Imprescindibles con compromiso y organización

Ponencias



facebook.com/pensionistasccoo

twitter.com/pensCCOO

www.pensionistas.ccoo.es





PONENCIA FEDERAL

Introducción

Presentamos esta ponencia en un escenario marcado por la COVID-19, que nos lleva a una crisis económica que se está cebando con los trabajadores/as y con una tasa de paro que si no se ponen los medios necesarios aumentará alarmantemente, con la consiguiente exclusión social de miles de trabajadores/as y con una fuerte repercusión sobre el colectivo de pensionistas y jubilados.

En esta presentación no podemos olvidar el Sistema Público de Pensiones que se articula en un modelo de reparto, basado en la solidaridad intergeneracional e interterritorial y con la garantía del sector público. Las pensiones actualmente en vigor se financian directamente de las cotizaciones de quienes trabajan hoy, además de aportaciones presupuestarias financiadas con impuestos (minoritarias, pero relevantes). Las pensiones, por tanto, no son sólo cosa de pensionistas, sino que importan al conjunto de la sociedad: pensionistas, trabajadores y jóvenes.

La comisión del Pacto de Toledo llegó a un acuerdo en las conclusiones, esto nos parece positivo, ya que es un avance, aunque tendremos que seguir peleando por esas pensiones públicas a través del diálogo social.

CCOO seguimos reclamando en los PGE 2021, al menos, 2.500 millones de euros para un "Plan de Choque de Dependencia" de modo que con ello se garantice la atención efectiva de las cerca de 400.000 personas dependientes que se encuentran en lista de espera o pendientes de valoración.

España es uno de los países de Europa con menor inversión en el sector de los cuidados, existe un gran desequilibrio entre lo que aportan las Comunidades (83%) y el Estado (17%). Y donde la provisión de servicios es mayoritariamente privada; más del 80% de los recursos son provisión privada, CCOO entendemos que hay que corregir y reequilibrar el sistema con una mayor inversión desde el Estado y una apuesta clara por un mayor peso de plazas públicas, tanto en la ayuda a domicilio como en las residencias.

Hoy más que nunca es necesario, contar con servicios públicos que den adecuada respuesta a las necesidades de atención de la población mayor. Junto a los necesarios servicios sociales y de atención a la dependencia, es imprescindible reforzar el Sistema Nacional de Salud (SNS) y su capacidad de respuesta ante el envejecimiento, la cronicidad y la mayor demanda derivada de las patologías asociadas a la edad.

Nosotros llevamos tiempo explicando, que si queremos tener unos servicios públicos adecuados, hay que acometer una profunda reforma fiscal con criterios de progresividad para conseguir más y mejores servicios y que sea redistributiva, que se marque como objetivo alcanzar los niveles de ingresos y gastos de la media de la Eurozona. Hay que actuar contra los paraísos fiscales, promover medidas que faciliten el control y la aportación fiscal de estas rentas ocultas.

La reforma fiscal debería incidir en la modificación de la estructura actual en aras de conseguir una mayor progresividad en el sistema tributario, introduciendo al mismo tiempo medidas que alivien las cargas fiscales de los sectores más golpeados por la crisis.

No podemos olvidar en esta ponencia, la feminización de la pobreza, provocada por una multitud de causas, como es el hecho de que la mujer tenga un peor acceso al empleo, que este sea mucho más tardío, que tengan una mayor y más larga preparación académico laboral para poder tener más posibilidades, pero como la integración es relativamente tardía, luego tienen muchos menos años cotizados; además, cuando llegan al empleo tienen peores condiciones de trabajo, parcialidad e inestabilidad y en lo que podríamos llamar los sectores feminizados tienen peor salario. Todo esto suma para que tengan peores retribuciones salariales, prestaciones por desempleo y pensiones.

Para CCOO la recuperación económica pasa por impulsar la demanda interna a través de la mejora real de los salarios y por la creación de empleo de calidad. El tirón de las exportaciones y el de la demanda externa es insuficiente para consolidar la recuperación económica. Por ello la demanda interna (consumo privado, consumo público, inversión) sigue teniendo un peso crucial en nuestra economía y su recuperación.

Compañeras y compañeros, esta ponencia y nuestro trabajo continuo, nos tiene que servir para mejorar el nivel de vida del colectivo que representamos, los pensionistas y jubilados, pues somos la mejor herramienta para defender las pensiones y además con nuestro trabajo fortalecemos a las CCOO.

BLOQUE 1. PROTECCIÓN SOCIAL

Eje 1. Pensiones

El compromiso de CCOO con el Sistema de Pensiones tiene largo recorrido. Preservar y reforzar esta fuente de rentas es esencial, para que la mayoría de la población a la que representamos mantenga un estándar suficiente de vida cuando finaliza su actividad laboral, constituyendo además uno de los motores de la demanda interna de bienes y servicios.

El gobierno participado del sistema de pensiones a través del Pacto de Toledo se ha debilitado en los últimos años y debe recuperarse. Desde 1995, el periodo más prolongado de la historia reciente de España sin consenso en esta

materia es el que transcurre desde el último acuerdo alcanzado por el Ejecutivo con la totalidad de interlocutores sociales, en 2011, con posterior respaldo parlamentario mayoritario.

Entretanto, se ha aprobado y suspendido recurrentemente la reforma de pensiones de 2013 que debe ser corregida, restaurando los marcos de acuerdo político y social para mantener y reforzar nuestro sistema de pensiones como mecanismo de solidaridad intergeneracional, garantizando además, para todas las pensiones, una revalorización que garantice su poder adquisitivo. En ese compromiso CCOO defiende:

-Garantizar el sistema contributivo en un marco complejo por las exigencias derivadas de la evolución demográfica, a las que se ha unido el debilitamiento de los instrumentos que habíamos creado desde 1995 para abordarlas. Mejorar los ingresos por cotizaciones, con amplios márgenes de actuación aún, reforzando también con ello la contributividad del sistema de pensiones, e incrementar fuentes de financiación adicionales desde los Presupuestos del Estado, son algunas cuestiones a desarrollar cuanto antes. Para ello, debemos reforzar la estructura de ingresos, mejorar su equidad y contributividad (en torno a 5 millones de personas no cotizan de forma comparable al resto, bien por no hacerlo por sus ingresos reales, bien por contribuir en menor medida que el conjunto de la población asalariada), mejorar las pensiones mínimas, así como las de viudedad y orfandad, abordar el impacto en los sistemas contributivos de protección social de las diferencias en materia de corresponsabilidad familiar, de un lado, y junto a ellas de retribución y desarrollo profesional, entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Mejorar la protección social, aumentando también los ingresos por cotizaciones de colectivos aún muy desprotegidos (empleo en el hogar familiar, trabajo autónomo, trabajo en el mundo de la cultura y el arte,...).

- -Mejorar sustancialmente la protección de las pensiones no contributivas, de forma coherente con el conjunto del sistema de pensiones, pero superando los actuales niveles, claramente insuficientes.
- -Existen diferencias de cobertura por razones de género en pensiones, que reflejan la desigual participación de las mujeres con respecto a los hombres en la sociedad y en el mercado laboral. Sus peores condiciones sociales (principalmente por la adscripción de los cuidados) y laborales (modalidades de contratación, salarios, desarrollo y continuidad de la carrera laboral) inciden de manera determinante en sus carreras laborales discontinuas, menor cotización y por tanto, menor pensión contributiva.
- -La negociación colectiva es el marco natural de desarrollo de los sistemas complementarios de pensiones que, cuando existen deben concretarse mediante instrumentos que garanticen la titularidad patrimonial y el control de trabajadoras y trabajadores sobre los mismos. Su inversión debe hacerse, en cualquier caso, con criterios socialmente responsables (medioambientales, de

gobierno corporativo y, especialmente los sociales), orientados a financiar la inversión productiva o las políticas públicas, con impacto positivo sobre el empleo y el desarrollo económico. La coordinación sindical internacional en esta materia, a través del foro constituido al efecto por la Confederación Sindical Internacional (CWC) y los principios de inversión responsable de Naciones Unidas son marcos de referencia en esta materia.

El sistema público de pensiones se ha consolidado como el principal eje vertebrador de nuestro Estado de Bienestar, constituyéndose como la más importante y estable fuente de ingresos de los pensionistas y jubilados de nuestro país. En la actualidad, más de 9,7 millones de personas perciben una pensión pública y se dedica el 10,4% del PIB, hay que contabilizar, además, los 637.000 pensionistas dependientes del sistema de Clases Pasivas del Estado.

Un elemento fundamental de nuestro sistema de pensiones es el de su carácter solidario intergeneracional e interterritorial. Las pensiones que recibimos los pensionistas provienen de las aportaciones que hacen el conjunto de los trabajadores/as activos a la "caja única de pensiones". La lucha en la defensa de unas pensiones dignas y suficientes es una lucha del conjunto de los trabajadores/as a tener ese derecho en el momento de su jubilación y forma parte fundamental de la lucha del conjunto de las CCOO.

