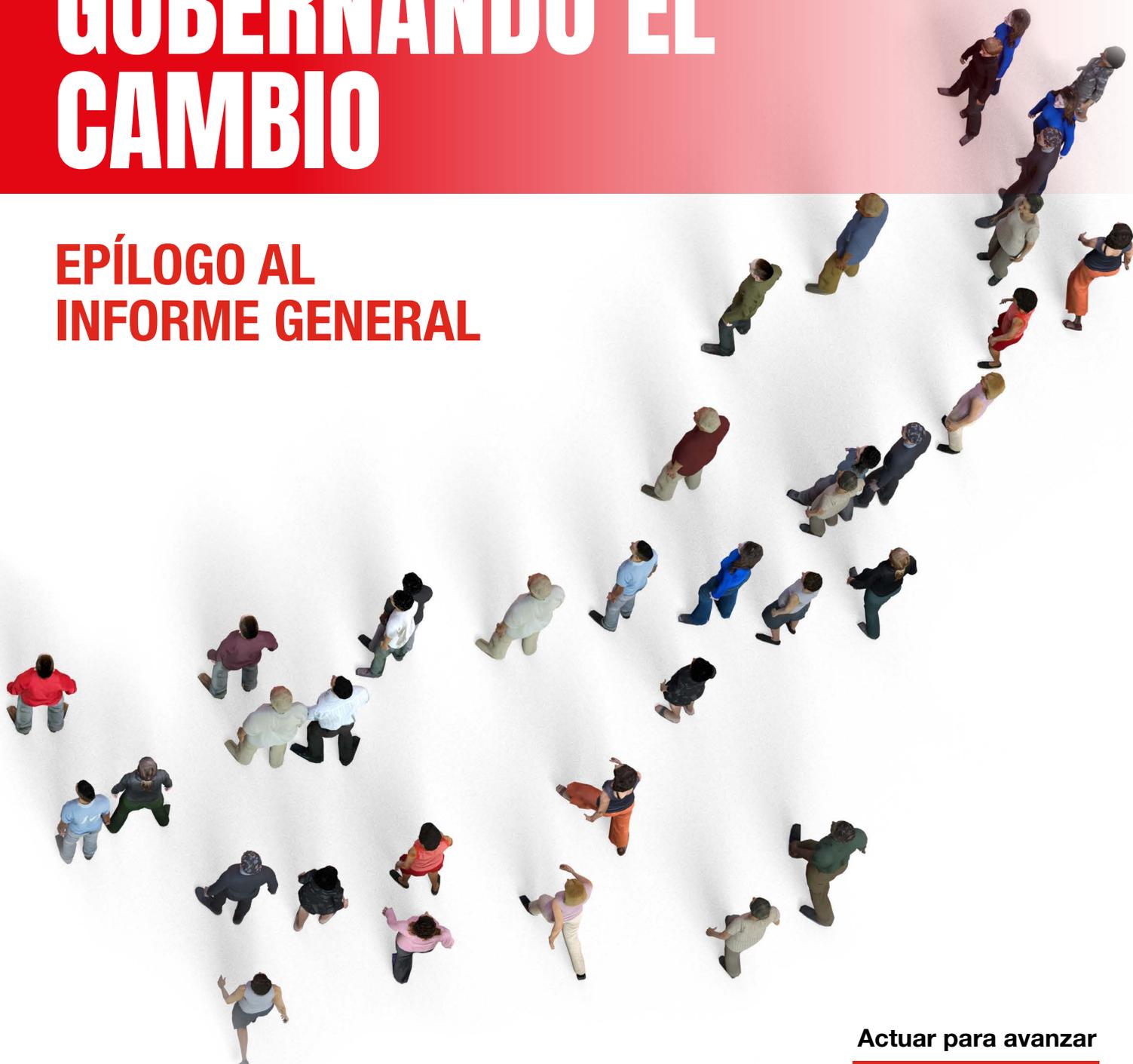


III CONGRESO CCOO SERVICIOS

Madrid | 8, 9 y 10 de junio 2021

GOBERNANDO EL CAMBIO

EPÍLOGO AL
INFORME GENERAL



Actuar para avanzar

CCOO
servicios

Esto no es el Informe general aprobado, ni siquiera el Informe que recoge las aportaciones que las distintas delegaciones realizaron. Ya me hubiera gustado. Este es un documento distinto. Quizá un “metainforme”, que recoge cuestiones que se dijeron - más de las que se recogieron, dada la premura con la que se produjo la intervención de contestación y resumen - y otras que se pensaron y piensan... aunque no se hayan votado. Valga pues como una aportación más completa... y sí, aún más larga, al proceso congresual. A modo de Epílogo.

Salud

Sería imposible comenzar sin rendir un homenaje a todas las personas que nos han dejado en esta crisis sanitaria, social y económica: amistades, familiares, compañeras y compañeros y, me vais a permitir, muy especialmente a la persona que estaba llamada a dirigiros palabras como estas en circunstancias similares, nuestro amigo y compañero Miguel Periañez.

Es obligado hacerse reflexiones como las que nos hemos hecho en estos últimos tiempos. Es dudoso que salgamos (como sociedad) mejores de esta crisis, pero por lo menos nosotras y nosotros aspiremos a haber aprendido algunas cosas, aunque no las aprendamos todos y todas.

Es muy importante reconocer cuál es el valor del Trabajo, el que hizo posible que lo básico funcionara aún a riesgo de la propia salud de las trabajadoras y trabajadores esenciales y de sus entornos sociales y familiares, buena parte de ellas y ellos encuadrados en actividades de nuestra federación. Es muy importante, en circunstancias como estas, poner en valor los Servicios Públicos y el sistema fiscal que debe garantizar su suficiencia y sostenibilidad. Es estratégico que se proteja a las partes más débiles de la sociedad con medidas excepcionales (ERTEs, ayudas a autónomos...), pero también con medidas estructurales: rentas mínimas, prestaciones por desempleo, la atención a la infancia, garantizar el acceso a la vivienda... y también la sostenibilidad y suficiencia del Sistema Público de Pensiones. Es imprescindible combatir la Desigualdad a la vez que promover el incremento de la productividad, garantizando un Salario Mínimo que alcance el 60% del salario medio; y promover un sistema de formación reglada y continua que posibilite la adaptación a los cambios y refuerce la autonomía de las personas trabajadoras. Es obligado recuperar el equilibrio de las partes en la Negociación Colectiva, promover el empleo estable y de calidad, que la flexibilidad interna sea la norma frente a la “mala costumbre” de despedir. Es necesario, por tanto, abordar la derogación de la Reforma Laboral y sentar las bases de un nuevo Estatuto del Trabajo.

Es crucial no reprimir la Libertad Sindical, por lo que valoramos muy positivamente la derogación del art. 315 del Código Penal (¡Albricias! Lola y Gonzalo) y esperamos la pronta derogación de la “Ley Mordaza”. Somos depositarios de derechos democráticos avanzados, como el de huelga o de manifestación, vías democráticas para ejercer el conflicto social y no puede ser reprimido, sino se quiere devaluar la Democracia misma.

