional que se asienta sobre la base de la información y los datos: una actividad que necesita personas que atiendan a personas. Y, además, un proceso de descapitalización que nos encamina hacia un modelo bancario cada vez más estandarizado frente a unos tiempos que requieren justamente crecer en especialización.

Por todo ello, desde el III Congreso de CCOO Servicios exigimos al Gobierno de la Nación, a las Comunidades Autónomas, a los supervisores y, por supuesto, al conjunto de entidades del sector financiero, que la transformación del sector se base en acuerdos de garantías laborales y en salidas voluntarias, no en EREs salvajes y absolutamente desproporcionados.

Igualmente, reclamamos a dichos ámbitos un compromiso explícito para alcanzar un “gran pacto de estado” sobre el sistema financiero español, basado en un decálogo de líneas de actuación que:

1. Incida en la necesaria dimensión social del sector financiero, garantizando que cumpla su fin social (dotar de crédito a la economía real), así como criterios de reversión social y Sostenibilidad.
2. Articule mecanismos que garanticen la inclusión financiera como derecho de la ciudadanía.
3. Defina y desarrolle instrumentos financieros públicos con capacidad real.
4. Actúe sobre el potencial de otorgamiento de crédito del sector financiero español, muy especialmente sobre los ritmos de ajuste del capital humano de las entidades financieras.
5. Exija acuerdos laborales en los procesos de concentración y transformación, sin medidas traumáticas ni unilaterales, además de impulsar marcos innovadores de diálogo en las empresas ante cambios en la organización del trabajo y Protocolos para una transición digital justa.

6. Renueve un “Contrato social” orientado a una tasa de reposición del empleo del sector, con un pacto intergeneracional que permita el acceso de nuevas y nuevos profesionales.
7. Sitúe al sector como referente en políticas de Igualdad y empoderamiento de las mujeres.
8. Apueste decididamente por la formación como factor clave de promoción y de empleabilidad ante los procesos de transformación.
9. Desarrolle una regulación pactada del tiempo de trabajo y las nuevas realidades laborales, como ya hemos introducido en algunos de los convenios colectivos sectoriales.
10. Reivindique y defienda la profesionalidad desde la definición de un Código Deontológico de la Profesión Bancaria, que aúne los principios y las normas éticas por las que se debe regir esta profesión.

Finalmente, desde el III Congreso de CCOO Servicios pedimos a las entidades financieras que cuiden de su principal activo: sus profesionales, mujeres y hombres, bancarias y bancarios, **LAS PERSONAS IMPRESCINDIBLES DEL SECTOR FINANCIERO.**

TURISMO: POR SU VIABILIDAD PRESENTE POR SU SOSTENIBILIDAD FUTURA

Desde el estallido de la pandemia, en coherencia con nuestros posicionamientos y reflexiones previas, desde la Federación de Servicios de CCOO hemos incidido activamente en la necesidad de abordar una transición justa para la industria turística española, impulsando un plan estratégico para garantizar su viabilidad presente y su sostenibilidad futura, sostenibilidad en su cuádruple acepción: económica, social, medioambiental y también laboral. Los documentos propositivos “El Turismo tras el Covid-19” y “Turismo 20.20”, en los que nos reafirmamos y a los que nos remitimos desde el III Congreso de CCOO Servicios, desarrollan nuestras propuestas para el desarrollo futuro del sector, aprovechando los fondos europeos para generar mayor valor añadido, impulsar un turismo de proximidad, inversiones en digitalización de pymes, respeto al territorio, equilibrio social, económico y ambiental, y generación de nuevos yacimientos de empleo, con garantías y de más calidad.

Bajo este enfoque, desde el III Congreso de CCOO Servicios apostamos también por el desarrollo efectivo de dos proyectos estratégicos en el sector de la Hostelería, que hemos impulsado y concretado en el anterior mandato: la certificación Tarjeta profesional de Hostelería y el proyecto “Hoteles Justos Laboralmente Responsables.

La inclusión, a propuesta nuestra, de la Tarjeta profesional de Hostelería en el Plan Estratégico de Turismo aprobado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, debe garantizar el necesario soporte económico, político y de coordinación del conjunto de las administraciones implicadas, y con ello generar las condiciones adecuadas para que desde CCOO Servicios dinamicemos y hagamos realidad una reivindicación estratégica y de hace muchos años.

Igualmente, la dotación presupuestaria para el proyecto de “Hoteles Justos. Laboralmente Responsables”, sobre la base del protocolo de convenio firmado por la Secretaría de Estado de Turismo, la Universidad de Málaga, UGT y CCOO, debe permitir el desarrollo efectivo de un proyecto de medición de indicadores que entronca directamente con criterios de RSE y con la apuesta necesaria por la sostenibilidad futura del sector turístico.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios apostamos por potenciar estas y otras líneas de actuación, contrarrestando con hechos y políticas la percepción, cada vez más extendida, de que el turismo es una industria de escaso valor añadido y bajo retorno para el desarrollo económico y social de la economías locales.

Reivindicamos, para ello, una apuesta integral por unos servicios turísticos de calidad, y como elemento directamente vinculado a ello, exigimos una apuesta decidida por la calidad, estabilidad del empleo y la formación en el sector, así como por la renovación generacional. Desde el III Congreso de CCOO Servicios reclamamos que se priorice la calidad del empleo como eje central del modelo turístico, acometiendo medidas específicas, junto con la derogación de los aspectos más lesivos de la Reforma laboral:

- Para actuar sobre la precariedad laboral y el fraude en la contratación.
- Para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras del sector.
- Para impulsar planes basados en un análisis exhaustivo del mercado de trabajo sectorial,

que actúen significativamente sobre los niveles de temporalidad y parcialidad, y que lo hagan con perspectiva de género, en un sector con mano de obra cada vez más feminizada.

- Que desarrollen y garanticen el cumplimiento de la legislación en materia de Igualdad, especialmente en lo relativo a la obligación de las empresas de dotarse de Planes de Igualdad negociados con la representación sindical, así como la normativa relativa a brecha salarial, conciliación, permisos de maternidad y paternidad, violencia de género y acoso sexual en el trabajo.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios consideramos igualmente que debe situarse como objetivo prioritario de país el de incrementar el valor añadido de la industria turística, impulsando como ejes estratégicos el I+D+i+E+F (Investigación, Desarrollo, Innovación, Excelencia y Formación). La apuesta tecnológica, la adaptación de la promoción y gestión turística a las nuevas tecnologías, la especialización inteligente, el desarrollo de infraestructuras digitales en los diferentes ámbitos de la actividad turística, la gestión digital de los flujos de viajes y de turistas o el uso de las herramientas digitales para el fomento de la confianza de los turistas, son algunos de los ejes a desarrollar

Se trata, en definitiva, de establecer una estrategia integral por un ecosistema turístico sostenible, innovador y resiliente en su ámbito de actuación, minimizando la estacionalidad y potenciando la diversificación, además de la movilidad sostenible, el concepto de destino seguro y la gestión.