En ese amplio contexto del número de pensionistas, la función como Federación de Pensionistas y Jubilados debe seguir siendo en materia de Pensiones, un elemento aglutinador y propositivo, y de enlace con nuestros pensionistas, además de fortalecernos y cohesionarnos con las políticas aprobadas en la Organización. Todo ello nos ha llevado a realizar trabajos en el conjunto de la Federación, como son las movilizaciones, folletos explicativos de las pensiones, circulares tanto de las reuniones de los plenarios, como del Consejo del INSS, asistencias en asambleas y consejos territoriales, aunando así, nuestros objetivos comunes.

Por tanto, el trabajo se ha de componer de factores ya explicados y realizados hasta el momento, aunque incidiendo en que los problemas de las pensiones aún no están resueltos, y se tienen que redoblar esfuerzos para continuar trabajando en:

- -Seguir haciendo propuestas justas y suficientes para el sostenimiento de las Pensiones, y conseguir subidas anuales constantes, ligadas al IPC.
- -Continuar explicando insistiendo en nuestras propuestas y objetivos del Sindicato a través de, asambleas, consejos regionales, medios de comunicación, folletos, circulares y redes sociales.
- -Continuar enviando toda información Confederal y Federal, relacionada con las Pensiones. El conocimiento de nuestros trabajos hacia los afiliados y afiliadas, es muy necesario y conveniente.

-La colaboración y el trabajo de todas Federaciones Territoriales, para hacer llegar la información y propuestas de CCOO a nuestros afiliados y afiliadas, tienen que seguir siendo un factor de apoyo fundamental y decisivo, en el desarrollo de nuestras iniciativas.

-Coordinar con las Federaciones Territoriales la asistencia a las reuniones de consejos regionales y asambleas, para explicar y debatir sobre Pensiones.

Eje 2. Estado.de Bienestar, Dependencia y Servicios Sociales

La crisis sanitaria provocada por la COVID -19, ha puesto de manifiesto la importancia de los trabajos de cuidados en la sociedad actual y la precariedad con la que se han estado prestando estos trabajos en muchas ocasiones, especialmente las residencias de mayores, en las que se evidenció esa precariedad de manera trágica, falleciendo en las mismas sin la atención necesaria, solos y solas, "abandonadas a su suerte", negándoseles el derecho a una muerte digna. Se trata, además, de un sector altamente feminizado y al que históricamente no se le ha reconocido el valor suficiente, como ha sucedido a la mayor parte de trabajos realizados mayoritariamente por mujeres.

Por eso, una puesta al día del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia conlleva no sólo una adecuación de la atención que reciben las personas en situación de dependencia, sino también una revalorización del trabajo de cuidados realizado esencialmente por mujeres.

La crisis sanitaria, además, ha puesto en evidencia la fragilidad del sistema de atención a las personas mayores con carácter general y el de las personas en situación de dependencia en particular. La necesidad de una atención social y sanitaria global, interdisciplinar, integral y continuada que CCOO ha venido reclamando históricamente ahora se ha hecho, si cabe, más patente que nunca.

Los cambios sociales producidos progresivamente desde las últimas décadas y que tienden a acentuarse en el tiempo (evolución demográfica marcada por la llegada de la generación del baby-boom a las edades avanzadas, una mayor longevidad, una mayor cronicidad y un acentuado envejecimiento de la población, el justo aunque todavía lento cambio de rol de la mujer en la economía y los cuidados, etc.), conllevan obligatoriamente la necesidad de abordar una revisión integral del modelo tradicional de atención de las personas mayores y las personas en situación de dependencia.

La respuesta política y social más sólida que se ha dado hasta el momento a este reto, se produjo en el acuerdo de diálogo social de diciembre de 2005, que dio origen al acuerdo parlamentario con el que se aprobó la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y sus correspondientes desarrollos normativos.

El nuevo modelo de atención que se instauró en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) respondía así a un nivel de acuerdo político y social con escasos precedentes en nuestra historia reciente. Participaron del mismo desde las organizaciones sindicales y empresariales más representativas hasta la práctica totalidad de grupos parlamentarios (con la excepción de tan sólo 16 abstenciones) que abarcaban todos los ejes ideológicos. Y ha contado, además, con la participación activa y mantenida en el tiempo del conjunto de administraciones (central y autonómica principalmente, pero también con presencia de la local), en el marco de los acuerdos del Consejo Territorial y el Comité Consultivo en los que se ha venido vertebrando, de forma permanente en el tiempo, el desarrollo normativo del Sistema de Dependencia desde su puesta en marcha en 2006 hasta hoy.

El modelo de atención nacido de este marco de concertación social y político tan amplio responde, así, a los elementos de equilibrio que necesariamente debe cumplir una política pública que, por su importancia social y económica, debe garantizar un marco de estabilidad que le es imprescindible.

El modelo original supo encontrar en la calidad de la atención el eje vertebrador sobre el que descansar y al que se debía supeditar el resto de elementos. De ahí que esta fuese la primera ley que ha establecido una relación directa, jurídica y expresa, entre la calidad del empleo de quienes prestan los servicios y la calidad de la atención a la que acceden las personas beneficiarias de los mismos; y, además, ha sido capaz de concretar dicha relación en contenidos materiales concretos a través de los correspondientes desarrollos reglamentarios de obligado cumplimiento (ratios mínimos de plantilla, cualificación del personal, instalaciones adecuadas, etc.).

En el modelo original de atención instaurado en el SAAD, sin duda mejorable, no radica el problema de fragilidad que se ha evidenciado en la crisis sanitaria, sino precisamente en las carencias con las que se ha llevado a efecto su implantación.

Especial responsabilidad en este sentido han tenido los recortes presupuestarios impuestos en 2012, que aún hoy se mantienen en el ámbito estatal, y la renuncia del Estado desde entonces a liderar el proceso de implantación para garantizar la calidad de la atención. Destacan también el ínfimo papel jugado por los servicios de inspección y unas ratios de plantilla insuficientes para garantizar la calidad de los servicios.

Los recortes impuestos en 2012 implicaron la reducción de la financiación del sistema y, como consecuencia de ello, una minoración generalizada de la intensidad de las prestaciones reconocidas a las personas beneficiarias (recortes que, por ejemplo, alcanzaron hasta el 60% de las horas de atención de ayuda a domicilio originalmente previstas; o el establecimiento de una intensidad de atención que no alcanza ni una hora diaria en el caso de los servicios de prevención), la congelación de los precios de concierto y con ello

la relajación extrema de los mecanismos de inspección y supervisión pública de los estándares de calidad (cumplimiento de ratios de plantilla, etc.).

Sólo el procedimiento abierto para el reconocimiento de la cualificación profesional de las trabajadoras y trabajadores del sector, culminado en 2018 tras varias prórrogas, se salvó de lo que desde entonces se consolidó como una segunda etapa en la implantación del sistema, en la que la preocupación por la calidad de la atención quedó relegada en la práctica a un objetivo secundario, cuando no directamente prescindible.

El resultado de esta forma de implantar el Sistema de Dependencia ha sido la consolidación de un modelo de atención de fragilidad creciente, marcado por la precarización de las condiciones laborales y la insuficiencia de recursos, que durante la crisis económica ha podido mantener su estándar de atención sólo a expensas del sobreesfuerzo que los y las profesionales de estos servicios de atención han realizado. Pero que ante la magnitud de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 se ha visto ya totalmente desbordado.

Muestra de ello han sido, por ejemplo, la ausencia de protocolos claros de intervención en los servicios de atención domiciliaria de dependencia, así como la falta de un marco de coordinación sociosanitaria con el Servicio Público de Salud, que debían haber sido previstos tanto por parte de la Administración Central como Autonómicas, y a la que hay que sumar la incapacidad mostrada por las propias empresas privadas para posibilitar un marco seguro y garantista de atención.

Y otro tanto cabría decir del caso de los servicios de atención residencial, donde el efecto de esta incapacidad operativa se ha visto incluso agravado por las características de concentración de usuarios propias de estos servicios, y que tristemente ha concluido con la incapacidad para actuar ante los miles de fallecidos que se han registrado en estas instalaciones.

En todos los servicios profesionales de atención a la dependencia, las personas trabajadoras del sector se han visto tan expuestas como las beneficiarias y, pese a la profesionalidad y compromiso que han demostrado, se han visto desbordadas como consecuencia de la ausencia de recursos efectivos para enfrentar la crisis sanitaria.

En cualquier caso, la clave para resolver la situación actual que presenta el Sistema de Dependencia radica en volver a establecer la calidad de la atención como objetivo prioritario al que deben acomodarse el resto de elementos, tal y como se concibió en su diseño original.

Como se ha señalado, el SAAD presenta desde 2012, y en los últimos años de forma singularmente intensa, una fragilidad creciente. El Sistema ya presentaba signos evidentes de agotamiento antes de la crisis sanitaria, que exigían ya entonces intervenir. Por ejemplo, en 2019, por primera vez desde el año 2015, se ha registrado un incremento de la lista de espera y del volumen

de personas pendientes de valoración, que crecen más que las nuevas personas atendidas.

El crecimiento de la cobertura se ha producido, fundamentalmente, sobre la base de la prestación económica de cuidado familiar, la prestación vinculada a un servicio y la teleasistencia, todas ellas prestaciones de intensidad de atención singularmente bajas.