La respuesta de cada organización territorial y de empresa a la emergencia COVID ha estado a la altura de las necesidades no sólo que nos demandaban, sino que se ha actuado proactivamente. Más allá de la primera puesta a disposición de teléfonos y contactos, la gran mayoría se pusieron a realizar un trabajo sistemático de contacto de “oferta” a la afiliación, sobre todo a aquella que no estaba encuadrada en secciones sindicales conformadas. Hay muchos ejemplos, pero me llamó mucho la atención el balance que se expuso en el Congreso de Cantabria, que con sus escasos recursos contactaron hasta dos veces con cada afiliada y afiliado, lo cual está sin duda en la explicación de porqué es uno de los territorios que más ha crecido en afiliación, si no el que más, en términos relativos. Fue constante la atención de la Coordinadora Federal a cada demanda ya fuera de territorios o de secciones y cómo se fue delegando la gestión de los

procesos de manera coordinada con cada instancia organizativa, ya fuera territorial, sectorial o de empresa. Al fin y al cabo el 68% de los ERTes han afectado a empresas de nuestros sectores y, por lo tanto, a sus trabajadoras y trabajadores.

Es, por tanto, obligado que el agradecimiento vaya acompañado del reconocimiento de lo que el malogrado José Mari Calleja transmitía a sus compañeras y compañeros periodistas: “Este País es de los y las Trabajadoras”

Y todo ello es necesario si no queremos que “la estirpe de Caín” se instale e imponga de nuevo soluciones a la situación que agravarán los problemas que nos han traído hasta aquí, basados en el egoísmo del sálvese quien se lo pueda pagar... la libertad con minúsculas.

O lo que es peor que se asienten y se “blanqueen” las bases del odio, ese odio que divide y enfrenta, que impide afrontar los problemas reales creando otros imaginarios y que terminan negando la realidad, esa fea realidad que nos refleja la Desigualdad, la Pobreza, la Discriminación, la quiebra de Derechos Humanos y que negándola la sigue proyectando, como bien nos recuerdan desde Galicia. La xenofobia, el machismo, la Lgtbifobia, mata y la extrema derecha ahora lo propicia. No dejemos que mañana lo haga directamente.

Y frente a ello, quizá no ponemos suficientemente en valor el papel de intermediación democrática del Sindicato, a nivel confederal, pero también en lo que de nosotros y nosotras ha dependido, por la primerísima línea en la que hemos actuado. El papel que hemos jugado, corresponsablemente junto con el resto de agentes sociales, de elementos de equilibrio y sensatez, poniendo vía práctica mediante negociación de intereses a lo que Azaña llamaría “socializar el sentido común”, auténticos “portores” del peso de la situación, frente a la polarización que se ha instalado en la Política, en España en particular, pero que participa de una, esta sí también, pandemia mundial, que la COVID no ha hecho sino acrecentar. Un papel que ha jugado y tiene que seguir jugando el Diálogo Social, con once acuerdos en quince meses, más las conversaciones abiertas en Pensiones, SMI y Reforma Laboral.

Aprender y actuar

Pero aquí, parafraseando a Enric Juliana, también hemos venido a estudiar... al menos lo que hemos desplegado en estos últimos cuatro años de trabajo intenso, marcado con un esfuerzo excepcional en el último año y medio: creación de la Coordinadora COVID Federal, intenso trabajo de asesoramiento a demanda, pero sobre todo de oferta (miles de llamadas a la afiliación) que ha reforzado nuestra legitimidad y hegemonía y nos coloca en posición óptima para crecer organizativamente y nos ha hecho acumular fuerzas... ¡y de qué manera! como estamos viendo en este último trimestre: Douglas, H&M, NH, Hotel Palace... o BBVA, que en estos precisos momentos podemos celebrar haber alcanzado un acuerdo que evita los peores presagios, con la ayuda de todos y todas, y una enorme participación de las plantillas en las movilizaciones, como se está produciendo en los otros procesos citados anteriormente.

Sin menoscabo de procesos como el conflicto de LIDL, o los los EREs pactados de ECI, Santander o Adolfo Domínguez (en términos estatales) y en la confianza que la lucha en Caixabank va a producir los resultados que reivindicamos, pues en esta entidad como en el resto del sector financiero, la lucha no se limita exclusivamente a renovar compromisos de reestructuración voluntarios, limitando las salidas y sin menoscabo del resto de condiciones de trabajo, sino que también reclamamos el papel social del Crédito y evitar la exclusión financiera de la población con distintas vulnerabilidades. En definitiva, una actividad de interés público, en mayúsculas, pues no en vano hemos reclamado por ello un “pacto de Estado”, ahora que se van a poner en marcha la aplicación de los Fondos Europeos Next Generation.

Esfuerzos medibles, buenos resultados... pues la Pandemia nos “ha pillado trabajando”

La pandemia que ahora lo condiciona todo, que anticipa procesos y que acelera las tendencias que ya veníamos observando (la expresión “ha venido para quedarse” que aplicamos a muchos procesos) no ha sido como en otras ocasiones una excusa para no haber abordado compromisos u objetivos que nos habíamos marcado. Al contrario, hemos progresado en muchas de las cuestiones que cuatro años atrás nos planteamos porque la pandemia nos ha “pillado” trabajando.

Han sido 4 años de un tremendo trabajo y esfuerzo colectivo que se ha traducido en datos (las famosas cuentas que no cuentos):

- Afiliación. Alcanzamos las 203.132 persona afiliadas (31.03.2021), con un incremento del 9,5%, de las cuales el 58% son mujeres. La creciente feminización federal, se ha correspondido con el creciente empoderamiento político de las mujeres de una organización que, nos declaramos como nos declaramos, es netamente feminista. Como muestra, más que un botón toda una colección, a día de hoy 10 mujeres dirigen organizaciones federales territoriales, el 59% de las mismas (lo que representa gobierno sobre 124.229 personas afiliadas, el 61% del total). Y este Congreso va a suponer un salto enorme en esta materia también en la conformación de los órganos federales, la Ejecutiva Federal la compondrán seis mujeres y cuatro hombres, más la secretaría general.
- Representación. 22.119 personas representan a CCOO, un 36,66% del total, 3.133 de diferencia con respecto al 2º sindicato, aunque hay que hacer notar el notable crecimiento del capítulo Otros - sobre todo en el periodo anterior a la pandemia-.
- Desarrollo organizativo. Intenso trabajo de conformación de secciones sindicales y coordinadoras de empresa, sobre todo en los ámbitos de Comercio, Restauración Colectiva y Comida Rápida

Lucha contra la Precariedad y disputa de la Organización del Trabajo

Estos resultados se derivan de un trabajo bien orientado que en los aspectos más políticos tenían dos ideas fuerza:

- Atacar la desigualdad derivada de la lucha contra la precariedad
- Ganar poder contractual en la conformación de las nuevas organizaciones del trabajo derivados de los procesos de digitalización

Ambos motores han guiado nuestra política sindical y en gran medida han “explotado” en la gestión sindical de la pandemia. Se pararon gran parte de las actividades pero vosotras y vosotros no os parasteis ni un segundo; nos obligamos a estar físicamente separados, pero hemos trabajado más juntos que nunca.

Estos, pues, han sido los hilos conductores del trabajo federal y han requerido de un notable trabajo coordinado a todos los niveles: territorial, sectorial, Acción Sindical y Organización; y con la implicación transversal de todas las áreas federales: Mujer e Igualdad, Formación, Salud Laboral, Previsión Social, RSE, Gabinete de Estudios, Gabinete Jurídico, Acción Sindical Internacional y... capítulo aparte merece Comunicación que ha dotado de coherencia, visibilidad y cohesión de marca a todo este ingente desafío.