Bajo dicha consideración, debe ser también una prioridad minimizar los niveles de estacionalidad, mediante el impulso a la diversificación y diferenciación turística, la complementariedad de destinos y alternativas de transporte, además de diseñar y poner en marcha a niveles autonómicos, provincial/local, planes de choque contra la estacionalidad que incluyan programas de turismo social (no sólo limitados al segmento de personas mayores), así como la ampliación de segmentos con alto valor añadido como el Turismo MICE o de negocios.

Pero si duda, uno de los aspectos clave para retomar niveles de normalidad en la actividad turística e impulsar su sostenibilidad futura, debe ser la apuesta expresa para garantizar la seguridad y la salud en nuestros destinos turísticos, que la marca turística “España” se asocie con el concepto de “destino seguro”. Para ello, desde el III Congreso de CCOO Servicios exigimos al conjunto de administraciones públicas un compromiso expreso para velar por el cumplimiento de las Guías Sanitarias sectoriales de MICONTUR, a través de una adaptación continua, seguimiento y control, con participación sindical, a nivel institucional, sectorial y de empresa, a fin de mantener una imagen reputacional de los destinos turísticos españoles como destinos seguros a corto, medio y largo plazo, respondiendo así al requerimiento de garantías y confianza por parte de los potenciales turistas.

COMERCIO: POR UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA

La dimensión económica, social y laboral del Comercio se resume en términos de producción -12,96% del PIB, 13,43% de la remuneración total- y de empleo -16,80% de los puestos de trabajo, 14,88% de las personas asalariadas, 18,15% de las horas totales trabajadas-.

Se trata, sin duda, de un sector clave para la economía española, en permanente cambio y transformación, en una larga transición que lleva de un modelo tradicional y de competencia basado en pequeñas empresas tradicionales a otro más oligopolístico, en el que la competencia (desigual) ha ido produciendo una paulatina disminución del peso del pequeño comercio tradicional.

Sin embargo, la competencia también empuja a innovaciones y aplicaciones tecnológicas, con una creciente digitalización y ascenso del comercio electrónico, que al tiempo que representan amenazas por la penetración de formatos disruptivos, también pueden mejorar la eficiencia del conjunto del tejido empresarial y abrir nuevas oportunidades para el comercio tradicional, a través de nuevas fórmulas de servicio de calidad, más allá de la inversión en marketing, publicidad y otras prácticas de captación de mercados.

Hay que añadir que se abren dimensiones más profundas: sobre especialización y adaptación a las nuevas tendencias del consumo y hábitos de los consumidores, sobre estructura de la propiedad del capital y estructura interempresarial, sobre las redes de dependencia que causa -la empresa red- o sobre la evolución de los diferentes formatos comerciales.

En este contexto, tal como analizábamos en nuestro reciente documento “Comercio 4.0”, la cuestión del tiempo de trabajo cobra una nueva dimensión ofreciendo oportunidades más sostenibles de cohesión horaria. Por ello, apostamos por promover un cambio de paradigma en cuanto al adecuado equilibrio empresarial de horario de apertura/atención, nivel de ventas y plantilla mínima necesaria, máxime con la aceleración disruptiva que supone el e-commerce. Un cambio de paradigma que debe ser abordado con nuestras propuestas en materia de horarios comerciales, abordando de forma consensuada una regulación orientada a su homogeneización en todo el país: fijando una horquilla de máximos en las horas de apertura diaria y semanal, así como un límite máximo de domingos y festivos de apertura comercial, adecuando y limitando la definición de las ZGAT para evitar su interpretación extensiva, e incentivando el consenso de agentes sociales y grupos de interés del sector en la definición y seguimiento del marco regulatorio. Al mismo tiempo, debe impulsarse de forma estratégica medidas destinadas a equiparar la base jurídica, regulatoria, fiscal y de control de los diferentes formatos comerciales.

Otro de los factores importantes de la evolución del cambio en el sector del comercio es el que tiene que ver con la sostenibilidad. La economía circular, la mayor eficiencia en el uso de los factores productivos, y la protección del entorno, son indispensables para hacer el comercio viable en el medio y largo plazo, y al mismo tiempo dar una respuesta a una demanda cada vez más sensibilizada con la protección del medio ambiente y de los hábitos saludables.

Indudablemente, en este entorno de cambios, la dimensión laboral adquiere una relevancia estratégica. El país no puede permitirse que los cambios en el sector comercial supongan un impacto directo en términos de volumen de empleo, en un sector en el que trabajan más de 3 millones de personas. Y la reivindicación de una transición digital justa adquiere, aún más en el

Comercio, una relevancia de estrategia nacional.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios nos ratificamos en los análisis y propuestas del reciente documento “Comercio 4.0 (40 propuestas para un sector comercial sostenible y para una transición digital justa)”, al tiempo que reivindicamos la suscripción a nivel sectorial, subsectorial y/o de empresa de Protocolos para una transición digital justa que incluyan recomendaciones y compromisos en torno a los cambios que está sufriendo el sector y su impacto en las condiciones laborales

Desde el III Congreso de CCOO Servicios apostamos, en este entorno, por un desarrollo comercial sostenible y de calidad, junto a las necesarias infraestructuras físicas e inteligentes. La calidad en el empleo y las relaciones laborales tiene un papel decisivo, además de precisarse un esfuerzo de formación tanto de los responsables -públicos y privados- como de las personas trabajadoras, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y la relación calidad-servicios. Hay que llegar a acuerdos que estén orientados a este enfoque global de servicio ciudadano que representa el sector del comercio.

Reivindicamos, igualmente, la definición de una estrategia nacional con criterios y propuestas en materia institucional, legislativa, de regulación fiscal justa y real, de transición digital justa y de sostenibilidad en su cuádruple acepción (económica, social, laboral y medioambiental). La mejor garantía de una transición digital justa, a nivel general y en el Comercio, es la participación sindical en la implantación y gobernanza de los procesos de digitalización.