También supone un elemento de especial alerta el que dos Comunidades Autónomas hayan registrado directamente una reducción del número de personas atendidas, cuatro atienden mayoritariamente (+50%) con prestaciones económicas de cuidado familiar, que la Ley establecía como excepcional, o que una registre un peso desproporcionado (+40%) de la prestación vinculada al servicio, que implica un sobre-copago familiar y que la Ley también establecía como excepcional.

Sólo los datos de cierre del ejercicio de 2019 justificaban, por sí mismos, la necesidad de adoptar medidas intensas que reorientaran la deriva en la que se encontraba el proceso de implantación del SAAD. Los efectos que la crisis sanitaria ha provocado en el Sistema de Dependencia lo hacen imprescindible y urgente.

Las líneas generales de actuación:

Demandar del Estado una revisión profunda del modelo de residencias públicoprivadas, caminando hacia un modelo mayoritariamente público y gestionado por el Estado, que garantice los derechos básicos a sus usuarios la plena salud, la vida privada-familiar y la no discriminación.

Volver a establecer como eje articulador y objetivo prioritario del Sistema de Dependencia la calidad de la atención de las personas beneficiarias, revitalizando el contrato social con la ciudadanía que asegure una financiación adecuada y suficiente vinculada a tal objetivo y los medios establecidos en la Ley para alcanzarlos (suficiencia de las prestaciones, calidad del empleo, etc.).

Para conseguir lo anterior, resulta imprescindible que el Gobierno Central vuelva a ejercer un papel de liderazgo político en la implantación del SAAD, marcando la agenda de trabajo con el resto de Administraciones y actores implicados, garantizando la aplicación efectiva de los acuerdos alcanzados en este sentido, su seguimiento y evaluación de manera sostenida; así como también que esta actuación venga acompañada de la recuperación del nivel de financiación estatal vinculándola al cumplimiento de la mencionada agenda.

Partir de un proceso de evaluación de la implantación del SAAD, participado por el conjunto de administraciones y actores implicados, en el que debe incluirse una auditoria del impacto de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 en el SAAD y de la respuesta que se ha dado desde los distintos centros y servicios que conforman el Sistema. Hay que mantener una adecuada coordinación de la FPJJ en la elaboración de propuestas conjuntas con las

demás federaciones implicadas en la dependencia de manera que puedan extraerse conclusiones que ayuden a corregir las deficiencias detectadas.

Dentro de la agenda de trabajo para la evaluación del SAAD, debe priorizarse la reversión de los recortes impuestos desde 2012:

- Recuperando la intensidad de todas las prestaciones recortadas entonces y estableciendo en sus casos aquellas definidas con posterioridad hasta garantizar de nuevo el nivel de suficiencia de las mismas.
- Revirtiendo el incremento de los copagos.
- Garantizando la atención efectiva de la totalidad de personas en situación de dependencia que actualmente aún se encuentran pendientes de atención, preferentemente a través de servicios profesionales
- Realizando la supervisión del cumplimiento efectivo de los requisitos exigidos en el Acuerdo de acreditación de centros y servicios de 2008 (ratios de plantilla, condiciones materiales de los centros, etc.) y su actualización en 2017 (referida a la acreditación de las cualificaciones profesionales), así como la recuperación del marco de diálogo social interrumpido en 2012 que tenía el objetivo de ahondar en los requisitos de calidad vinculados a la acreditación de la totalidad de servicios contenidos en el catálogo de prestaciones del SAAD.
- Garantizando la plena transparencia del SAAD, priorizando la publicación de una nueva estadística de gestión de prestaciones, así como información sobre la financiación estatal y autonómica que realmente sostienen el sistema, con lo que, además, se posibilite la realización de una evaluación certera de la situación que se presenta tras la crisis sanitaria por la COVID-19.

Somos conscientes de que la reversión de los recortes de 2012 resulta un paso imprescindible pero insuficiente para garantizar la suficiencia de las prestaciones. Por ello, una vez revertidos dichos recortes se debe seguir revisando tanto el catálogo de prestaciones como los requisitos de acreditación hasta lograr garantizar la calidad de la atención en los términos en los que se plantea en la Ley de Dependencia.

Revisión de los instrumentos de garantía del control público de la calidad de los servicios de atención a la dependencia. Para ello, en el marco de la agenda de evaluación del SAAD, el Gobierno Central y las CCAA, deben promover mecanismos efectivos de intervención, entre los que debería priorizarse:

 El reequilibrio de la oferta de servicios de gestión pública directa, actualmente minoritarios, orientados a garantizar la plena cobertura de la creciente demanda que se producirá en las próximas décadas, y a la que debe asociarse la correspondiente financiación para la provisión de estas nuevas infraestructuras de gestión pública directa.

- Revisión de los instrumentos jurídicos que actualmente se utilizan para establecer la colaboración público-privada, de manera que se limiten exclusivamente a aquellos que, como en el caso de conciertos, ofrecen un nivel de garantía más elevado, tanto en lo relativo al control público de las condiciones en las que se ofrecen los servicios, como respecto de la garantía de la adecuada financiación pública de los mismos. En este marco los centros y servicios deben cumplir los mismos requisitos que los gestionados directamente por las Administración Públicas, tanto en condiciones materiales y funcionales, como de personal. Se les debe exigir el mismo grado de transparencia y rendición de cuentas que a las Administraciones Públicas.
- Establecimiento de protocolos de control para garantizar que los pliegos de licitaciones públicas no se devalúen y se garantice siempre el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales (por ejemplo, impulsando instrumentos de contratación pública con participación social, establecimiento obligatorio de cláusulas sociales en los pliegos de licitación, exclusión de empresas que realicen oferta temeraria, incremento de sanciones administrativas por incumplimiento de cláusulas concretas, etc.).
- Refuerzo de la inspección de Servicios Sociales, estableciendo compromisos concretos de actuación por parte de las Administraciones Públicas competentes para ello.
- Elaboración de un registro de profesionales y de residencias públicas, privadas y concertadas a nivel nacional.
- Establecimiento de un modelo de coordinación sociosanitaria bajo la coordinación y supervisión de los servicios de salud. Desde su puesta en marcha en 2006, ya se previó el hecho de que la atención a las situaciones protegidas por el SAAD requiere un componente sanitario y otro de servicios sociales que, a nuestro entender, deberían coordinarse.

Con pleno respeto a los ámbitos de actuación que le son propios a cada uno de ellos, se debe priorizar la puesta en marcha de estrategias de atención centradas en la persona que, de forma integrada, incluyan recursos de servicios sociales y servicios de salud de atención primaria y especializada que trabajen de forma protocolarizada y estable en el tiempo. En este marco, la atención geriátrica y gerontológica debe jugar un papel destacado.

De este modo se podrá garantizar una atención integral, aumentar la capacidad de autonomía personal al prevenir situaciones ligadas a la fragilidad, y anticiparnos en la respuesta que nos permita evitar situaciones como las que hemos vivido con motivo de la crisis sanitaria.

Reorganización de los centros de atención de personas dependientes, adecuando sus recursos y espacios medicalizados en función del grado de dependencia y bajo la dirección e inspección de los servicios públicos de salud.

Garantizar el ejercicio del derecho a la atención. Pese a que la atención a la dependencia se configuró en la ley como un derecho subjetivo pleno, su ejercicio se ha visto limitado en la práctica como consecuencia de haber establecido la Jurisdicción Contencioso-administrativa como la competente en casos de incumplimiento por parte de la Administración.

De este modo, una dimensión esencial de la calidad del derecho reconocido en la Ley de Dependencia radica en la necesidad de reforzar la garantía jurídica de su ejercicio, de manera que se reconozca la Jurisdicción de lo Social como la competente en los posibles conflictos que puedan derivarse de esta materia, en los mismos términos en los que está establecido para el resto de derechos sociales (pensiones, desempleo, etc.).

En este sentido se debe reclamar el cumplimiento efectivo de la Disposición final séptima de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en orden a garantizar la entada en vigor del art. 2.0) de la misma norma, posibilitando así que los litigios en materia de dependencia sean vistos por la Jurisdicción Social.

Restablecer el diálogo social. Todas estas medidas se deben consensuar en un espacio formal y permanente de diálogo social. De forma inmediata, con una agenda establecida y con la decisión de encontrar soluciones y decisiones en el menor tiempo posible.

Este espacio de diálogo social debe convocarse de manera inmediata para abordar en primer lugar el proceso de desescalada de la crisis sanitaria de la COVID-19, realizar una primera evaluación de la situación y proponer una agenda de trabajo con compromisos temporales claramente definidos para abordarla.

En el ámbito de la atención sociosanitaria se tendrá que adecuar el calendario de desescalada a la situación de cada uno de los centros: existencia o no de contagios, realización de test fiables a la plantilla y a las personas usuarias, aplicación de las medidas de protección requeridas y existencia de equipos de protección suficientes para que las plantillas desempeñen su labor profesional con garantías de seguridad. La propuesta de desescalada se tendrá que plantear en los centros con la participación de la representación legal de los trabajadores, atendiendo a los criterios establecidos por los servicios de salud y al amparo de su supervisión.