En el anterior congreso recogíamos la reflexión acerca de cómo había crecido la desigualdad, y como ello estaba directamente relacionado con el crecimiento de los nacional-populismos y todos los movimientos iliberales. España, como se ha visto, no ha sido inmune, pues no en vano es el país de la UE en el que más ha crecido el “índice Gini” de desigualdad. Esa reflexión general y con una mirada abierta a nuestro entorno global, nos permitió galvanizar varias iniciativas a nuestro nivel:

- La Campaña PrecarityWar, que no hubiera sido posible sin esa mirada al mundo que nos reporta nuestra Acción Sindical Internacional, marcó un punto de visibilización y cohesión de nuestra acción federal en todos aquellos colectivos que sufren diversas precariedades, así como permitió compartir esa visión con las federaciones de CyS y FSC, adquiriendo pues una cierta visión confederal
- Marcarse el objetivo de 8€/hora, Salario Mínimo de Convenio (parafraseando la campaña sindical norteamericana #FightForFifteen, con un #LuchaX8) anticipó el objetivo comprometido en el AENC de Salario Mínimo de Convenio (SMC) de 14.000€.

[tanto la campaña #PrecarityWar, la reivindicación del Salario Mínimo de Convenio y la realizada sobre estudios STEM, han sido abordadas como estrategias transversales para abordar los problemas laborales de los Jóvenes y particularmente los de la Mujeres Jóvenes]

- La coordinación en materia de Negociación Colectiva no sólo ha permitido recoger prácticamente en todos los convenios firmados anteriores a 2020 el compromiso de que el Salario Mínimo de Convenio fuera de 14.000€, sino que en el ámbito de la hostelería hayamos conseguido que en aspectos salariales como mínimo, pero también en jornada y en resto de derechos sociales prevalezca el Convenio Sectorial frente a los de empresa. Esto último supone actualmente que prácticamente la mitad de los convenios sectoriales tienen dicha prevalencia, lo cual protege al 65% de las plantillas.
- Elevar el nivel de concreción de políticas de RSE, como ha sido poner en marcha el Sello de Hoteles Laboralmente Responsables (#FairHotels)
- Y si hay un desafío especialmente importante en materia de desigualdad, éste es afrontar las distintas brechas de género. Además del trabajo en el día a día, es ahora con la reciente aprobación de los distintos reales decretos en materia de Planes de Igualdad y sus Reglamentos, cuando podemos desplegar una acción organizativa apoyada en la mejora de condiciones laborales que tienen la fuerza de convenio.

Asimismo, esa mirada internacional y experta en torno a los cambios que introduce la Digitalización, Big Data y la Inteligencia Artificial, nos hizo concretar políticas de negociación colectiva para aplicarlas y materializarlas en derechos. Algunos de los cuales se han transformado en Leyes o sentencias de aplicación general, en diversos ámbitos como jornada, derecho a la desconexión, derechos de intimidad, propiedad intelectual, trabajo a distancia, prevención de riesgos laborales (físicos y psíquicos), control de los algoritmos...

Hay que poner en valor como desde el trabajo de lo concreto, como ha sido la pelea contra las prolongaciones de jornada (de larga trayectoria en el sindicato, recordemos la campaña conjunta de FECOHT y COMFIA en 2006 #ApagaLaLuz); pasamos por el derecho al Registro de Jornada - esa Ley no se entendería sin nuestro empeño -; que se termina convirtiendo en derecho laboral de toda la UE tras la sentencia que ganamos en el TJUE (nuestro reconocimiento al Gabinete Jurídico, con Armando a la cabeza y a la sección sindical del Deutsche Bank, Ernesto Soriano). Este hecho ilustra como desde trabajar en la solución de un problema, pasamos a plantear un teorema, que finalmente se convierte en un sistema.

Abordar esta situación, se combina con otra larga trayectoria que iniciamos en distintos ámbitos en materia de Trabajo a Distancia; en Citi BCN en 2006; en el 2008 incorporamos la Directiva comunitaria en el Convenio de OODD de Catalunya; en AXA hace casi 10 años con respecto al TeleTrabajo. En esta última empresa se nos plantea el reto del Derecho a la Desconexión, que primero se recoge en acuerdo para terminar siendo norma convencional... y que hoy ya es Ley.

Registro de Jornada y Derecho a la Desconexión, son dos condiciones necesarias que al fin y a la postre, y con la tremenda actualidad de la pandemia, sirven de “cable tirante y brida” para abordar la regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo que vamos abordando en negociación colectiva y que de manera dialéctica termina, asimismo, transformándose en ley. Así lo hicimos en el Convenio CECA, así lo estamos haciendo en el Convenio General de Seguros y en los convenios de empresa de ese sector, o en el de Cajas Rurales.

Y estábamos en la la pelea del trabajo de plataformas (otra vez #PrecarityWar, versión #SlaverooTeam) junto con la reflexión que venimos compartiendo en UNIGlobal #TheFutureWorldOfWork (de nuevo esa visión global) y en plena pandemia acordamos la regulación, más allá del teletrabajo y el derecho a las desconexión, de los derechos digitales en el Convenio de Banca. Sí, eso de los algoritmos, que también se ha recogido posteriormente al hilo de la llamada “Ley Riders”.

En definitiva, parafraseando a Galeano, ese trabajo pequeño, que en lugares pequeños realizamos la gente pequeña, se convierte en nuevos derechos, y nuevas y mejores costumbres, que va hilando y tejiendo una red que se tensa a cada embate, como nos señalan desde Catalunya; y que, a modo de “colcha patchwork”, nos va cubriendo a todxs, Pequeñas cuadros de coberturas plasmados en “leyes pequeñas” -convenios- y que a menudo se convierten en “Leyes Grandes”, impulsadas por nuestra capacidad contractual, desde nuestra autonomía y mediante compromiso con nuestras contrapartes, unas veces, o tras sentencias judiciales, en otras ocasiones.

Cuatro años de trabajo desplegado sobre todo el territorio, también en los diálogos sociales autonómicos

Y han sido cuatro años intensos y extensos, un periodo completo que no debe quedar opacado por este duro año y medio de pandemia, como nos recuerdan en Illes Balears. Porque ha pasado mucha agua bajo los puentes.

Es imposible recoger todo lo que se ha desplegado en el conjunto de la Federación, pero sí hay que poner en valor el tremendo esfuerzo que se ha realizado, sobre todo en territorios que bien por su extensión o por la poca densidad demográfica y sindical, o por ambas cuestiones a la vez. “El sindicalista de Teruel” que nos relata Aragón, las dificultades en Extremadura - donde debemos mejorar nuestra coordinación con la dirección territorial confederal, en ambos sentidos-, el desafío permanente que plantea trabajar en la región más extensa de España como es Castilla y León, trabajar en territorios insulares con todos los problemas que ello comporta... Y sin embargo, el esfuerzo ha sido tan impresionante que el balance tiene que reconocerse más allá del último año y medio.

A fuer de no querer ser injusto, igual no se deberían recoger hechos concretos, porque se dejan de recoger otros, pero creo que si se toma como elementos de especial transcendencia pueden ser representativos de otros tantos que no se pueden citar por economía de tiempo.

Creo que es muy oportuno exponer el caso de las luchas en la cadena Be Live en Canarias. Tanto las jurídicas en el caso de Tenerife, como las huelgas y acuerdos posteriores en el caso de Lanzarote. Dos ejemplos concretos de cómo se realiza la lucha efectiva en pro de los derechos de las camareras de pisos, la que se concreta en derechos, la que proporciona el movimiento sindical organizado.