Resulta imprescindible impulsar un gobierno compartido y corresponsable del cambio. Por ello, en un plano más amplio, aplicable a la negociación colectiva sectorial pero también de forma concreta a la negociación colectiva en la empresa, consideramos estratégico prever la negociación y consecución de acuerdos.

Como herramienta para este gobierno compartido, desde el III Congreso de CCOO Servicios apostamos también por potenciar los Consejos de Comercio existentes a nivel estatal, territorial y provincial/local, o impulsar su creación donde no existan, como ámbito de participación de los diferentes agentes del sector públicos y privados, a la vez que se desarrolla y dinamiza el observatorio del comercio 4.0, dependiente del MINCOTUR, incorporando al mismo a las organizaciones sindicales, donde se de un papel relevante a la formación en competencias digitales enfocada a la adaptación a los cambios funcionales, competencias digitales y empleabilidad de las plantillas del sector comercial en los nuevos empleos que puedan crearse.

Igualmente, reclamamos un impulso desde el Diálogo social tripartito y la acción legislativa del papel de la negociación colectiva sectorial, recuperando la equidad contractual de las partes y la prevalencia del convenio sectorial, para impulsar una gestión compartida y coordinada de la evolución del sector comercial -y sus diferentes subsectores- en la presente coyuntura. Evidentemente no puede hablarse de comercio de calidad, y menos aún de modelo comercial sostenible, si no hay una mejora de la calidad del empleo y de las condiciones laborales del sector, avanzando en una regulación pactada en los marcos de negociación colectiva de los elementos de contratación y jornada.

Finalmente, para llevar a cabo esta gobernanza del cambio, desde el III Congreso de CCOO Servicios consideramos esencial garantizar, desde el impulso del Diálogo social, en los marcos

legales y convencionales, el ejercicio de los derechos sindicales en las nuevas realidades del mundo del trabajo (plataformas, teletrabajo, fragmentación del proceso productivo), además de impulsar la propia adaptación y anticipación del sindicato.

TICS/INGENIERÍAS POR SU DESARROLLO COMO MOTOR DE UN MODELO PRODUCTIVO DE FUTURO

Junto a sus impactos en muchos sectores, la transformación digital supone también una conversión a nuevas pautas de relación y trabajo que pueden representar oportunidades de evolución positiva en el mapa del empleo. Un escenario en el que los agentes sociales deben tener un papel relevante para moldear la economía digital estableciendo nuevas reglas del juego para el desarrollo de sectores como TICs e Ingenierías, imprescindibles en cualquier área productiva y/o económica de las actividades de la economía del país.

Como parte responsable de la formulación de políticas y de la toma de decisiones, desde CCOO debemos trabajar en la línea de invertir las tendencias de precarización laboral en estos sectores, reivindicando ahora más que nunca un desarrollo económico que potencie las actividades que generan valor, tanto productivas como de servicios o de servicios públicos, en las que sin duda estarán presentes los sectores de TIC e Ingenierías en un mundo de creciente digitalización. La crisis económica consecuencia de la crisis sanitaria producida por la pandemia de la COVID19 nos da pie también a reflexionar y tratar de que no se repitan los errores que se cometieron en la gestión de la crisis de 2008.

En la situación actual, desde el III Congreso de CCOO Servicios nos reafirmamos en las reflexiones recientemente construidas con las FSC e Industria en torno al sector TIC, entendiendo que deben generarse dos focos de actuación principales:

- Coordinación de propuestas y medidas que permitan que los recursos que se aporten para la salida de la COVID-19 se administren y gestionen para un desarrollo efectivo de sectores estratégicos, entre ellos TICs e Ingenierías.
- Garantizar e impulsar la transversalización de las medidas, ya que estos dos sectores son cada día más relevantes en la actividad económica, productiva y de servicios de nuestro país.

Bajo estas premisas, desde el III Congreso de CCOO Servicios estructuramos nuestras propuestas en torno a los siguientes ejes y acciones concretas:

1. **Ámbito institucional:** Creación por parte del Gobierno de un Grupo de diálogo, diseño de propuestas y seguimiento con participación de sindicatos, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Patronales, Universidades, etc., cuyo objetivo sea la realización de análisis y diagnósticos compartidos en torno a previsiones de impacto de la digitalización y que permita proponer medidas. Complementariamente, impulso a la creación de Observatorios Sectoriales en colaboración con las Universidades.

2. **Desarrollo tecnológico y digital:** Medidas concretas que permitan salvar las brechas que una transformación sin diálogo social puede dejar (brechas de género digitales o geográficas). Promoción del aumento del tamaño medio e internacionalización de las empresas de los sectores TIC e Ingenierías como elemento de adaptación y resiliencia. Potenciar mecanismos de generación de sinergias colaborativas e inversiones público-privadas para la mejora y el desarrollo de infraestructuras físicas y digitales. Desarrollar el potencial de estos sectores en la consecución de la eficiencia energética y en la reducción del impacto. Desarrollar la

potencialidad de los Parques Tecnológicos, Viveros de empresas etc... como organismos para la transferencia y la innovación tecnológica, enfocados a generar sinergias entre empresas y poner en común conocimientos. Desarrollar, como otro nicho de crecimiento sectorial, las “Smart-Cities” que son una oportunidad para el desarrollo de la Economía Digital. Desarrollar igualmente la potencialidad de la IA ética avanzando en la regulación sobre el derecho de las personas trabajadoras a acceder a los datos que se recogen sobre ellas y ejercer influencia sobre los mismos. Implementar criterios de RSE en la política de ayudas y subvenciones públicas para el desarrollo empresarial de estos sectores, que refuercen a aquellas empresas que ofrezcan garantías en materia de RSE/sostenibilidad.

3. La Formación como factor estratégico: La formación DUAL, profesional, reglada, continua, serán clave para la adaptación de la mano de obra actual a las demandas necesarias en este proceso transformador. Inclusión, como capítulo específico en el Grupo de trabajo estatal, el análisis de la conexión entre las enseñanzas universitarias y las necesidades del mundo del trabajo. Y, partiendo de la base de que los ERTEs han sido una medida de contención para evitar despidos en estos sectores, introducir en procesos de ERTEs que puedan producirse en un futuro planes de formación, con objetivos de recualificación y recolocación de perfiles “críticos” por desarrollos de nuevas tecnologías, por pérdidas de contratos, etc... la formación ligada a los ERTE debe tener como objetivo el mantenimiento del empleo.