Eje 3. Protección a la salud y asistencia sanitaria

La esperanza de vida en España es una de las más altas registradas en el mundo, aunque entre los 10 primeros países hay cierta alternancia en cuestión de décimas, codeándonos con países con mayor desarrollo social, económico y

sanitario como Japón o Suiza, en ellos la prolongación de la esperanza de vida se ha visto atenuada en los últimos años, lo que parece decir claramente que pese a los avances en medicina y salud, a partir de cierta edad, el avance se ralentiza, por lo que alcanzar los 90 años de media es casi una quimera en las próximas generaciones, desde los 80,9 años en hombres y 86,2 en mujeres que se registraron demedia en el año 2019 (datos publicados por el INE). Junto con este fenómeno demográfico, se produce un envejecimiento pausado de la población, de tal forma que las personas mayores de 65 años supondrán cada vez un mayor porcentaje del total de la población. En 2020 somos el 19,9% de la población total en España. Fenómenos como la pandemia u otras enfermedades fruto de nuestro mal trato a la naturaleza y el medio ambiente, pueden ocasionar retrocesos en estas evoluciones demográficas. La tasa de dependencia en mayores de 64 años pasa de 30,19% en el 2020 (datos publicados por el INE), y con cifras de empeoramiento, en términos relativos, en los próximos años, aunque sabemos por las caídas de 2008 y 2012 que las crisis económicas, las pandemias, el avance de la medicina, etc., pueden alterar esta evolución de manera significativa negativa o positivamente.

Garantizar la atención en zonas rurales y aisladas, con una importante presencia de personas mayores. En España hay 402 municipios donde el porcentaje de población con más de 65 años ya está por encima del 50%, con lo que ello supone en materia de servicios y de movilidad, entre otras cosas.

Todo ello conlleva cambios sociales relevantes. Uno de los más relevantes, que disminuye la ratio de apoyo familiar (el número de personas con una edad comprendida entre los 45 y los 64 años en relación con el número de personas con 80 y más años). Si en 2002 eran 5,7; en 2015 esta cifra se ha reducido hasta 4,6 y en el futuro las proyecciones sitúan este indicador en 1,4. En otras palabras, la capacidad de atención desde el entorno familiar disminuye con tal intensidad que no será posible confiar a este ámbito el cuidado de las personas octogenarias.

Debemos actuar de una manera preventiva, con promoción y educación para la salud, y con la intención de que no se presenten enfermedades crónicas, o al menos que tarden en aparecer, y demorar la situación de dependencia.

Una prevención primaria sobre estilos de vida y principales enfermedades prevenibles, y una prevención secundaria sobre el diagnóstico precoz e inicio de tratamientos anticipados, si tuvieran cabida, en enfermedades prevalentes, como en los casos de enfermos con deterioros cognitivos.

La atención asistencial requiere un componente sanitario y otro de servicios sociales que, a nuestro entender, debería desarrollarse de forma coordinada. Así se deben incluir los servicios de salud, de Primaria y Especializada, los servicios relacionados con la atención a la dependencia, regionales o locales, y además, que exista un referente coordinador que pueda pertenecer a un grupo profesional o a otro.

Hoy más que nunca es necesario, por tanto, contar con servicios públicos que den adecuada respuesta a las necesidades de atención de la población mayor. Junto a los necesarios servicios sociales y de atención a la dependencia, es imprescindible reforzar y reformar el Sistema Nacional de Salud (SNS) y su capacidad de respuesta ante el envejecimiento, la cronicidad y la mayor demanda derivada de las patologías asociadas a la edad. Un SNS que cuente con los recursos económicos, profesionales y tecnológicos para hacer frente a los exigentes retos que tiene por delante; que garantice la universalidad en el acceso a los servicios sanitarios; que ofrezca una cartera de servicios adecuada a las necesidades de la población; que fomente la participación ciudadana y profesional en su gobierno; que asegure la equidad, la calidad y la cohesión en el conjunto del SNS; y que potencie el buen gobierno, con transparencia y rendición de cuentas. Sin embargo, la política de recortes sufrida a lo largo de estos años ha afectado negativamente a la capacidad del servicio público sanitario y, de forma relevante, a puntos críticos en la atención a las personas mayores. Hay que corregir una política que ha implicado que el gasto sanitario público en porcentaje al Producto Interior Bruto (PIB) haya pasado del 6,5 en el 2014 al 6,4 en el 2018, se ha reducido y no ha cubierto, siquiera, el crecimiento del IPC.

En primer lugar, resulta crucial reforzar la atención primaria. No sólo por ser la puerta de entrada al sistema sanitario, donde profesionales de la medicina de familia y de la enfermería constituyen la primera referencia de atención y cuidados, sino por ser, al mismo tiempo, un lógico punto de encuentro con los servicios sociales y con la atención a la dependencia. Un potente sistema de atención primaria es la base para la atención a las personas mayores, a pesar de lo cual ha sufrido un recorte en términos relativos aún mayor que la media general, de forma que entre 2009 y 2014 se ha reducido el gasto en un 15,9%. En 2016 la Atención Primaria significa el 13,6% de media en el total del gasto sanitario público.

El Gasto Sanitario en Sanidad Pública debe alcanzar, al menos, el 7,2% del PIB, con carácter finalista, destinando el 25% a la Atención Primaria. En 2017 (últimos datos disponibles), España había dedicado apenas un 5,9% del PIB a Sanidad. Y la tendencia es negativa, ya que éste es el peor dato desde 2010, cuando el gasto sanitario se situaba en el 6,4% del PIB. Lejos de recuperarse tras la crisis, la Sanidad pierde financiación cuando el panorama demográfico hace más necesario su refuerzo. Sólo la partida destinada a conciertos con el sector privado crece respecto de 2010.

A nivel general, entre 2010 y 2016 el gasto en servicios primarios de salud se vio recortado en más de un 10%, situándose en el 13,5% del gasto sanitario, reforzando la tendencia hacia el modelo hospitalocentrista. La diferencia entre CCAA es importante, pero ninguna se acerca al 25% para la financiación de la Atención Primaria. Con datos de 2016, este nivel asistencial recibe un 17,6%

del presupuesto sanitario en el mejor de los casos y apenas un 11,6% en aquellas CCAA que le dedican un menor porcentaje de los recursos.

Coordinación de medios asistenciales.

El ciudadano ha de ser el centro de atención del sistema, para ello se necesita una absoluta coordinación entre niveles asistenciales. La A.P. debe crear protocolos de actuación con:

- Urgencia y emergencias extra-hospitalarias.
- Los servicios de urgencias hospitalarios.
- Los distintos equipos asistenciales hospitalarios.
- De forma primordial en la atención domiciliaria con los distintos servicios, incluido la atención domiciliaria hospitalaria. La asistencia domiciliaria se convertirá en un centro de atención específico, básico y fundamental.
- Todo el ámbito socio-sanitario.
- Buscando la mayor eficiencia en los cuidados, tratamientos y utilización de recursos.
- Potenciar la participación ciudadana en los consejos de salud o nuevos espacios de colaboración.
- Se debe perseguir, con estas medidas y otras muchas, la equidad de la asistencia a los ciudadanos y evitar las desigualdades en salud.
- Defender la creación de una reserva nacional de material sanitario, para, en caso de una crisis asistencial como la presente pandemia, dar respuestas tempranas sin depender de terceros países.
- Exigimos a nuestros gobernantes que aumenten el presupuesto para de I+D+I: la investigación ha sido siempre dejada de lado, siendo esencial para afrontar con la mayor solvencia pandemias como la COVID-19, y prevenir futuras.

Geriatría

Nuestra exigencia de un SNS fuerte y capaz de responder a la fuerte demanda actual y futura pasa también por contar con los profesionales mejor preparados. De manera coordinada e interdisciplinar, se necesitan profesionales con especialidades de diferente perfil para la atención completa a la población mayor. Junto a profesionales de la medicina de familia y de enfermería en atención primaria, auxiliares y cuidadores, se necesitan especialistas en medicina interna y geriatría, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, nutricionistas, psiquiatras y psicólogos, que evalúen los mejores cuidados para cada persona y el lugar idóneo de atención (centro de salud, hospital, domicilio, centro de día). Esta necesidad choca con que el 40% de la reducción del gasto en la sanidad pública corresponde al capítulo de lo personal, debido a los

recortes de salarios y de empleo. Es decir, en un periodo de fuerte crecimiento de la demanda derivada del envejecimiento de una población cada vez más necesitada de cuidados, se recortan sobre todo los empleos en enfermería, la profesión básica de los cuidados sanitarios.

El incremento absoluto y relativo del número de personas mayores, junto a las limitaciones que éstas tienen para el desarrollo de sus actividades básicas en la vida diaria y de sus actividades domésticas, debe conllevar un refuerzo de los sistemas de atención domiciliaria. La caída de la ratio de apoyo familiar, el cambio en los roles tradicionales de hombres y mujeres y el fuerte incremento de la demanda esperada deberían implicar un mayor esfuerzo en el desarrollo de la hospitalización a domicilio, la atención domiciliaria desde los centros de atención primaria y los servicios de ayuda a domicilio dependientes de los servicios sociales.