Es obligado recoger los episodios de defensa de la Libertad Sindical. Libertad que no se respeta si nos despiden representantes legales de los trabajadores como en Burger King o en el Hotel Reconquista (Un fuerte abrazo para nuestra compañera Raquel Agüeros y la Federación de Asturias por esa pelea) o nos tratan de impedir conformar candidaturas como fue el caso de #Las9deAON en Cantabria. En este último caso por plantearnos “voltear” un convenio de empresa-dumping para no aplicar en Convenio de ContactCenter. La lucha por la prelación del Convenio sectorial.

En este sentido también hay que valorar, como nos recuerdan desde Castilla y León, el éxito que ha supuesto el acuerdo con una gran superficie de Soria por la que ha cesado la persecución sindical de una delegada con el reconocimiento de la mayor indemnización que hayamos conocido para resarcirnos por esta actitud anti sindical.

Han sido muchos los episodios de lucha en la Negociación Colectiva, tan centrada en garantizar la aplicabilidad sectorial y salario mínimos de convenio. En este sentido podemos recoger el convenio de Comercio Textil de Sevilla, la coordinación de acciones en todo al ámbito andaluz para acometer la negociación colectiva de Hostelería, el convenio de Comercio de Las Palmas, el efecto tractor que tuvieron los convenios de Comercio y Hostelería de Baleares - sobre todo este último - o la tremenda lucha del Convenio de Supermercados de Asturias y la pelea posterior con Alimerka. O episodios como la defensa del Empleo en plena guerra societaria de DIA.

Asimismo, la coordinación de acciones con los territorios también el desarrollo del Diálogo Social ha sido muy importante y ello se ha traducido en influencia de nuestras políticas en doble sentido. Sobre todo en una primera fase en aspectos relacionados con políticas turísticas y responsabilidad social, así como en el sector Comercio, sobre todo en lo referido a horarios comerciales, ZGTs y modelos de negocio, como bien señala el País Valenciá entre otras federaciones territoriales.

Así por ejemplo, la permanente coordinación con el sindicato en Illes, tanto a nivel federal como confederal. Coordinación que ha sido desplegada durante los cuatro años, como fue la visita conjunta a la ITB Feria de Turismo de Berlín en marzo de 2019, para presentar el Sello Hoteles Justos. Pero sobre todo durante la pandemia, pues Baleares ha sido una “lanzadera” de medidas, muchas de las cuales se han ido incorporando a los sucesivos ASDEs, destacando todas las materias relacionadas con la protección de las personas con contratos fijos discontinuos, que también tuvieron efectos en otras tantas legislaciones autonómicas, como en el caso de Catalunya.

El Diálogo Social autonómico, pues, ha aportado no pocas medidas y avances, en los que hemos participado con propuestas coordinadas con las uniones y confederaciones de nacionalidad; en unos casos culminaron en acuerdos, como País Valenciá, Castilla y León, Canarias, País Vasco y, tras movilizaciones, en Andalucía; y en otros, con iniciativas de los gobiernos como Galicia, Aragón, Navarra o Catalunya. Asimismo, hemos de destacar como fue a iniciativa de Servicios Galicia como corregimos lo que era una falta de cobertura de los ERTes a personas que se incorporaron a trabajar después de marzo de 2020; o también, como gracias a la presión y los informes federales se derogó el Decreto de Libertad Horaria de la Xunta de Galicia.

En el plano organizativo tenemos que estar muy orgullosos y orgullosas de haber colaborado en que las CCOO sean por primera vez la primera fuerza sindical en Navarra y Murcia; Así como, reforzar nuestras posiciones allá donde la presencia de sindicatos nacionalistas nos lo pone especialmente complicado, en la Comunidad Autónoma Vasca aumentando distancia con respecto a LAB, en Galicia dándole réplica a CIG y en la citada Navarra, donde tiene especial mérito lo dicho anteriormente.

Y también, como recoge Canarias, y muy especialmente por el empeño de su ya ex-secretario general, Nacho López, hay que poner en valor el trabajo realizado sobre todo en Tenerife para recuperarnos, superar y reencontrarnos con compañeros y compañeras que dejaron el sindicato tras la fusión constitutiva de la Federación.

Continuando con cuestiones territoriales. Desde Catalunya se ha hecho referencia a la importancia del posicionamiento confederal conjunto al respecto de los indultos de los líderes del “Proceso”, lo cual comparto.

Sí quería reiterar nuestro apoyo a los posicionamientos confederales que en este mandato se han sucedido al respecto. Por cierto, nuestra Confederación es la única organización estatal social o política que reconoce el carácter plurinacional de nuestro estado.

CCOO es un generador de derechos de ciudadanía desde sus más remotos orígenes. Somos en gran parte las consecuencias del “desarrollo de las fuerzas productivas” que indujo el Plan de Estabilización. Nuestro desarrollo va ligado a los problemas sociales que acompañaban a los y las trabajadoras más allá de su centro de trabajo, vivienda, educación, sanidad o transporte colectivo; pues somos un sindicato que se construyó en las fábricas y peleaba también en los barrios.

En gran medida somos el producto también de la migración. Esa generación de derechos de ciudadanía, ese vector civilizador, animaba por ejemplo el concepto de un “sol poble” en Catalunya, y el sindicato (y el PSUC) aunaban confluencias como elemento de integración en igualdad de derechos de una clase trabajadora diversa, plural y que crecía por aluvión migratorio. En palabras de Jordi Amat “un logro de la multinacionalidad española no asumida como tal”. Por eso hemos vivido las tensiones que hemos vivido, pero también por eso “nuestra red” se ha tensado... y ha aguantado.

Nadie puede cuestionar nuestra autoridad moral para abordar estos asuntos. Es el momento de retomar problemas políticos y reivindicarlos para la Política, entendida no como el “ejercicio del poder” sino como el “arte de lo posible”, ejerciendo nuestra autonomía como sujeto sociopolítico.

Y retomando el hilo inicial. Lo escribía Joan Coscubiela en una reciente tribuna de prensa y también en su último libro “la Pandemia del Capitalismo”. Hemos de abordar algo que está corroyendo nuestro sistema democrático, la exclusión de los derechos de ciudadanía a una gran parte de nuestro conciudadanos no naturales de nuestro país. Es la manera de cerrar la brecha sobre las que penetra la ideología del odio xenófobo y evitar derivas a la “danesa”.

Y es en la esfera laboral donde se tiene la capacidad de hacer nacer nuevos derechos de ciudadanía. No en vano es el único ámbito formal donde las personas no naturales de nuestro país, sobre todo las extra-comunitarias, pueden elegir y ser elegidos, en este caso ser representantes de las y los trabajadores.

Y por último una nota un tanto “frikie”. Se habla de la Ley de Indultos como una antigualla de 1870, poco menos que ilegítima. Pues bien hay que decir es una Ley perfectamente constitucional, que debería de ser así reconocida por los “autoproclamados constitucionalistas”, a tiempo y contenido parciales eso sí.

Una Ley aprobada tras la Revolución de 1868, La Gloriosa. Elaborada por un Gobierno Provisional, y quizá porque no había rey, el Derecho de Gracia pasó a ser una prerrogativa del Gobierno y no de la Jefatura del Estado. Un periodo histórico que vivió a menudo revoluciones, pronunciamientos militares, revueltas, sediciones y guerras civiles (por no hablar de cual era el entorno internacional: Guerra de Secesión Americana, Unificación de Italia y Alemania, Guerra Franco-Prusiana...)

Y como mera curiosidad para entenderlo todo. Esto es origen también del concepto de prescripción de delitos, que lejos de buscar la impunidad del delincuente, evitaba que una facción persiguiera a otra reahaciendo leyes y considerando punibles con efectos retroactivos actos que en otro tiempo no lo eran, o que en ese tiempo fueran socialmente aceptables.