4. Impulso del I+D+i: Impulsar en términos políticos, empresariales y presupuestarios una estrategia integral de I+D+i (añadir + Excelencia). La apuesta tecnológica, la adaptación de la promoción y gestión empresarial a las nuevas tecnologías, la especialización inteligente, el desarrollo de infraestructuras digitales en los diferentes ámbitos de la actividad, la búsqueda de sinergias para la optimización de los criterios de gestión, son ejes a desarrollar como estrategia de país y de actividad/función de los Sectores de TIC e Ingenierías.

5. Transición digital justa: Impulsar la suscripción a nivel sectorial y/o de empresa de Protocolos para una transición digital justa que incluyan compromisos de apertura de procesos de negociación previos a la aplicación de medidas previstas en el ET en caso de procesos de reestructuración organizativa vinculados a procesos de digitalización que afecten al empleo. Desarrollar los marcos convencionales de la normativa sobre Trabajo a Distancia y desconexión digital. Reducir los niveles de precarización (subempleo, baja remuneración, escasa protección social, riesgos para la salud, asimetría de poder empresa-personas trabajadoras, etc.) de las personas que trabajan en plataformas digitales.

6. Marco laboral: El principal activo de estos sectores estratégicos es uno y muy claro, sus profesionales, por lo que se debe apostar de forma decidida y concreta por la calidad del empleo y del marco laboral. Impulsar medidas para reducir la precariedad -parcialidad, temporalidad, fraude, externalizaciones-, que propicien la distribución de la plusvalía empresarial y que aborden ejes clave como el tiempo de trabajo, la cualificación profesional, la Salud laboral, la PRL y las enfermedades profesionales. Reforzar la negociación colectiva en ambos Sectores. Y, por supuesto, promover la perspectiva de género y los Planes de Igualdad, para impulsar también un mayor y mejor acceso de las mujeres a puestos de decisión, visibilizar referentes femeninos e impulsar un cambio de tendencia necesario.

POR UNOS SERVICIOS PÚBLICOS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Los servicios públicos son un eje fundamental para el funcionamiento justo y equitativo de cualquier sociedad. Son herramientas comunes a toda la ciudadanía para la garantía del bienestar, la justicia social y la igualdad.

Cuando la prestación de los mismos no se realiza directamente por la Administración, la legislación posibilita otras formas de materializarlos a través de medios propios instrumentales tales como las agencias públicas o las entidades públicas empresariales, entidades del sector público como las sociedades mercantiles públicas o las mutuas colaboradoras con la seguridad social, o bien, a través de su delegación en empresas privadas por medio de licitación pública.

Sin embargo, estos tipos de gestión indirecta de los servicios públicos no pueden, ni deben amparar reducciones en los niveles de calidad de los mismos, situaciones de desamparo en la ciudadanía, ni de precariedad laboral en las personas trabajadoras de estas empresas y entidades, como las que hemos vivido en los últimos años.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de sus condiciones laborales y el respeto a su derecho a la negociación colectiva, pues representamos a un volumen importante de personas que prestan servicios en este tipo de empresas, encuadradas en nuestros sectores financieros, aseguradores, la hostelería, de ingenierías u oficinas y despachos.

Consideramos esencial la incorporación generalizada de cláusulas sociales en los pliegos de condiciones de los procesos de licitación pública que garanticen una prestación de servicios de calidad por empresas de acreditada solvencia que eviten situaciones de incumplimiento o abandono, procedimientos que garanticen la responsabilidad de las administraciones en esos casos y criterios de adjudicación que no estén basados exclusivamente en el menor precio.

Igualmente, promoveremos reforzar nuestra presencia y colaboración con el Área Pública Confederal para mejorar nuestra capacidad de influencia en aquellas normas legales y ámbitos que tienen una especial incidencia e influencia en las condiciones laborales y salariales de las plantillas de las empresas de nuestra federación que conforman el sector público.

Fomentaremos también políticas que reduzcan los niveles de temporalidad y minimicen la función interventora de los poderes públicos en la reducción de las condiciones de trabajo de estas plantillas, abriendo espacios de diálogo pero a la vez reforzando nuestra capacidad de intervenir cuando desde cualquier ámbito de la administración se produzcan situaciones de abuso de derecho.

Para la articulación de estos objetivos, elaboraremos en una primera fase un inventario en nuestra federación de aquellas empresas y entidades que de una forma u otra participan en la gestión de servicios públicos, a fin de desarrollar una estrategia centrada en reforzar nuestra capacidad de coordinación e intervención.

POR EL DESBLOQUEO, ACTIVACIÓN E IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sumado al impacto sobre el empleo, en términos coyunturales y estructurales, que ha supuesto la crisis sanitaria provocada por la COVID 19 en sectores como Comercio y Hostelería, el escenario en la recuperación de normalidad tras la pandemia nos sitúa ante un bloqueo de enorme calado de la negociación colectiva en los mismos, especialmente a nivel territorial y/o provincial.

En los sectores de Comercio, puede hablarse de una negociación colectiva mayoritariamente en dique seco, en parte por las circunstancias sufridas, pero sobre todo por sus niveles de atomización, por los problemas crecientes de legitimación de las patronales y porque éstas han aprovechado la pandemia como excusa para evitar sentarse a hablar: De un total de 223 convenios provinciales solo hay 43 en periodo de vigencia. Entre Diciembre de 2019 y Diciembre de 2020 han vencido 99 convenios provinciales, que se suman a otros 43 vencidos con anterioridad.

En los sectores de Hostelería, la situación no es mejor en términos relativos: De un total de 56 convenios provinciales solo hay 14 en periodo de vigencia. Entre Diciembre de 2019 y Diciembre de 2020 han vencido 33 convenios provinciales, que se suman a otros 9 vencidos con anterioridad.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios emplazamos a las organizaciones patronales del sector y a sus ámbitos superiores a abordar esta situación de bloqueo insostenible de la negociación colectiva, a la que se están sumando los primeros EREs en empresas emblemáticas de Grandes Almacenes, Textil, Hospedaje, Restauración colectiva, etc. tras haberse estado beneficiando de las diferentes medidas impulsadas desde el diálogo social.

Con este objetivo, impulsaremos una campaña unitaria con UGT para exigir que, en este escenario de paulatina recuperación de normalidad y actividad empresarial, las patronales entiendan que “toca cumplir con las plantillas”, activando y retomando la negociación de los convenios colectivos, calendarizando reuniones y abordando elementos cuantitativos y cualitativos, desde la consideración estratégica de la negociación colectiva, también, como ámbito imprescindible para construir conjuntamente, entre empresas y personas trabajadoras, el presente y el futuro de nuestros sectores a nivel estatal y en los diferentes ámbitos territoriales.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios adquirimos un compromiso expreso con el despliegue territorial de esta campaña, incluyendo las actuaciones y movilizaciones que sean precisas en cada ámbito en los próximos meses.