Junto a la atención sanitaria deben promoverse políticas preventivas que disminuyan los riesgos que sufren las personas mayores. Promover la actividad física, actuar sobre los riesgos de fragilidad de las personas mayores, adoptar medidas que reduzcan los riesgos de caídas (el 83% de las muertes por caídas se producen entre la población mayor de 65 años), promover una alimentación saludable y la disminución de consumos nocivos y de riesgo (alcohol y tabaco), y favorecer el bienestar emocional son programas que deben estar integrados en las actividades de los centros sanitarios y sociales en relación con las personas mayores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) alerta sobre los factores de riesgo de los trastornos mentales en las personas mayores, estimando que más de un 20% de los que tienen 60 o más años los sufren. La pérdida de independencia por dificultades de movilidad, dolor crónico, fragilidad u otros problemas mentales o físicos, la pérdida de seres queridos, el descenso del nivel socioeconómico o la discapacidad, son factores que pueden ocasionar aislamiento, pérdida de independencia, soledad y angustia, según la OMS. La demencia mengua la memoria y la capacidad de pensar, trastornos del comportamiento e incapacidad para realizar las actividades de la vida cotidiana y la depresión deben ser abordadas con estrategias de promoción de hábitos activos y saludables y proporcionando a los adultos mayores una atención de salud mental eficaz en el nivel comunitario. No hay que olvidar que el 31% de las muertes por lesiones auto-infligidas se produce entre los mayores de 65 años, muy por encima de su peso demográfico. Por ello, se deben promover políticas que presten especial atención a las necesidades de la población mayor, mejorando la capacitación de los profesionales para la detección temprana y la atención óptima ante estas situaciones, asegurando una atención integrada y a largo plazo, reforzando los servicios de cuidados paliativos y facilitando el apoyo social a las personas mayores y a quienes cuidan de ellas.

Última fase de la vida.

Es un aspecto por el cual todos hemos de pasar y que a nuestras familias y a nosotros mismos nos producen gran preocupación, nos referimos a la insuficiencia de centros socio-sanitarios, la insuficiencia de equipos de curas paliativas, la falta de libertad a la hora de morir y el negocio con los seguros de entierro. Los cuatro aspectos antes mencionados están candentes en la sociedad y el conjunto de ésta los padece, por ello en los planteamientos reivindicativos de CCOO hemos de incorporar. -Reclamar la suficiencia de centros socio-sanitarios. -Que mediante los centros de tención primaria se pueda elaborar el testamento vital y que éste sea incorporado en el historial médico. -La exigencia de un registro a nivel español y europeo del testamento de voluntades anticipadas (Testamento Vital). -Creación de los equipos necesarios de curas paliativas. Se ha de desarrollar la normativa legal necesaria para que cualquier persona, libremente, pueda reclamar la aplicación de la eutanasia. Es necesario regular el precio de las pólizas de seguros para entierros.

Salud bucodental

La salud bucodental es una base esencial para mantener tanto el bienestar general como un buen estado de salud global. Sin embargo, las encuestas de salud permiten observar que la mayor parte de las personas mayores de 65 años centran su atención en la extracción de piezas dentales, colocación de fundas y prótesis e implantes, reduciéndose las consultas por revisión o chequeo o para la limpieza de la boca. La atención a la salud bucodental debe conllevar la promoción de programas especiales dirigidos a las personas mayores orientados a la promoción de la salud, la educación sanitaria y la prevención en el marco de la atención primaria. Asimismo, debería extenderse la cartera de servicios más allá de los procesos agudos odontológicos derivados de infecciones, inflamaciones o traumatismos, de forma que la odontogeriatría que tiene como objetivo primordial la prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud bucodental de las personas mayores, considerando los cambios biológicos sistémicos y bucales inherentes al envejecimiento, forme parte de la atención sanitaria recibida por las personas mayores. Nuestro sistema sanitario y sus prestaciones no contemplan las prótesis auditivas, salvo en casos muy concretos y que solo llegan a una población con recursos muy escasos, quedando la mayoría de este colectivo en manos de compañías privadas que se aprovechan y a veces sin escrúpulos. Por último, debería facilitarse el acceso con copago, hasta conseguir la gratuidad a los tratamientos reparadores, teniendo en cuenta que su alto coste supone una barrera infranqueable para muchas personas mayores.

También tenemos que reivindicar la salud oftalmológica a mayores de 65 años y pensionistas con dificultades de visión para que la Seguridad Social asuma las prótesis necesarias para su vida diaria y en caso de intervención quirúrgica,

el Sistema Nacional de Salud lo asuma, con independencia de la edad del paciente.

Copago sanitario

Las personas mayores de 65 años de edad son las principales consumidoras de medicamentos. El 92% de ellas toma algún fármaco, recetado o no. Junto a políticas de uso racional del medicamento y acciones de educación sanitaria e información, que mejoren la adherencia terapéutica, es necesario luchar para que se anulen algunas de las medidas adoptadas en estos últimos años, orientadas exclusivamente a incrementar la aportación de los usuarios sin intervenir de forma decidida frente a las políticas de venta aplicadas por la gran industria farmacéutica. Entre 2014 y 2019 el gasto en productos farmacéuticos v sanitarios ha pasado de los 18.886 millones de euros a los 23.638 millones en el último año. Representa un aumento del 20%. De estas cifras globales comprobamos que en el año 2014 se gastaron en recetas para fármacos y productos sanitarios casi 10.000 millones de euros, que pasaron a 11.302 millones en el año 2019. Más llamativo resulta el gasto en farmacia hospitalaria que pasa de 5.114 millones en el 2014 a 7.400 millones de euros en el 2019, más de un 40% de incremento, en relación a las nuevas terapias en el tratamiento de la hepatitis C y de nuevos fármacos oncológicos y para patologías autoinmunes. Se hace imprescindible un control por parte del Estado del gasto farmacéutico, de las patentes, de los precios de nuevos fármacos y el control de precios de la cartera de medicamentos financiables y su abastecimiento, entre otras actuaciones.

La exclusión de más de 450 medicamentos de la financiación pública, muchos de ellos considerados esenciales por la OMS ha producido un aumento de los precios en su venta libre, en un país que además, tiene un consumo excesivo en gasto farmacéutico. En definitiva, se ha producido un incremento de las desigualdades en el acceso al levantar una barrera económica, infranqueable para muchas personas. Hay que mejorar la transparencia, la información y la participación en este tipo de decisiones, evitando que se generen problemas en la continuidad de los tratamientos y en el acceso a medicamentos eficaces y necesarios. Desde CCOO siempre hemos defendido una propuesta de compra conjunta, bien en forma de subasta o de acuerdos únicos de las Comunidades Autónomas, con mayor participación de los órganos institucionales del Ministerio de Sanidad.

Por último, cabe señalar que la modificación del copago en la prestación farmacéutica, introducida en 2012, ha generado distorsiones y desequilibrios que deben ser anulados. Desde CCOO hemos defendido que las aportaciones siempre deben estar vinculadas a los niveles de renta, tener en cuenta la gravedad o cronicidad de las enfermedades tratadas y establecer límites a las aportaciones producidas. Sin embargo, con el modelo actual hay personas con muy bajos ingresos económicos que no están excluidas del copago farmacéutico, viéndose obligadas a aportar un 40% del precio total de los

medicamentos. El Ministerio ha facilitado datos por tramos económicos, pero sólo hasta el 2017. Se puede apreciar como las rentas inferiores a los 18.000 representan el 70% de las aportaciones de copago, el 40%. Entre los 18.000 y los 100.000 euros se encuentran algo más del 25% (el 50% de aportación) y, una mínima parte de ciudadanos aportan el 60% de copago con rentas superiores a los 100.000 euros. Esta misma proporción, pero aún más llamativa en las rentas más bajas, se ve reflejada en las aportaciones También, hay personas con discapacidad superior al 33% que, a pesar de la misma, se ven obligadas a aportar importantes cuantías económicas por no cumplir otros requisitos exigidos. Y hay pacientes con enfermedades que requieren tratamientos especialmente largos y costosos a los que se les obliga a pagar el 40% o el 50% según su nivel de renta. En el Barómetro Sanitario de 2018 se recoge la cifra de un 3% de media en España, con diferencias entre CCAA, en la pregunta: ¿Ha dejado de tomar algún medicamento recetado por un facultativo de SPS por motivos económicos? Los tramos y límites establecidos tienen que modificarse, ampliando los colectivos excluidos, regulando nuevos tramos, estableciendo límites en las aportaciones en un mayor número de casos y corrigiendo las desigualdades en el esfuerzo que se derivan de la estructura actual. Exigimos que todos los medicamentos lleven reflejado, claramente, su precio de venta al público.

Esta modificación del copago de la prestación farmacéutica se ha demostrado ineficaz e ineficiente, no es capaz de separar la demanda adecuada de la inadecuada estando mediatizada la influencia sobre el consumo por el nivel de renta de las personas, penaliza a las más enfermas y fomenta la injusticia del sistema con el objetivo de acabar con su carácter solidario y redistributivo, convirtiendo la prestación farmacéutica en un producto de consumo, por lo que debe ser derogada.

Volvemos a reclamar un cambio en el copago farmacéutico.

Excluir de cualquier tipo de aporte en la compra de medicamentos financiados por el SNS:

- A los pensionistas por debajo de los 18.000 euros de ingresos anuales.
- A los trabajadores que se encuentren por debajo de unos ingresos medios anuales por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, y de los familiares que estén a su cargo.
- Revisión del resto de los porcentajes de aportación con nuevos tramos más acordes a la realidad social.