Un marco legal que por “utilidad pública” podía eliminar condenas y hacer posible restablecer el dialogo entre adversarios, a menudo supervivientes en la cárcel o el exilio. Diría que es una Ley, llamémosla clásica, pero no antigua, pues al límite es de mucha actualidad

Otras ópticas sobre Transición Digital Justa, Jornada y Despidos

No voy a relatar, ni recoger el ingente trabajo por sectores y empresas. Ni siquiera lo hace el propio Balance con sus más de 60 páginas, que es apenas un pálido reflejo de todo el trabajo colectivo y de la cantidad de procesos en los que hemos intervenido, y muy especialmente durante este último periodo tan crítico. He recogido, no obstante, alguno de esos procesos que trazan la línea de todo el trabajo federal a modo de hilos conductores; y sobre esas líneas, en relación con la situación que estamos viviendo y sus perspectivas de futuro, seguro que en la Jornada de Clausura de este Congreso tendremos que pronunciarnos y serán objeto de reflexión en los próximos tiempos, como por ejemplo:

- La importancia que está teniendo incorporar a los convenios las regulaciones de Registro de Jornada, Teletrabajo, Trabajo a Distancia y Derecho a la Desconexión Digital, en convenios como los de CECA, Allianz, AXA, Liberty Seguros; en estas materias, y además Derechos Digitales y control de los algoritmos, como en el Convenio de Banca; creación de observatorios y medidas que garanticen una "Transición Digital Justa" como en los convenios de Mercadona, sector financiero, Lidl, ANGED, o acuerdos marcos como los de Inditex y ECI)...
- El debate sobre la reducción de jornada. En términos coyunturales, como ocurrió con la jornada de cuatro días durante la pandemia en Mercadona, sin reducción salarial y como medida de preservación de la Salud. También como medidas alternativas a los despidos como ya hemos ensayado en las reducciones de jornada del ERE de H&M, lo que lleva aparejada la indemnización de la parte reducida como si fuera un "despido parcial". Medida ésta que se tendrá que incorporar de manera más asertiva en el desarrollo de estrategias de "flexibilidad interna" recogidas en las próximas reformas legales que se están abordando en el Diálogo Social Confederado!

Pero más allá, como nos señalan desde Catalunya, no debemos dejar a otros el desarrollo de estrategias de reducción de jornada, implementadas históricamente tras la introducción de la tecnología en los procesos productivos, sin reducciones salariales o con reducción salarial inferior a la propia reducción de jornada experimentada.

- La desincentivación punitiva o disuasoria de los despidos por lesión de derechos fundamentales, recogidos en Convenio 158 de la OIT, que ya está siendo aplicada por los tribunales en sentencias concretas, con puerta de entrada en este caso en Catalunya.

Y también hay que hacer referencia a una última iniciativa en pro de la estabilidad en el Empleo y al hilo de la reciente sentencia del TS sobre el Contrato de Obra y Servicio: la campaña para la conversión en contratos indefinidos los más de 30.000 contratos de OyS que se dan en el sector de Contact Center directamente o indirectamente a través de ETTs. Es una campaña que tiene dos vectores: la denuncia de estas actitudes en las empresas a través de la Inspección de Trabajo y en coordinación con la DGITSS; y la denuncia del art. 14 del Convenio ante la Audiencia Nacional. Iniciativas concretas, que buscan también dar cobertura a las propuestas confederales que en el Diálogo Social avancen en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación indefinida y coto a la temporalidad.

Reflexiones transformadas en Propuestas de Acción

Todo este trabajo y estos enfoques no habrían sido posible si no se enmarcara en procesos de reflexión colectiva basado en datos, análisis y propuestas. Es por ello que este periodo ha estado jalonado de diversos elementos de reflexión:

- 2018 Informe sobre Distribución Salarial en el Sector Financiero
- 2019 Informe Salarios TICs y Carreras STEMs
- 2019 Documento de Comercio
- Informes anuales sobre la evolución del Turismo y su empleo
- Proyecto Hoteles Laboralmente Responsables (Hoteles Justos), que fueron objeto de un acuerdo en el que además las partes impulsoras, FeSMC-UGT, Servicios CCOO y la Facultad de Turismo de Málaga, se comprometieron las ministras de Industria, Comercio y Turismo y de Trabajo y Economía Social
- Protocolo para procesos de Digitalización, que han orientado la generación de Observatorios para intervenir en todos los cambios que se están produciendo en los sectores y los modelos de negocio (Mercadona, Inditex, ECI, Lidl, Convenio ANGED...); o los avances en materia de Derechos Digitales en los convenios del sector Financiero.
- Protocolo Regulación Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Y muy especialmente en plena pandemia, pues nuestra reflexión es que los procesos de cambio se están acelerando a la vez que hay una necesidad de afrontar la reactivación. Es imprescindible, por tanto, intervenir en los procesos de transición para que ésta sea justa con visión a corto, medio y largo plazo, como recogen los siguientes documentos:

- Imprescindibles (Sector Financiero)
- Turismo 20.20 (en colaboración con FSC)
- Comercio 4.0
- Informe TICs (en colaboración con Industria y FSC)
- Además de los enfoques globales, los enfoques transversales también han coadyuvado en el avance de nuestra Organización y Acción Sindical, como fue el “Plan de choque por el Empleo en CCAA”

Lógicamente la dirección de las políticas sindicales es la que plantea dichos informes y propuestas, pero esto no sería posible sin el trabajo riguroso, científico y técnicamente impecable de todas las personas que integran y colaboran con el Gabinete Técnico Federal.

Igualdad, Mujer y Diversidad

En estas áreas el compromiso con las campañas y jornadas reivindicativas tanto federales como confederales nos colocan en un lugar relevante de la organización. Destaca la labor planificada de recoger qué aspectos han de plantearse en la cláusulas de los Convenios Colectivos que se plasman en día a día de la Negociación Colectiva. Asimismo, los informes periódicos de brecha salarial nos permiten evaluar y proponer correcciones a dicha deriva injusta y desigual en todos los ámbitos en los que participamos y negociamos colectivamente. Particularmente tras los avances legales en materia de obligatoriedad de implantación de Planes de Igualdad en

empresas de más de 50 personas de plantilla. Este es un proceso en el que actualmente estamos inmersos y es un enorme reto colectivo, no sólo del área y las Secretarías de la Mujer, sino del conjunto de la organización.

Y, por supuesto, la lucha permanente contra la Violencia Machista. Violencia que vivimos en estos momentos de manera absolutamente insoportable y que está teniendo una escalada terrible con hechos de Violencia Vicaria que nos tienen que hacer ser aún más intransigentes, más activos, más exigentes con nosotros y nosotras mismas y con todas las autoridades. Es imprescindible seguir haciendo hincapié en la importancia de ponerle coto a todos aquellos que con sus políticas de odio y negacionismo, niegan la existencia de machismo y su expresión más brutal, el asesinato.

Asimismo, es digno de recogerse el tremendo trabajo de denuncia, asistencia y solución que protagonizó nuestra compañera secretaria general de CCOO Servicios Murcia junto a otra compañera de la federación de Industria en sacar a la luz y terminar deteniendo a los responsables de una trama de abusos sexuales a mujeres migrantes en el Campo de Cartagena. Todo un ejemplo de coraje.