CCOO SERVICIOS, ORGANIZACIÓN FEMINISTA. LA IGUALDAD COMO FUERZA TRANSFORMADORA.

La incorporación de las mujeres en todas las estructuras del sindicato y en la totalidad del contexto sindical se viene plasmando en cuanto a la presencia de estas no sólo en las bases, avanzando en una presencia en puestos de secretarías generales y otras de gran responsabilidad política.

Debemos felicitarnos por ello, sin embargo, es necesario establecer mecanismos que nos permitan seguir avanzando en el proceso de empoderamiento y de una acción integral por la igualdad como fuerza transformadora, dentro y fuera de nuestra organización.

Los tiempos son decisivos; la crisis política, social y económica, la evolución tecnológica, marcan nuevos caminos. La igualdad, es una condición inexorable para enfrentar el desafío y las mujeres representamos más del 50% de la afiliación de CCOO y el 57% de la Federación de Servicios, somos una apuesta estratégica en una tendencia de cambios y efectos en el trabajo que debemos afrontar haciendo que el sindicato sea más referente, feminista y representativo.

En la Federación de Servicios de CCOO, aprobamos en nuestro II Congreso, a través de la Resolución de Igualdad, poner las medidas para conseguir en todos los ámbitos de nuestra organización la igualdad, a través de una serie de objetivos que tenemos que seguir desarrollando internamente para que el gobierno de nuestro sindicato se haga realmente en igualdad de oportunidades, trabajando sobre objetivos políticos y acciones.

De aquel documento resolutivo se desgranaban objetivos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres desde las bases en los espacios de responsabilidad en el conjunto de estructuras de nuestro sindicato, basándose en 3 puntos estratégicos como son; la vigilancia del cumplimiento estatutario, el empoderamiento femenino y la formación en materia de igualdad.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios consideramos que es necesario detectar y derribar las barreras que existen para que las mujeres no ocupen o cueste mantener el mismo lugar que los hombres. No se llega igual, ni con las mismas renuncias. No es suficiente con dotarnos de unas normas, es necesario enfrentar sus causas. Evaluar tanto a nivel federal como territorial, en la creación de órganos, como vamos construyendo organización superando plenamente aspectos vinculados a una cultura patriarcal. Es necesario hacer el seguimiento y control por una parte de las obligaciones estatutarias y de aquellas barreras que forman parte de la estructura de la cultura que pretendemos cambiar, revisando cómo nos organizamos, gestión de tiempo, etc.

Priorizaremos la formación sindical en materia de igualdad, no sólo a nuestras delegadas y delegados, promoviendo un grupo de formadores y formadoras especialistas en impartir los cursos de igualdad transversales a toda nuestra actividad. Somos un sindicato feminista, y como tal la impartición de talleres y escuela de feminismo es una herramienta que debemos incorporar contribuyendo a la reflexión y debate.

Con la nueva regulación en materia de planes de igualdad y de transparencia salarial se nos abre un camino de mayor participación que hace imprescindible destinar más recursos, desde una visión global y una estrategia federal, para hacer realidad un grupo federal de negociación de Planes de Igualdad con capacidad de cubrir el mayor número posible de procesos en nuestros

sectores, además de garantizar la capacidad de asesoramiento y coordinación desde la Secretaría federal de la Mujer y sus homólogas a nivel territorial y en empresas. El número de estos planes ha crecido exponencialmente y debemos disponer de los recursos para abordarlo a la par que seguir desafiando todas las brechas de género que se producen en el mercado laboral.

Hoy más que nunca tenemos claro que los planes de igualdad no son materia en exclusiva de las secretarías de Mujeres: Desde el III Congreso de CCOO Servicios los situamos como un compromiso de toda la organización y desde nuestra acción como sindicato, para corregir la discriminación que afecta a las mujeres, sabiendo que estos planes de igualdad no son el fin en si mismo, sino el medio. Y que es necesario, por tanto, un despliegue global y todo tipo de recursos para acompañar este proceso.

En cuanto al empoderamiento de las mujeres, es necesario propiciar espacios de encuentro y participación, proponer plenarios, encuentros y demás espacios enfocados a seguir impulsando niveles de decisión de las mujeres parejos a su porcentaje de afiliación en nuestro ámbito, así como campañas de sensibilización dirigidas tanto al interno de la organización como al externo en empresas. Colaborar en los plenarios de secciones sindicales, sectores y territorios de forma que se fomente y se motive a nuestras delegadas a ocupar puestos de responsabilidad en el sindicato.

POR LA SALUD Y LA SEGURIDAD, COMO DERECHO FUNDAMENTAL EN EL TRABAJO

Durante los últimos meses hemos visto como la salud ha impregnado absolutamente todos los ámbitos del día a día. Algo que debería ser habitual, como es cuidarnos y cuidar a quienes nos rodean, ha irrumpido en todos los ámbitos. Y por supuesto, también ha tenido grandes implicaciones en la seguridad y la salud laborales. La pandemia por coronavirus ha provocado una auténtica revolución en todos los aspectos, tanto públicos como privados, y la vinculación con el mundo laboral ha sido más que evidente.

Hemos de garantizar una “vuelta al trabajo (o al centro de trabajo) segura” y seguir reivindicando que se haga desde la exigencia de cumplimiento de los protocolos y medidas preventivas, con la participación de los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud, concretando planes de contingencia e instrumentos para su aplicación.

Pero no todo se puede reducir a la COVID. También debemos trabajar contra otro tipo de accidentes laborales o de enfermedades profesionales, que incluso en este auge de la protección a la salud siguen relegados a un segundo plano de actuación en la política empresarial. Por ello, desde CCOO Servicios tenemos que seguir actuando para exigir a las empresas el cumplimiento de las normas preventivas, para que todas las personas trabajen en condiciones dignas y seguras.