Uno de los aspectos esenciales del estado del bienestar es disponer de un buen Sistema Público de Salud. En España estábamos convencidos de que lo teníamos y estábamos orgullosos de ello, pero la pandemia de la COVID-19 nos ha hecho ver la realidad. Nuestro Sistema Público de Salud que en su día era uno de los mejores del mundo, ya no lo es. La reducción de recursos

humanos y económicos que se han efectuado en los últimos años, así como las privatizaciones, han hecho que las costuras del Sistema Público Sanitario hayan reventado, lo que ha conllevado el falleciendo de miles de personas al no poder ser atendidas por los servicios sanitarios públicos, algo que no tendría que haber sucedido.

La inversión en el SPS no lo debemos ver solo como un coste, es un potente sector económico generador de empleo y riqueza. Nuestro Sistema Público de Salud es fruto de un importante consenso social y político, los sindicalistas hemos de hacer los esfuerzos necesarios para que éste vuelva a ser lo que fue y se mantenga en el tiempo; se ha construido poco a poco en el transcurso de los años con el esfuerzo del conjunto de la sociedad; En la actualidad, está transferido para su aplicación y desarrollo a las CCAAs, junto con la enseñanza, los servicios sociales, y la atención a la dependencia.

Eje 4. Enfermedades profesionales (El Amianto)

Huelga hablar de la peligrosidad del amianto. Material cancerígeno de primer orden y que ha sido y es un auténtico asesino de trabajadores, de sus familiares y seguramente de la población en general.

CCOO viene actuando en esta problemática desde el año 1975, por eso debemos seguir trabajando sindicalmente sobre el amianto y continuar con nuestras actividades y campañas, para apoyar a los afectados y víctimas, para prevenir que los afectados no se conviertan en víctimas, para defender los derechos de los afectados, recabar justicia y compensación para todas las víctimas y exigir responsabilidades a quienes han provocado esta tragedia.

Nuestra mayor preocupación es por la salud de las personas y en lo referente al amianto por:

- Los que trabajaron con amianto en tiempo pasado.
- Por los que en la actualidad trabajan con amianto.
- Por los trabajadores y trabajadoras que están o estuvieron en ambiente de amianto.
- Por la ciudadanía en general que está o pudo estar sometida a ambiente de amianto.

Plan de trabajo 2018-2021

En nuestro último congreso alcanzamos el compromiso, por parte de la Federación Estatal, con sus afiliados y con el conjunto de los trabajadores, pensionistas, jubiladas y jubilados, de fijar la atención de forma preferente en la salud de los mismos. Desde este punto de vista, la salud de los PPJJ guarda directa relación con las condiciones de trabajo que tuvieron en su pasado laboral. Es por ello que para nuestra Federación es un compromiso fundamental todos los temas relacionados con la salud laboral, puesto que ellos se convierten en la salud actual de las compañeras y compañeros. Como

muestra bien vale el caso del amianto pero queremos dejar claro que no es el único problema aunque quizá sea el más acuciante.

Para alcanzar los objetivos aprobados por nuestro Congreso Federal nos parecía necesario seguir abundando en los trabajos iniciados en la pasada legislatura en los tres ejes de trabajo:

- Al interno de la organización
- Información y sensibilización.
- Institucional.

Al interno de la organización.

- Retomar y darle continuidad al grupo de trabajo específico del amianto.
- Tener relación con los grupos de trabajo territoriales.
- Hacer seguimiento de los convenios INSS-CCAA.
- Seguimiento RERA y RETEA.
- Seguimiento PIVISTEA. Unidades de referencia.

Información y sensibilización

- Información y sensibilización de afiliados.
- Redacción de nuevos materiales informativos que den continuidad a los utilizados con anterioridad.
- Publicación en la Revista de noticias, artículos específicos.
- Generar ronda de jornadas para llegar a los territorios donde no se hicieron con anterioridad.
- Comenzar una segunda ronda donde se profundice sobre la primera realizada.

Institucional

- Contactar y mantener relación periódica con el Ministerio de Sanidad.
- Contactar con el INSS.
- Contactar con el INSERSO.
- Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos al amianto (PIVISTEA).

Hay que desarrollar una acción proactiva para que una mayoría de trabajadores del amianto estén acogidos al Programa.

• Buscar y atender a trabajadores de sectores usuarios de amianto de escasísima presencia en el PIVISTEA (construcción, agro, servicios).

- Reconocer las enfermedades profesionales diagnosticadas en el PIVISTEA como enfermedades profesionales por el Sistema de Seguridad Social.
- Reconocer en el cuadro de enfermedades profesionales las placas pleurales y los cánceres de ovario, esófago y aquellos otros, que la evidencia científica señale.
- Dar tratamientos psicológicos relacionados con los problemas asociados al amianto.
- Mantener y mejorar las unidades sanitarias específicas de amianto.
- Facilitar los procedimientos e investigación sobre las enfermedades del amianto.

Convenios de colaboración INSS-CCAA

Desde hace ya unos años el INSS viene acordando con las comunidades autónomas, con sus consejerías de sanidad, un convenio de "colaboración para la realización de actuaciones conjuntas en relación a los trabajadores afectos a patologías derivadas de la utilización laboral del amianto. Con este ya son 13 los convenios en vigor en este momento; no cuentan con convenios de esta naturaleza: Andalucía, Canarias, Cantabria y Extremadura.

Estos convenios pretenden aportar un intercambio de información entre los EVIS y las Consejerías de Sanidad que facilite la valoración de la contingencia profesional. Esto debe hacer más fácil los procesos y menos molesto para los trabajadores afectados. Los convenios crean una comisión de coordinación que además de la coordinación ente las instituciones han de generar un informe de sus trabajos.

Ley del Fondo de Compensación de las víctimas del amianto.

La creación de un fondo de compensación en el Congreso cumpliría con una vieja reivindicación sindical y alinearía a España con países de nuestro entorno como Francia, Bélgica o Países Bajos. El avance logrado en el Congreso es fruto del ingente trabajo desarrollado a lo largo de décadas por las víctimas, sus familias, sindicalistas y otras muchas personas que se han enfrentado en la calle o en los juzgados a empresas del amianto, organismos de la Administración y Mutuas responsables entorpecimiento el del en reconocimiento del daño, cuando no de su paralización. Aun así todavía quedarían otras cuestiones pendientes de abordar como garantizar que todas las personas expuestas de una u otra forma al amianto accedan de forma efectiva a la vigilancia de la salud o la elaboración de un plan nacional para la retirada de las miles de toneladas de amianto que aún se encuentran instaladas en nuestro país, única manera para poner fin definitivamente a la epidemia del amianto, tal como establece el Parlamento Europeo.

La creación del fondo de compensación de víctimas del amianto es un acto de justicia y una herramienta absolutamente indispensable para paliar los sufrimientos de las personas afectadas y sus familias.

Como sabéis el Parlamento Vasco hizo una propuesta de Ley de Fondo de Compensación para las víctimas del amianto. Se presentó a las Cortes Generales y se aprobó su tramitación encargándose a la Comisión de Empleo y Seguridad Social y en octubre del 2017 se abrió el periodo de enmienda a la totalidad. La ley decae al convocarse elecciones, esperemos que en este nuevo periodo se vuelva a tramitar lo más pronto posible.

Amianto instalado y su desamiantado

Los países de la Unión Europea (UE) han consumido durante el siglo XX en torno a la mitad del amianto del mundo. Por ello las muertes ya habidas y las esperadas por el envenenamiento debido a este material son escandalosas. Se prevén más de 500.000 muertes, entre 1999 y el futuro 2029, en solo seis países (Alemania, Francia, Italia, Países Bajos, Reino Unido y Suiza), de acuerdo con diversos estudios, y para el caso de España estas cifras alcanzarán del orden de varias decenas de miles. Muchas de las víctimas expuestas al amianto y que han desarrollado o desarrollarán enfermedades graves están desatendidas y tienen que reclamar sus derechos al albur de los juzgados, pasando un calvario, cargando con su propia enfermedad y muchas veces con la desidia de las administraciones. El hecho de estar prohibido el uso de amianto en la UE desde 2005, no es óbice para que siga habiendo muchos trabajadores expuestos al mismo (tareas de mantenimiento y reemplazo de sustancias con este material, por ejemplo), y que la población en general tenga que convivir con la mayor parte del amianto instalado que no ha sido retirado. Es un material que tiene una vida útil limitada, que está sujeto a manipulaciones temerarias y al desgaste meteorológico inevitable, por lo que se hace muy peligroso.

Localizar amianto instalado y material que lo contenga en edificios públicos y privados, terrenos, infraestructuras, instalaciones, logística, tuberías, El censo y localización evitará contaminación en posibles obras u operaciones de mantenimiento.

Establecer lugares en cada zona, para llevar los productos de amianto (tuberías, uralita, etc.) y productos contaminantes, cuando se realizan labores de desmontaje o retirada de rehabilitaciones de viviendas etc.

Control de fibras de amianto en centros de trabajo, centros urbanos, vertederos (controlados y sin control) y en agua distribuida por conductos de fibrocemento.