Acción Sindical Internacional

Hace ya mucho tiempo que no es un ámbito de manifestación de solidaridad declarativa. Tenemos el enorme privilegio de contar con un equipo de alto nivel que es capaz además de involucrar y coordinar con los sectores todo tipo de actividades e intervenciones, sobre todo en el ámbito del Diálogo Social Europeo y muy especialmente con UNI Europa y EFFAT. En este periodo ha sido especialmente importante participar en el debate acerca del Salario Mínimo Europeo y la Defensa de la Negociación Colectiva. Nuestro trabajo, tanto en las organizaciones sectoriales como en la CES, ha sido bastante determinante para que se abrieran camino, a pesar de las resistencias que sobre todo mantienen los sindicatos nórdicos.

Más allá del día a día de la actividad de la secretaria, hay que poner en valor las jornadas sobre temas monográficos que han podido organizar, con un alto contenido formativo y divulgativo que, además, se han realizado abiertas al resto de organizaciones federales en asuntos como el Brexit o la situación de Palestina

En general, lo hemos recogido anteriormente, nuestras posibilidades de tener abierta una mirada al resto del mundo nos ha permitido adaptar, importar y adoptar enfoques y acciones que hemos volcado en nuestra acción estratégica, se trata como en el flamenco, “cantes de ida y vuelta”, sobre todo en lo que se refiera a nuestras relaciones con América, particularmente con Latino América, pero no sólo. Tenemos que estar particularmente orgullosos y orgullosas de nuestras relaciones y resultados en la colaboración con RWSDU, UniteHere, UPHGRA y las internacionales IUF-UITA, UNIGlobal Union, Rel-UITA y UNI América. Todo lo cual se ha traducido en acciones concretas, como colaborar en la sindicalización de ZARA EEUU, realizar un convenio colaboración #FairHotels, compartir jornadas de prevención de riesgos laborales de camareras de pisos, participar presencialmente en campañas de sindicalización de bancarios en EEUU...

Y como colofón, sí tenemos que destacar un hecho que se ha producido recientemente, ella nos dirá que es el reconocimiento al peso de la Federación y que se trata de un trabajo colectivo, y no le falta razón, pero también supone un reconocimiento personal a un trabajo constante y dedicado el que nuestra Secretaria del área haya sido recientemente elegida Vicepresidenta de UNI Europa. Enhorabuena Pilar Rato, un honor para la Federación de Servicios de la CCOO.

Salud Laboral

La Vigilancia de la Salud ha cobrado especial relevancia durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Pero antes, durante y después de ello la acción cotidiana es el alma mater de la

secretaría de Salud Laboral. No obstante, hay que destacar al menos tres elementos: la continua pugna por el reconocimiento de los riesgos psicosociales, el trabajo en el reconocimiento de la enfermedades profesionales de las camareras de pisos y la elaboración de la guías de prevención anti-COVID.

En materia de reconocimiento de enfermedades profesionales de camareras de pisos ha sido un hito de excepcional relevancia que se reconocieran cuatro de las dolencias que venimos detectando. Fueron fruto de acuerdo en la Mesa de Hostelería del Diálogo Social, y ya están reconocidas normativamente. Asimismo, han sido muy importantes las distintas jornadas y campañas de divulgación al respecto, así como continuar con aspectos más complejos como son la fármacodependencia y automedicación que genera dependencia y problemas psicosociales, a la vez que oculta las dolencias físicas que genera estructuralmente este tipo de trabajo y la carencia y/o no aplicación de medidas efectivas de prevención.

La crisis sanitaria nos generó una necesidad urgente de elaborar medidas y protocolos de prevención. En primera instancia, en aquellos trabajos declarados esenciales. Fue un trabajo a contrarreloj y muy dinámico pues a menudo se tenía que modificar en función de las circunstancias; primero por la disponibilidad (o más bien, indisponibilidad) de EPIs; segundo por los cambiantes criterios derivados de un conocimiento paulatino del propio virus. Así, en tiempo récord, establecimos guías en un trabajo conjunto con los Ministerios de Sanidad y Mincotur, en sectores como el Comercio de Alimentación, que inmediatamente trasladamos y adaptamos a otros sectores esenciales: Contact Center de Urgencias y atención a Servicios Esenciales, Banca y Seguros, Distribución de comida a domicilio. Más adelante, se implantaron guías en diversos tipos de Comercio, Grandes Superficies, Comercio itinerante y, especialmente relevantes, en Comercio Textil, en el que el trabajo compartido realizado en Inditex fue fundamental (ese papel nos abrió vías y confianza para abordar aspectos más globales que también hemos desarrollado en el ámbito de ese grupo: Acuerdo Marco, con su Observatorio, y negociación y acuerdos en los art 41 de cada marca).

Pero sin duda, el trabajo más intenso y extenso fue el que por mediación del ICTE, y por encargo expreso de MINCOTUR, hemos realizado en las 23 guías de Prevención anti-COVID en los sectores y subsectores de Turismo y Hostelería. En la actualidad esas 23 guías han sido validadas como Normas ISO Internacionales de Calidad. Asimismo, el trabajo en equipo desarrollado en esta materia nos ha valido el reconocimiento, junto con otras organizaciones, del distintivo "Q de Calidad Turística" del ICTE de este año 2021. Más allá del reconocimiento, que agradecemos, estos trabajos han demostrado que los aspectos preventivos, laborales y sociales, incardinados en la Organización del Trabajo elevan nuestra capacidad contractual colectiva y denotan que comportamientos y normas consensuadas socialmente responsables añaden valor a la actividad económica. Esperemos que ahora que han adquirido el nivel de Normas ISO, las autoridades regionales y locales se lo tomen más en serio que en la pasada temporada turística, ahora que estamos a las puertas de un reinicio.

Estamos pudiendo comprobar que las políticas de Responsabilidad Social están plenamente integradas en nuestra visión y misión, pero obviamente tienen un motor, o una fábrica tanto de ideas como de instrumentos que desembocan luego en resultados como los referidos a Prevención de Riesgos Laborales o la implantación del Sello de Hoteles Laboralmente Responsables, que por cierto, tienen reservado una partida presupuestaria en los Fondos de Reconstrucción y Resiliencia. En esa fábrica de instrumentos y de ideas en donde se enmarcan los informes sobre Brechas y Desigualdad Retributivas, Evaluación de Memorias de Información no Financiera y las acciones en las Juntas de Accionistas. Las novedades legislativas en materia de transparencia sobre información no financiera y registro salarial nos han abierto una potente capacidad de intervención, que sin duda vamos a seguir "agrandando"

Previsión Social y Política Social

En este área el trabajo es cotidiano y cercano al asesoramiento de comisiones de control y el seguimiento de los cambios normativos en materia de Seguridad Social. No obstante no han sido pocos los procesos de negociación colectiva derivados de las integraciones de planes en empresas que han acometido procesos de fusión y absorción, los convenios en los que se han desarrollado los contenidos de PSC, como Seguros, así como el asesoramiento en determinados conflictos colectivos; y la promoción de nuevos Planes, entre los que hemos de destacar por razones obvias el de la Federación de Servicios, comprometido junto con la firma del Convenio Colectivo de nuestra plantilla (por aquello de que “aquí también se ha comer con cuchillo y tenedor metálicos”)

Formación

En el Área de Formación, tenemos que distinguir dos facetas, Formación para el Empleo y Formación Sindical. Además en este periodo se ha consolidado un buen equipo de gestión que nos dota de confianza para acometer nuevos retos y proyectos de una manera sostenible y que ha dado réplica a desafíos financieros altamente comprometidos en el seguimiento, control y rigor de programas pasados, tanto los relacionados con expedientes ligados a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, como los que en su día se financiaron con fondos FORCEM, hoy Fundae. En estas últimas materias hemos de hacer un profundo reconocimiento al esfuerzo de todo el equipo y de nuestros asesores externos (Pelayo, Clemente, Baos, Abogados). Unos trabajos que continúan y sobre los que aún no tenemos despejadas todas las incertidumbres, pero sí muy controlado el perímetro del riesgo.