El teletrabajo se ha generalizado, pero esta generalización del teletrabajo se ha realizado dejando de lado, otra vez, todo lo relativo a la seguridad y la salud de las personas en sus puestos de trabajo, y desde nuestra responsabilidad en Prevención de Riesgos Laborales debemos luchar contra este “olvido”, con un desarrollo en las empresas, también en esta materia, del Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia. Existen riesgos físicos, que hemos de abordar para que la seguridad de la persona mientras trabaja esté salvaguardada. Y además peleando contra el intento, que ya en algunos casos ha surgido, de considerar contingencia común en los accidentes que tengan lugar en el domicilio durante el tiempo de teletrabajo. Pero también existen riesgos psicológicos específicos que tenemos obligación de vigilar y controlar.

Los riesgos psicosociales, en una coyuntura laboral como la actual se han visto incrementados por diferentes motivos, ya sea para el personal que ha sido considerado como “esencial” durante la pandemia, como todas aquellas personas que se han visto afectadas por ERTE, y de ambos colectivos tenemos una amplia representación en nuestra federación. Todo ello ha provocado un elevado nivel de demanda psicológica ante estas situaciones derivadas de la adaptación a nuevos escenarios de trabajo, que hemos de afrontar.

La violencia (externa o interna) es otro de los asuntos que hemos de tener presente en nuestra labor de prevención de riesgos laborales, fomentando políticas de tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso o de violencia, verbal o física.

Es importante incidir también en la Desconexión Digital, lograr una separación efectiva entre el tiempo laboral y el personal, no permitiendo que las demandas laborales invadan el ámbito personal. Seguiremos trabajando para mejorar los sistemas de registro de jornada y en lograr políticas empresariales que realmente entiendan la necesidad de desconectar del trabajo.

La salud laboral debe realizarse con un enfoque de género, ya que las mujeres disponen en general de menor grado de control sobre su proceso de trabajo que los hombres, además de

ocupar tradicionalmente puestos menos valorados socialmente y tener que afrontar habitualmente la doble presencia. Como consecuencia de ello, con peores condiciones socio laborales, están más expuestas a todo tipo de riesgos. Desde CCOO Servicios trabajamos para conseguir que la corresponsabilidad sea una realidad, no solo un objetivo.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de la Salud y de las condiciones de Trabajo, para impulsar una acción sindical integral que garantice que la seguridad y la salud no vuelvan a quedar relegadas tras la pandemia, a través de la coordinación de nuestra red de delegados y delegadas de prevención, y nuestra presencia en los Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo o de empresa; incidiendo en el desarrollo de criterios y compromisos en materia de salud laboral en los espacios de negociación colectiva; exigiendo el cumplimiento de la legislación vigente mediante la exigencia de la realización y seguimiento de las evaluaciones de riesgo y protocolos específicos de vigilancia de la salud según puesto de trabajo y actividad; trabajando para promover una intervención más responsable, coordinada y homogénea de nuestra representación confederal en los órganos de participación de las Mutuas que permita la mejora en el tratamiento de los accidentes de trabajo y el reconocimiento de todas aquellas enfermedades profesionales que actualmente pasan desapercibidas como contingencia común; así como incrementando la capacidad de actuación en sectores y empresas de nuestros cuadros sindicales y delegados y delegadas de prevención mediante la formación y el desarrollo de herramientas complementarias que apoyen y mejoren estas acciones.

CON VISIÓN GLOBAL POR UNA ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

Hace tiempo que está asumido en CCOO Servicios que se hace imprescindible en el trabajo cotidiano la integración de la visión de la acción sindical internacional como un elemento más transversal con los diferentes sectores, secretarías y responsabilidades. Quizá en un pasado ya lejano, parte del trabajo internacional se limitaba a una declaración solidaria con diferentes conflictos o situaciones. Un componente solidario que, aunque nuestro trabajo internacional hace ya tiempo que vaya mucho más allá, debe seguir formando parte consustancial de nuestra forma de hacer y de actuar. Porque conviene recordar siempre que somos de donde vinimos, y que en un pasado no muy lejano nuestras CCOO necesitaron, y mucho, de la solidaridad de otros sindicatos hermanos en Europa y fuera de ella, por nuestra propia supervivencia y por la de la democracia más fundamental en nuestro país.

Es obvio que lo global irradia en lo local, y por desgracia hemos tenido ocasión de ver que lo que probablemente se origina en una cueva de una remota región del Extremo Oriente es capaz no ya de parar la economía mundial sino de poner en grave riesgo sanitario a una buena parte de la población mundial. La globalidad es esto y en ese sentido, siempre hemos actuado y vamos a seguir actuando con la mentalidad de que una buena parte de nuestro trabajo cotidiano debe tener siempre esa vertiente global. Es en esa doble vertiente, la histórica y la global, que nuestro trabajo de acción sindical internacional se hace importante e imprescindible.

Con esa misma visión global se hace lógico plantear la continuidad del proyecto federal en acción sindical internacional, muy basado en un concepto de cooperación y colaboración interna, con un componente muy importante de formación en tanto en cuanto la mejor manera de seguir mentalizando a la estructura sindical a todos niveles de la importancia de ese trabajo en red con la acción sindical internacional es mediante los esfuerzos formativos, así como la organización de jornadas específicas fuertemente enraizadas en lo actual.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios apostamos, además, por seguir reforzando en el día a día nuestro trabajo en red con las Federaciones Internacionales a las que pertenecemos, UNI Europa y Global, EFFAT y UITA. Es en el contexto de nuestras federaciones internacionales en el que desarrollamos la mayor parte de nuestro trabajo, creando debate y opinión, en los diversos comités de diálogo social sectorial, en los comités de empresa europeos, en los acuerdos marco y en las alianzas transnacionales, así como las campañas de solidaridad y los proyectos internacionales que se puedan generar y en los que podamos participar.

Asimismo, en la presión que podamos ejercer para hacer cumplir y trasladar los Objetivos de Desarrollo Sostenible acordado en la Agenda 2020 en cuanto a la protección de las personas y el planeta en general, auténticos ejes que pretenden ser de erradicación de la pobreza en todas sus formas de precariedad así como del desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, y en la que los derechos básicos en materia de trabajo, los derechos fundamentales de sindicalización y huelga, y el compromiso de cumplimiento de los convenios de la OIT.

Son las políticas neoliberales, así como el auge de la xenofobia, el racismo y la extrema derecha, así como también muchos conflictos armados, los que hacen crecer la desigualdad, así como generan los flujos migratorios los cuales hacen necesaria una respuesta integradora y solidaria por parte del sindicalismo internacional. Es en ese área en donde también debemos poner

el foco en tanto en cuanto a los sectores, algunos de ellos en nuestra federación, afectados por este fenómeno al que debemos dar respuesta sindical, trabajando por una política de inmigración humana y sostenible. Las personas migrantes sufren, en muchos de nuestros sectores, falta de trabajo, trabajo tremendamente precario y trabajo esclavo en ocasiones. Desde CCOO Servicios nos comprometemos también en ese trabajo en conexión con los sectores afectados y bajo el prisma mencionado.