Reforzar desde las instituciones inspección y asesoramiento. Aplicar la directiva 2009/148/CE y el RD 396/2006 (reformar y actualizar este último en base a la experiencia acumulada y a la evidencia científica). Si no se trata y

retira el amianto instalado y los materiales que lo contienen habrá una epidemia sine díe.

Propuesta de Trabajo

Los órganos de gobierno de la Federación Estatal una vez presentado y aprobado este proyecto de Plan de Trabajo, harán el seguimiento del mismo y evaluarán sus resultados tanto desde un punto de vista del proceso como en referencia a los resultados. Con las estructuras creadas y la base general de este Plan de Trabajo, decidimos abordar otras enfermedades o dependencias.

- -Prepararemos algún artículo para la revista "ORIENTACIÓN" sobre diferentes cánceres producidos por el amianto (cáncer de laringe, cáncer de esófago, etc.).
- -También elaboraremos una nueva Campaña sobre el amianto, preferiblemente cuando haya Ley de Fondo, invitando formalmente a las organizaciones que no hicieron la primera ronda para que la hagan y proponemos una segunda ronda.

Este plan de trabajo valdrá en tanto y cuanto haya un desarrollo en los diferentes territorios para lo que sería imprescindible la coordinación y mantener el grupo de trabajo Federal aunque hubiera que redefinirlo.

Situación Actual

En la actualidad se plantea desde diferentes instituciones, entidades y expertos, la conveniencia de redactar una Ley Integral sobre el amianto. Sin duda por todo lo expuesto con anterioridad se puede desprender la conveniencia de redactar tal Ley. Tanto es así que nuestra Confederación ya trabajó sobre un proyecto de borrador de Ley Integral con el Grupo Parlamentario de Unidas-Podemos y otras instituciones y expertos en la legislatura pasada. No obstante dado lo avanzado de los trabajos parlamentarios con respecto a la Propuesta de Ley del Fondo de Compensación del amianto y a la perentoria urgencia de su implantación, creemos imprescindible la redacción de esta Ley del Fondo, aunque cuando se redacte una de carácter integral la del Fondo pudiera constituir un capítulo de esa ley Integral.

En línea con lo expresado sobre desamiantado de nuestro País, se hace imprescindible la redacción de un Plan que organice y financie tal desamiantado. Tal propósito no puede ser ajeno a los esfuerzos europeos para la consecución de este objetivo en todos los aspectos organizativos, técnicos, económicos, etc. El mencionado Plan tendría que ser mandato de la referida Ley Integral sobre el amianto.

Lesiones musculo-esquelético

Como decíamos anteriormente nuestra mayor preocupación es la salud de las personas y dentro de otras enfermedades laborales están las lesiones musculo-esquelético y el Sílice.

Estando completamente conformes con todo lo que se refleja en el borrador de la ponencia mencionada, entendemos que no hay que dejar en el olvido los problemas de salud laboral que pueden generar las lesiones musculo-esqueléticas, con gran afectación en el sector servicios y en el agrario.

Nos estamos encontrando con situaciones donde una trabajadora por ejemplo del sector limpieza, no tiene suficientes años cotizados pero tiene una edad de 62 o 63 años, lesiones de rodilla o de hombros, generados por el uso continuado, movimientos repetitivos y posturas forzadas y que no puede acceder a una jubilación por no disponer de suficiente cotización, por lo que se ve abocada a desarrollar su trabajo de manera absolutamente precaria.

El no reconocimiento de estas lesiones como contingencias profesionales está generando que muchas personas trabajadoras se vean afectadas de tal manera que han de dejar su trabajo por imposibilidad de desarrollarlo, reduciendo cuantiosamente en ese caso las bases de cotización para la jubilación, o perdiendo la posibilidad de acceder a la jubilación por no tener los mínimos cotizados, lo que está generando una gran desigualdad.

Estando completamente conformes con todo lo que se refleja en el borrador de la ponencia mencionada, entendemos que no hay que dejar en el olvido los problemas de salud laboral que pueden generar las lesiones musculo-esqueléticas, con una gran afectación en el sector servicios, en el agrario, en el de la construcción y en el industrial.

Nos encontramos con una realidad donde trabajadores y trabajadoras que rondan los 60 años ya no son capaces de desarrollar su trabajo, a causa de lesiones de columna, rodillas, codos, hombros, entendemos que hay que luchar por el reconocimiento de esas enfermedades como contingencia profesional, ya que de ellos depende que una persona afectada pueda acceder a una jubilación o no.

La OMS recoge "la causa de las causas" de las desigualdades entre pensionistas y trabajadores de edad avanzada los determinantes sociales de la salud, la desigualdad socio-económica (educación, empleo, renta). Esto refleja que el acceso a los recursos son pilares que amamantan las desigualdades en salud y los procesos diferenciados de envejecimiento de la misma.

Nos estamos encontrando con situaciones donde una trabajadora por ejemplo del sector limpieza, no tiene suficientes años cotizados pero si una edad de 62 o 63 años, lesiones de rodilla o de hombros, generados por el uso continuado movimientos repetitivos y posturas forzadas y que no puede acceder a una

jubilación por no disponer de suficiente cotización, por lo que se ve abocada a desarrollar su trabajo de manera absolutamente precaria.

El no reconocimiento de estas lesiones como contingencias profesionales está generando que muchas personas trabajadoras se vean afectados de tal manera que han de dejar su trabajo por imposibilidad de desarrollarlo, reduciendo cuantiosamente en ese caso las bases de cotización para la jubilación, o perdiendo la posibilidad de acceder a la jubilación por no tener los mínimos cotizados, lo que está generando la mencionada desigualdad.

Sílice

La silicosis es una enfermedad pulmonar causada por la inhalación de partículas de sílice cristalina. Se enmarca en el grupo de las neumoconiosis, las cuales, a su vez, se incluyen entre las enfermedades pulmonares intersticiales difusas (EPID). El riesgo de aparición de enfermedad se relaciona con la cantidad de sílice inhalada a lo largo de la vida laboral y, una vez establecida, no se dispone de ningún tratamiento eficaz. El control del polvo respirable y el diagnóstico precoz son las medidas más eficaces contra esta afección.

Las fuentes de exposición laboral a la inhalación de sílice son muy numerosas, ya que el polvo de este mineral está presente en un amplio número de sectores industriales. Son muchos los puestos de trabajo en los que se trituran, cortan, perforan, tallan o muelen objetos que liberan al ambiente un aerosol respirable de partículas de sílice cristalina. La identificación de los puestos de trabajo con exposición a sílice es clave en la prevención de la enfermedad.

Las evidencias científicas han demostrado que el polvo respirable de sílice libre, que puede adoptar la forma de cristalina, es susceptible de provocar cáncer de pulmón, por este motivo, se incluye como enfermedad profesional el cáncer de pulmón en trabajos expuestos a la inhalación de polvo de sílice libre.

Desarrollos similares a los del amianto deben realizarse con afecciones por PCB's y PCT's que son igualmente cancerígenas, de alta peligrosidad y se dispone de pocos estudios e informes de impacto entre la población trabajadora y pensionista tras su retirada de la actividad laboral.

Por lo cual se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Eje 5. Calidad de vida y envejecimiento activo

Hablar de la calidad de vida no es sencillo, pues seguramente cada uno de nosotros tiene un concepto de lo que es calidad de vida, y lo que para uno es la mejor opción para otros puede ser todo lo contrario.

Debemos recordar que es un concepto nuevo, afortunadamente hoy deseamos y exigimos tener una buena calidad de vida; ese deseo, esa exigencia

constituye un triunfo claro y el resultado de la mejora de nuestras vidas, pues hace no tantos años las reivindicaciones eran simplemente vivir.

El interés por estudiar que es calidad de vida viene de finales del siglo XX, considerando que en las sociedades más desarrolladas las necesidades más básicas venían siendo satisfechas.

Los estudiosos del tema no han llegado a un consenso para definir esta calidad de vida, pero en general hay un consenso en que tiene relación no ya con las necesidades básicas, sino con el crecimiento personal, la realización de las potencialidades de cada uno, el bienestar subjetivo y la auto realización. Tiene que ver con la calidad de vida objetiva, pero también con la calidad de vida subjetiva y el bienestar percibido por cada persona, y con la forma de ver la vida que tiene cada uno.

Entre los distintos aspectos objetivos podemos encontrar el bienestar material, el tener unas relaciones satisfactorias con el entorno físico y social y la salud. Es decir, tener calidad de vida incluye todos los demás temas que tratamos aquí y que reivindicamos, tener asegurados unos ingresos que nos permitan vivir dignamente, poder acceder a un buen sistema de salud, tener cuidados si los necesitamos, etc. Es objetivamente necesario para tener calidad de vida, sin ello no la hay, pero aun teniendo esto creemos que no es suficiente, que no debemos detenernos ahí.

Del mismo modo que la Organización Mundial de la Salud entiende que salud es mucho más que ausencia de enfermedad, entendemos que la calidad de vida va más allá de los aspectos objetivos y hay que añadirle elementos subjetivos tales como la percepción de bienestar físico y económico, las salud percibida, las posibilidades y oportunidades de auto-realización etc.