Precisamente el trabajo de documentación, de rigor en la ejecución y de control de proyectos ha marcado el camino de cómo desarrollar nuestra actividad formativa hacia la sostenibilidad, eficiencia y eficacia. No obstante, y aunque hemos desarrollado planes de manera modesta, no estamos hablando de los programas anteriores a la reforma que impuso el Gobierno de Rajoy, el número de participantes en CCOO Antigocampus es de 58.545 personas, un 23,8% de incremento en este periodo.

En este periodo hemos puesto en marcha con decisión procesos de Formación Privada, con descuento para las personas afiliadas. Son procesos de una alta calidad y, en concreto, en lo referente al sector financiero, al tratarse de formación para la acreditación de profesionalidad MiFID, de una alta exigencia. En conjunto han pasado más de 2000 personas.

En cuanto a la Formación Subvencionada estamos viviendo un cambio de modelo y una cierta indeterminación de la estrategia confederal, por lo que hemos optado por poner en marcha proyectos fácilmente manejables que no comprometan la estabilidad financiera y nos lo hemos tomado como un periodo de prueba para en el siguiente periodo poder ser más activos a la vez que prudentes. Sin duda, la puesta en marcha de los Planes de Reconstrucción y Resiliencia van a tener en las estrategias de país a la Formación como prioridad y queremos estar preparados y preparadas para colaborar y ayudar a las personas trabajadoras a su recualificación permanente.

Y más allá de las actividades más específicas hemos de destacar la aportación transversal que el área ha realizado para poner en marcha la Tarjeta Profesional de Hostelería, en el marco del ALEH y la Fundación de Hostelería, con la colaboración del SEPE. Esperamos que este proyecto arranque de manera decidida una vez que esta materia se ha ubicado en el ámbito de la competencia del Ministerio de Educación. Asimismo, es encomiable el servicio que se ha ofrecido a la afiliación (de todas las CCOO) con el Programa de Ayuda Escolar, que si ya era un asunto importante antes de 2020, en el Año de la Pandemia ha sido todo un hallazgo para muchas personas afiliadas y sus hijos e hijas, en pleno confinamiento y sin clases presenciales

La presencia divulgativa en Fitur los dos años que hemos montado stand junto a la Unión de Madrid y en 2020 también junto a la Confederación; la multitud de proyectos sectoriales y de CCAA, así como europeos en Comercio y TiC; también han de ser reconocidos.

El trabajo en Formación Sindical ha sido también muy destacable y responde a una construcción federal compartida. En la formación de delegadas y delegados han participado 19.137 personas, finalizándola 15.254, casi un 80%; el 83% formación presencial y el 17% en modalidad mixta y online. Se han realizado 7 ediciones de Formación de Equipos, lo que ha involucrado a 76 personas. También se ha formado a 18 personas formadoras. Y por último, el desarrollo del plan específico de formación para la plantilla de CCOO Servicios ha contado con 255 participantes

Asimismo, y en 2019 pusimos en marcha la I Edición de la Escuela del Trabajo Federal, complementaria a la confederal, pues se orienta hacia personas que con funciones de Gestión y/ o Dirección para reforzar la construcción federativa desde la formación en liderazgo, dirección y gestión de equipos. Han participado 25 personas.

Gabinete Jurídico Federal

Sería injusto reducir el balance de los trabajos del Área de Asesoría Jurídica a meros números, aun siendo muy importantes. Más allá de los 1.008 expedientes abiertos, que se reparten para atender cuatro abogadas y abogados y un administrativo, la labor de asesoría a organizaciones, secretarías y secciones sindicales es ingente; en una realidad cada vez más compleja, sobre todo, en la pandemia con sus ERTes y los EREs... y sus semanales RDs, pero también con la elevada litigiosidad que acompaña a las novedades legislativas en materia de registro de jornada, trabajo a distancia, obligación de negociar planes de igualdad... entre otras.

Sin embargo, además de la cantidad, hay que valorar la calidad. En este periodo se han producido sentencias que han modificado el panorama de los derechos laborales en España y Europa. La referida sentencia sobre Registro de Jornada del TJUE, no sólo ha ayudado a consolidar una legislación en esa materia en España, sino que ha determinado una solución justa para un problema generalizado en toda Europa. También hay que recordar que materias como la consideración de los días laborables para el cómputo de los permisos retribuidos ha llegado también al TJUE. También ha sido muy oportuna la sentencia del TS que equipara a los Planes de Igualdad con los Convenios Colectivos, con lo que su negociación necesita de los mismos requisitos formales, no lo pueden hacer comisiones ad hoc. La oportunidad de esta sentencia la marca el hecho de que no puedan ser negociados por comisiones ad hoc, motivo por el que CEOE presentó recurso ante el RD que recoge esa negativa. Por último, hay que referirse en materia de derechos digitales a la sentencia del TS que considera ilegales los sistemas de geolocalización de los repartidores de Telepizza.

Por todo ello, pediría al congreso un reconocimiento explícito a este equipo de profesionales del Derecho de nuestra Federación. Gracias.

Comunicación

Pero sí quería ir terminando haciendo referencia a una área, sin la que todo esto que recogemos y muchas otras realidades que nos dejamos hoy en el tintero, no serían posible sencillamente porque tan importante es hacerlas como saberlas contar, divulgar, imaginar, en definitiva crear. Crear imágenes, crear relatos y recrear situaciones. Me estoy refiriendo a Comunicación. Un grupo humano que ha tenido que multiplicarse, sobre todo durante esta crisis sanitaria. Que si ya era importante el trabajo de prensa, comunicación, redes, vídeos, cartelería, infografías, etc... en la pandemia está siendo especialmente brillante; y os animo a que consultéis los detalles de lo realizado y cómo lo han realizado en el Balance editado. Y sí, lo sé, recursos escasos y mucha disponibilidad - como tantos otros- pero en este caso con la presión que impone la inmediatez, la demanda general de "lo queremos todo y lo queremos ya". ¡Muchas gracias!

Gestión Financiera y Presupuestaria

En el orden interno y en lo relativo a nuestra gobernanza, hemos de valorar los avances que se han producido en estos cuatro años. Al concluir el periodo anterior valoramos el esfuerzo y generosidad que realizaron un buen número de personas para estabilizar una organización que venía de una fusión con graves desequilibrios de recursos. Tuvimos que afrontar EREs y bajas voluntarias a centenares.

Hoy podemos decir que hemos dejado atrás ese panorama. Nos hallamos ante una organización consolidada, con pautas de gestión financiera excelente, con un nivel de autonomía financiera asentada en cuotas del 85%, como nos recuerda la Federación de Madrid, y que ha adoptado medidas y procedimientos que garantizan la sostenibilidad del conjunto, facilitando enormemente la gestión del día a día fundamentalmente de las federaciones territoriales; y que en lo laboral hemos realizado un trayecto completo: Convenio Colectivo, Plan de Pensiones, Plan de Formación y Plan de Igualdad, todo un éxito de los equipos de Finanzas y RRHH, de nuestra Asesoría Jurídica y de la RLT de la Federación.