Y es en esa misma visión global, en nuestro trabajo en los sectores y en las empresas transnacionales, que se hace absolutamente vital la continuidad y despliegue de nuestras políticas federales de RSE y sostenibilidad como herramienta de evaluación socio-laboral de empresas y sectores, pero también en su vertiente de conexión con la negociación colectiva, desarrollar el trabajo con la información no financiera, los planes de movilidad sostenible, y específicamente el análisis de las memorias de RSE. Es importante profundizar en el objetivo de vigilar el posible impacto medioambiental por parte de la empresa, en especial en la referencia a la salud de las personas, en la voluntad de ser más activos en el consumo responsable y en general contra el cambio climático y el cambio de modelo productivo y tecnológico.

Nos hace falta articular el desarrollo de proyectos concretos, como la etiqueta “Hoteles Justos”, proyecto que la federación ha estado trabajando con el mundo académico y que es diseño de un conjunto de indicadores para la certificación de hoteles justos laboralmente responsables con las personas trabajadoras, sensibilizando también a la ciudadanía, intentando que el sector turístico tenga un reconocimiento en sostenibilidad. Un proyecto con mucho trabajo de elaboración, que debe llevarse a la práctica, como ejemplo también de cómo se puede trabajar en este y otros sectores desde esta doble perspectiva académica y sindical.

ORGULLO DE SER: STOP LGTBI-FOBIA

La reivindicación de las personas LGTBI, es la de la consideración real y efectiva de los DERECHOS HUMANOS. No es fácil “Salir del armario” cuando estos derechos no están plenamente garantizados, menos en entornos laborales, donde al menos un 54% prefiere ocultar y no mostrarse por temor a sufrir discriminación.

Garantizar los derechos de todas las personas, combatir la discriminación, el acoso y erradicar la LGTBIfobia forma parte de nuestro papel fundamental como sindicato en la reivindicación de la igualdad de todas las personas.

Bajo el lema Orgullo de Ser, desde CCOO hacemos estas reivindicaciones las nuestras porque es necesario establecer medidas que garanticen la igualdad de trato y prevengan, atiendan e intervengan en posibles situaciones de discriminación para conquistar una igualdad real.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios, dentro de nuestro papel fundamental en la reivindicación de la igualdad, mostramos nuestro compromiso expreso a la hora de incorporar políticas sindicales que nos permitan luchar contra el estigma de la LGTBIfobia así como trabajar por los derechos de las personas LGTBI, frente a la doble discriminación que golpea a las mujeres lesbianas y derechos de las personas trans, que representa el colectivo más vulnerable de las personas LGTBI.

- Trabajando en la prevención de la LGTBIfobia y sus manifestaciones en todos los ámbitos, denunciando los delitos de odio de los que se tenga constancia.
- Trabajando por acabar con estereotipos y prejuicios que atacan a las personas LGTBI.
- Desde nuestra acción sindical, a través de la negociación colectiva, para que las empresas y centros de trabajo adopten medidas para garantizar contextos de trabajo seguros y favorables.

Sabemos que el arma más eficaz es la visibilidad, pero para ello se deben garantizar entornos seguros, libres de actitudes sexistas, hacer que se pase del respeto a abrazar la realidad de todas las personas. Dentro y fuera del sindicato asumimos la necesidad de seguir dando pasos en esta dirección

ORGANIZAR EL FUTURO: JUVENTUD, RENOVACIÓN, SINDICATO 4.0

Nuestros sectores representan el primer ámbito de ocupación y empleo para más de la mitad de las generaciones que se van incorporando al mercado de trabajo. De las 2.483.000 personas ocupadas en el primer trimestre de 2021 menores de 30 años, 753.100 se concentran en ocupaciones relativas a Servicios de restauración y comercio y 517.100 en las de Técnicos y profesionales científicos, a lo que deben sumarse las cifras de ocupación en otras ocupaciones de nuestro ámbito. Esta realidad nos sitúa como Federación con un plus de responsabilidad en la lucha contra la precariedad, en la capacidad de renovación generacional del sindicato y en el desarrollo en nuestro ámbito de las estrategias definidas confederalmente.

Sin duda, las generaciones de trabajadores y trabajadoras jóvenes viven con aún mayor impacto la realidad que abordamos sindicalmente, los cambios en el paradigma de la empresa, la fragmentación de los procesos productivos, la atomización de las relaciones laborales, los cambios en las reglas de juego en la negociación colectiva y a nivel social, que nos obligan sindicalmente a estar aún más en los centros y a nuevas formas de hacer para abordar realidades variadas, desde la digitalización hasta espacios multisectoriales que coexisten y se entremezclan.

Una realidad compleja, poliédrica y plural, que impacta especialmente en los sectores adscritos a nuestra federación, que dan empleo a 6 millones de personas, en torno a 1,5 millones menores de 30 años, sectores en los que se visibilizan de forma múltiple y generalizada los rostros de lo que hemos definido y estamos abordando como nuestro mayor reto: la lucha contra la precariedad.

Una lucha generacional y de género, que afrontamos desde la concepción de sindicato de clase, pero también con criterio, organizando y desarrollando los espacios con representación en nuestros sectores y empresas, para incrementar nuestra capacidad contractual y recursos y, con ello, volcar la solidaridad de nuestra actuación sindical para dar cobertura de convenio, atender y organizar a esos millones de víctimas de la precariedad, a esas nuevas generaciones de personas trabajadoras que se incorporan al mundo laboral.

Desde el III Congreso de CCOO Servicios apostamos, como sitúa nuestro lema congresual, por gobernar los cambios, especialmente los procesos estructurales provocados por la digitalización y las nuevas realidades laborales. Gobernarlos para que no se hagan contra la clase trabajadora, especialmente contra la clase trabajadora futura, sino contando con la misma y con quienes la representamos, no limitándonos a ser meros espectadores, sino agentes del cambio.

Apostamos también y de forma expresa por seguir siendo el referente para la organización de las nuevas generaciones de trabajadoras y trabajadores, de las principales víctimas de la precariedad. Nuevas generaciones que se incorporan a nuevas realidades laborales, que se organizarán con mucha más fuerza si lo hacen a través del sindicalismo de clase que de forma dispersa. Y siendo conscientes, como lo estamos siendo y actuando en consecuencia, que el sindicato solo tendrá futuro si es su referente y su ámbito de organización.