Aunque no sea muy formal ni habitual, creo que este Informe ha de ser completado y, por lo tanto, votado incluyendo el Informe Financiero expuesto por el Alberto Manzano, Director Gral de Artadi, durante la sesiones del Congreso.

Epílogo

Y hasta aquí este repaso a cuatro años de trabajo y a un último tercio del mandato intenso. Se podría decir que hemos desarrollado nuestra actividad contra viento y marea, sin una queja por tener que hacerlo en mitad de negras tormentas y vientos desfavorables; pero hay que recordar a Séneca “ningún viento es favorable para quien no sabe donde va”.

Sabemos que vivimos tiempos revueltos, de mucho riesgo pero también de grandes oportunidades. Hay que aprovechar este momento “hamiltoniano” que vive Europa, antes de que vuelvan los hombres muy serios con trajes oscuros y manos tijeras, como las oscuras intenciones de quienes los patrocinan e imponen con el aparataje pseudocientífico ordoliberal. Hay que aprovechar la ola transatlántica que ha batido al trumpismo y pone el acento en la equidad fiscal y las tasas impositivas transnacionales, también las Big Tech. En definitiva es muy importante tomar “las olas buenas” por mucha altura que cojan, que orientan las inversiones públicas y que conciten también las privadas hacia un cambio de modelo económico sostenible medioambientalmente y que tome la digitalización como un avance social y no un motor de desigualdad. Para ello, a nuestra escala tenemos nuestras propuestas para una transición justa y que estas se inserten en los Planes de Reconstrucción y Resiliencia.

Y como venimos apostando como Federación de Servicios en trabajar y comprometernos en ser una pieza clave para la estabilidad, la fortaleza, la cohesión y el crecimiento de la CS de las CCOO.

Por eso, nosotras y nosotros, modestamente sí que sabemos hacia donde encaminarnos, actuando en local con visión global y guiados por ese carácter rebelde frente a la resignación; rigurosos, responsables y útiles; con nuestra autonomía por delante, haciendo valer que la Libertad Sindical es condición “sine quam non” de la Democracia y haciendo de la pelea contra la Desigualdad uno de los elementos más importantes para la preservación de la misma. Un sindicato sociopolítico y de clase.

Créditos, Agradecimientos y Dedicatorias

Quería volver a reiterar los agradecimientos y dejar patentes los afectos, también hacia personas concretas.

A compañeras y compañeros que durante este mandato congresual han cesado en sus funciones de secretarios federales territoriales.

Raquel Díaz, que ahora estás trabajando en la Confederación de Euskadi y que con independencia de la crisis federal te reconozco tu trayectoria y dedicación, y en lo que valga, mi cariño.

Luis Jiménez, que diste fin por voluntad propia a tu participación en la dirección, digamos que en plenitud de facultades, [y no es un reproche ;)] pero que no me extraña. Era muy difícil sustraerse a la tentativa prejubilación, después de una trayectoria intensa, compleja y muy disputada desde el origen - y eso que hago abstracción del “procés” - y con ese “seny” importado de los campos de Córdoba, trasplantado a Catalunya.

Roberto Sánchez, que dejaste en muy buenas manos la federación de Murcia, justo antes del confinamiento y que sigues colaborando en su día a día con ese indómito espíritu libertario.

También a quienes en este proceso congresual han dado paso a una renovación generacional en sus respectivos territorios, veteranos y decanos entre todos los secretarios de federaciones territoriales.

Iosu Ros, siempre tan autoexigente, tan socarrón como cercano y aunque en territorio “chico” pensando a lo grande. Seguiré reclamando tu criterio (no sólo sindical) y espero que lo quieras compartir con los y las que vienen empujando. Sabes que eres maestro cantero de los pilares de la Tierra, ¿no?

José Miguel Mandingorra, secretario general mucho antes que este “escribano”; has vivido todos los cambios y transiciones, manteniendo siempre ese talante tranquilo, transmitiendo seguridad y pragmatismo... a disposición y leal siempre, por difícil que fuera la empresa.

Otros, que cambian o han cambiado de responsabilidad, pues son aún “Jóvenes realidades”.

Brigi Soáñez, que asumiste nada menos que la Secretaria de Organización Federal en el momento “más oportuno”, a las puertas de la Pandemia, como si supieras lo que nos venía... Dicen que los y las buenas dirigentes se acreditan en las crisis ¡de menudo máster te acabas de graduar! Y ya se están viendo lo mucho que lo has aprovechado.

Nacho López que has asumido responsabilidades en la Comisión Ejecutiva de la Unión Insular de Canarias, y nos ha dejado “recosido” el sindicato, tanto federal como desde el punto de vista confederal insular. Muy importante, no confundir terco con tenaz.

Iñigo Vicente que has asumido con enorme generosidad la Secretaría de Políticas Sindicales y Acción Sindical Federal, *“veniamo da lontano... a hombros de gigantes, que nos dan el relevo”* y sin sentir un ápice de vértigo, siempre remando.

Alejandro Salvador, que ya has asumido funciones confederales en la Vigilancia Normativa y que siempre tendrás en Servicios tu casa.

Asimismo, debemos honrar largas trayectorias. Como la de Pilar Rato, nuestra recién nombrada Vicepresidenta de UNI Europa. Sindicalista de raza, curtida en todos los ámbitos del sindicato... y de la vida, pero siempre con la mirada en lo concreto, en la utilidad del sindicato para la gente y con un sentido de la Justicia radical. Una de las personas más coherentes que conozco, porque como escribía Jorge Wagensberg *“la coherencia no es no cambiar nunca de opinión, sino superar las contradicciones que te lleva tener que hacerlo”*... y aún con la cuerda que tu apellido indica.

Joan Sierra, maestro de tantos y tantas sindicalistas, entre los que me incluyo, que vas a seguir aportando tu “ciencia y buenos consejos” y ese saber hacer y saber estar que en no pocas ocasiones construyó puentes por los que transitar, aunque “llovieran chuzos internos de punta”.

Algunos, como Salvador Tejedor, que cesaron pero se reengacharon, porque viven el sindicato como su pasión por el Atleti... “esto no hay quien lo deje”.

Estoy seguro que tampoco lo dejarán, pero sí es el momento de “liberaros” de vuestras respectivas obligaciones “weberas” y “sostenibles”, me refiero a los nunca bien ponderados Miquel Lóriz y José Carlos González; gran parte del crédito público que esta organización tiene por espacios virtuales y alternativos a vosotros os lo debemos.

A todas y todos los que ahora habéis cesado en vuestras funciones federales gracias, pues además de toda vuestra trayectoria habéis hecho algo si cabe más importante, facilitar unos relevos con personas muy capaces que no sólo rejuvenecen la organización, sino que además la dibujan con arreglo a lo que mayoritariamente la componen, con rostro de mujer, también en los órganos de dirección tanto federal como territorialmente.

Y por último quería rendir homenaje y gratitud a dos personas que me han acompañado en las tareas de dirección federal desde el principio: Manolo Sánchez y Benito Gutiérrez. Ellos han sido muchas veces los que han recibido “el fuego” que tenía como destino mi persona, por mis errores o por lo que representaba en la organización; y a menudo cargar con las críticas de decisiones federales de las que sólo yo he sido el máximo responsable. Con ellos no he sentido eso que se suele decir “la soledad del secretario general”. Me han hecho fácil llevar esta responsabilidad y les debo, les debemos, nuestra máxima gratitud y reconocimiento.

Gracias a todas y a todos