Y apostamos por mirar hacia el futuro, adaptando nuestra organización con sentido de anticipación, invirtiendo en la modernización, digitalización y optimización de nuestros modos de hacer, incrementando nuestra omnicanalidad digital para llegar al activo sindical, a la afiliación y a las personas trabajadoras, desarrollando nuevas estrategias para organizar sindicalmente a la juventud y las nuevas realidades laborales precarizadas.

TRABAJAR POR UN MUNDO DE PAZ, DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS

Las sociedades democráticas e inclusivas solo pueden existir cuando se respeta plenamente el ejercicio de los derechos, incluida la libertad de opinión y de expresión, de reunión y de asociación, así como los derechos laborales y sociales y la participación en la vida pública.

Apoyamos el objetivo de un mundo en paz, en el que prevalezca la justicia social asentada en el reconocimiento universal de los derechos humanos. La paz y la democracia se basan en la plena aplicación del derecho internacional y el rechazo del doble rasero fundado en intereses nacionales o geopolíticos.

Avanzar en estos objetivos impone una reflexión sobre el cambio climático, que potencialmente representa una de las mayores amenazas para la paz, dado que la destrucción de los ecosistemas puede intensificar la lucha por los recursos naturales, singularmente el agua, ocasionando al tiempo un crecimiento exponencial de las personas que por estas causas necesitan refugio, en su mayoría provenientes de países poco desarrollados.

Estos refugiados y refugiadas climáticos se suman al fenómeno natural de las personas migrantes, que por causa de la pobreza y el subdesarrollo protagonizan una auténtica huida de sus países.

Europa se encuentra en primera línea y necesitamos una política migratoria común de la UE para encontrar el equilibrio adecuado entre gestión eficaz y realista de las migraciones, que sea humana y sostenible, garantizando al mismo tiempo la seguridad y el control de sus fronteras exteriores. Además la UE, debe de enviar un mensaje claro a los europeos en el sentido de que la migración puede gestionarse mejor de forma colectiva (1.1 de las conclusiones y recomendaciones del dictamen del CES relativo al Nuevo Pacto Sobre Migración y Asilo).

No es una cuestión meramente humanitaria o de solidaridad. Es también una necesidad política para luchar contra el nacionalismo de derecha, el racismo y la xenofobia que utilizan las migraciones como pretexto para socavar la democracia. En la sociedad y en la empresa salvaguardar los derechos de las personas migrantes es contribuir por tanto a la cohesión social y a la propia democracia.

Nuestra acción sindical debe de ir orientada a mejorar la tolerancia y la comprensión entre las naciones y las culturas y por la paz que son valores fundamentales del movimiento sindical, y que debe manifestarse contra todo tipo de intolerancia por razones de procedencia nacional o étnica, género, orientación sexual o religiosas.

Y cuando hablamos de tolerancia y respeto no podemos olvidar, entre otros ejemplos, que el creciente sistema de apartheid que pone en práctica el gobierno de Israel contra el pueblo palestino, sea en las zonas ocupadas, en las que el fenómeno de la colonización y otras prácticas represivas suponen un incumplimiento agravado del derecho internacional, e incluso hacia la ciudadanía israelí de origen palestino.

Dentro de dos años se celebrará el 75 aniversario de la adopción de la Resolución 181 de las Naciones Unidas sobre la partición de Palestina y el establecimiento del Estado de Israel. El conflicto palestino-israelí necesita de una solución justa. El punto muerto actual radica en décadas de guerras, violencia, rechazo y desconfianza. Es necesario superar todos estos obstáculos para resolver el conflicto, con justicia, seguridad y legitimidad para todas las partes. El reconocimiento del Estado Palestino en igualdad de condiciones al Estado de Israel, la necesidad de reforzar la ayuda humanitaria al pueblo palestino, la necesidad de que EEUU restablezca su financiación al programa de las NNUU que ayuda a los refugiados palestinos (OOPS-UNWRA), del que dependen millones de palestinos para necesidades básicas.

En definitiva, el compromiso con la democracia y las libertades es inherente a la acción sindical y condición necesaria para el libre ejercicio de la misma.

“POR UNA SOLUCIÓN JUSTA”. RESOLUCIÓN DE APOYO A PALESTINA III CONGRESO FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS

En 2021 se cumplen 73 años de la ocupación de Palestina y la creación del Estado de Israel, que desde entonces no cesa de robar tierras y expulsar de ellas a sus legítimos habitantes, construir asentamientos y transferir allí colonos judíos, y perpetrar agresiones y ataques militares contra la población civil, causando miles de muertes, entre las que se cuentan menores, mujeres y ancianos.

El pueblo palestino sobrevive en una gran cárcel, con controles de salida y entrada cada pocos metros, sufriendo a diario para poder hacer cualquier tipo de actividad cotidiana, un bloqueo como el que soportan desde hace muchos años en Gaza, que les impide acceder a la comida, la electricidad o los medicamentos.

Millones de esas personas viven dispersas en muchos países del entorno, en campos de refugiados en condiciones lamentables. Y el Estado de Israel hace caso omiso a las decenas de resoluciones de las Naciones Unidas que exigen el fin de la ocupación.

Desde Comisiones Obreras rechazamos la violencia contra la población civil, las agresiones a los medios y el destrozo de infraestructuras básicas, y exigimos el cese inmediato de los ataques militares. De igual modo, nos oponemos a los asentamientos israelíes en el territorio palestino ocupado. También demandamos políticas concretas que lleven a cabo las decenas de resoluciones del derecho internacional, para acabar con la ocupación en Palestina, el bloqueo a Gaza, la colonización, la discriminación constante y las violaciones de derechos humanos.

Por todo ello, apoyamos las campañas de Boicot, Desinversiones y Sanciones contra el Estado de Israel (BDS) mientras no cumpla con la legislación internacional y los principios generales de los derechos humanos. Y mostramos nuestra solidaridad con el pueblo palestino, que lleva décadas soportando actuaciones policiales y militares que responden a la política colonial y de “apartheid” que practica Israel.

Instamos a las instituciones españolas y europeas, a las organizaciones de la sociedad civil y a los sindicatos, a la ciudadanía en general, a denunciar de manera urgente estas violaciones, y exigir el fin de la represión y la ocupación israelí de las tierras palestinas, para lograr una paz justa en la región.