Por eso desde CCOO no nos conformamos con lo conseguido, que es mucho, fruto del trabajo y de la lucha de muchos, hoy disfrutamos de un Estado Democrático y Social, y de un Estado de Bienestar que defendemos y defenderemos frente a los ataques de aquellos que no lo necesitan, quieren cuadrar las cuentas a su costa, es decir a costa de nuestro bienestar, o simplemente lo quieren convertir en un producto mercantil más.

Luchamos y lucharemos para mantener todos los derechos de los que tratamos en esta conferencia, pues sin suficiencia económica, sin asistencia sanitaria universal, sin atención a necesidades específicas como la dependencia no puede haber calidad de vida, pues sin ello estaríamos expuestos a que cualquier circunstancia desafortunada pudiera dar al traste con nuestras expectativas, como ocurre en aquellos países (incluso en algunos supuestamente muy desarrollados) donde una enfermedad grave invalidante y sufrimiento físico y/o psíquico para la persona o la imposibilidad de trabajar, pueden dar al traste con todas las expectativas personales e incluso familiares.

Pero por si algo se ha caracterizado CCOO desde su nacimiento es por querer ir más allá que nadie, por ir delante de los demás en nuestras reivindicaciones, por querer conseguir hoy lo que todos reclamarán el día de mañana.

Lógicamente en CCOO miramos más allá, queremos avanzar en las condiciones de vida y en la calidad de las mismas, por eso entendemos que hay que profundizar y defender avances significativos en aspectos de la vida tan importantes como mejorar las condiciones económicas de las personas mayores, asegurando ingresos dignos y apoyos a aquellos que tienen peor situación, para que puedan tener seguridad económica. Pero también asegurando las condiciones materiales básicas, como es el disfrutar de una vivienda con condiciones dignas, adaptadas a las necesidades de las personas, lo que implica, como apuntábamos en el Observatorio Social de las Personas Mayores que hemos realizado este año, que el estado de la vivienda y el entorno en el que está ubicada asegure las condiciones de salud y seguridad, que se disponga de recursos para mantener la casa en optimas condiciones que garantice su continuidad en la permanencia de su entorno habitual y que contemos con una red social de apoyo.

Otra cuestión básica para disfrutar de una buena calidad de vida es la salud, pero no solo nos referimos al acceso al sistema sanitario, algo evidentemente esencial, sino que queremos evidenciar, como demuestran los estudios que el nivel socioeconómico tiene tal grado de influencia en la vida de las personas que se ha demostrado que aquellos, y especialmente aquellas, que tienen una mala situación socioeconómica, tienen una peor salud auto-percibida, es decir, sienten que tienen peor estado de salud que las personas de mayor nivel socioeconómico, aunque objetivamente tengan la misma situación de salud. Lo cual afecta muy negativamente a la calidad de vida e incluso puede provocar un aumento del estado de dependencia.

Todo ello también guarda relación con la situación medioambiental, la satisfacción con el entorno ambiental es otro indicador reconocido de calidad de vida, conocemos perfectamente la repercusión en la salud que tiene la contaminación del aire y otros problemas medioambientales, a la vez que sabemos la importancia de las zonas verdes y recreativas especialmente para las personas mayores.

La cuestión educativa también tiene relevancia, no se trata de obligar a nadie a formarse, pero si de tener a nuestra disposición formación que nos permita, por ejemplo, disfrutar plenamente de las nuevas tecnologías, pues no es ningún secreto que en los últimos 20 ó 30 años, las tecnologías han avanzado tanto como en todo el siglo anterior, y a todo el mundo, desde los más jóvenes a los más mayores necesitan formación para sacarle partido. Pero también la posibilidad de recibir formación formal independientemente de la edad que se tenga, es decir poder formarse a lo largo de toda la vida, pues no sabemos decir en CCOO si el saber ocupa o no lugar, pero si os podemos asegurar que no tiene edad.

La cultura y el ocio de las personas mayores, es tan relevante que incluso figura específicamente en el artículo 50 de la Constitución Española, diciendo que los poderes públicos promoverán el bienestar de las personas mayores, atendiendo además de su salud y vivienda, la cultura y el ocio. Por tanto, las facilidades de acceso y ocio no son una dádiva generosa que tienen las administraciones con nosotros, como les parece a algunos, sino una obligación reconocida en la propia constitución y es tan importante para la calidad de vida que tanto el INE como EUROSTAT recogen el poder asistir a eventos de ocio y cultura como un indicador para medir la calidad de vida.

Otro aspecto de vital importancia para tener calidad de vida es tener unas relaciones sociales satisfactorias, lo que implica poder tener contactos frecuentes con familiares, amistades o aquellas personas con quien se desea estar.

Y por último y no por ello menos importante, lo que los estudiosos llaman gobernanza y derechos básicos, que incluye desde el sentir que existen unos poderes públicos confiables, que tratan de mantener y promover los derechos de las personas (ausencia de discriminación, respuesta efectiva ante el maltrato, etc.), en ese caso de las personas mayores, hasta lo que estamos haciendo hoy aquí, que es el participar de la vida política, recordando el deber de las administraciones de apoyar que las personas puedan asociarse y afiliar a asociaciones, sindicatos, partidos políticos, para que los mayores podamos ser protagonistas de nuestro propio futuro.

En definitiva, desde CCOO reivindicamos políticas que permitan a las personas no solo vivir, sino vivir con calidad, ese debería ser el objetivo de las sociedades avanzadas, que deben preocuparse por la salud, los ingresos, el empleo, etc. Pero también por aquello que nos permitirá vivir mejor y más felices, como son las relaciones humanas, la educación para todas las edades, el ocio, la cultura, el respeto y la mejora del medio ambiente en el que vivimos, y el favorecer que seamos los protagonistas de nuestras vidas a través del respeto a nuestros derechos y el fomento de la participación.

Debemos reivindicar de manera decidida el fortalecimiento de políticas públicas que fomenten sociedades inclusivas y cohesionadas para todos los hombres y mujeres, independientemente de su edad. Pues sean cuales sean las circunstancias en que se encuentren las personas, todas ellas tienen derecho a vivir en un entorno que tenga en cuenta sus capacidades y sus necesidades.

El alargamiento de la esperanza de vida comporta un aumento de la población de más 65 años, cosa que implica afrontar retos diferentes en el establecimiento de un nuevo modelo de sociedad que garantice una buena calidad de vida para todos. La sociedad en su conjunto se ha de sentir apelada en la lucha por la calidad de vida de la gente mayor, ya que, finalmente, es una cuestión que nos afecta y afectará a todas y a todos, directa o indirectamente.

Nos preguntamos si, delante de este cambio generacional, los gobiernos están suficientemente preparados para acoger a las personas mayores o si destinan suficientes medios y recursos para poder atender las demandas que sería necesario y urgente dar respuesta, para garantizar la adecuada protección a fin de disfrutar una vejez digna y segura.

Para dotar los servicios sociales de bastantes medios económicos hace falta, en primer lugar, la voluntad política para hacerlo. El cumplimiento de los derechos sociales universales no es un coste, ni una carga, sino un derecho adquirido por el solo hecho de ser personas y querer disfrutar de la etapa final de la vida con dignidad. El hecho de no tener garantizados unos ingresos mínimos genera situaciones de angustia, un sentimiento generalizado de pobreza y una preocupación profunda entre la gente mayor. Destacamos que los 15 países más desarrollados de la Unión Europea (UE-15) dedican a políticas sociales un 3% más que España: eso se traduce en una inversión de 30.000 millones de euros anuales menos que la media de la Europa de los 15.

Proponemos encontrar una fórmula para trabajar estos temas que implique cooperativamente los ámbitos administrativo, social, económico, cultural y cívico, y hacer valer nuestros derechos por reconocer la promoción del envejecimiento. Esta fórmula se ha de fundamentar en:

- La igualdad de oportunidades.
- El aprovechamiento del potencial de las personas mayores.
- La solidaridad intergeneracional.
- La eficiencia.
- La calidad de la atención y de los servicios.
- La preservación de las autonomías económica, social y de la dignidad.
- La cooperación intersectorial.

Es necesario que el nuevo sistema sea respetuoso con los derechos humanos y con la dignidad, un sistema centrado en la persona, disponible, accesible, asequible, completo, continuado, transparente, sensible, orientado de cara a los resultados y basado en la evidencia.

Con este sistema, es necesario que los procesos de adaptación a la vida institucionalizada sean tan suaves como sea posible y se ajusten a la necesidad de la persona. Hay que tener en cuenta las consecuencias derivadas de esta institucionalización: el desarrollo de la persona en el hogar donde ha vivido una parte importante de su vida, sus espacios, los rincones y las intimidades o la pérdida de orientación, significan entrar en un régimen de vida que frecuentemente ni ha escogido ni ha entrenado.

Es, en definitiva, que se respete la autonomía de las personas mayores delante de cuestiones organizativas, y priorizar la identificación de sus necesidades a fin de poder vivir de manera autónoma tanto tiempo como sea posible, por eso, hace falta estimular la participación de la misma gente mayor en la definición y el control de estos sistemas para la mejora y el mantenimiento de la calidad de vida.

El Consejo de la Unión Europea en su declaración, expresa su firme compromiso de poner de relieve el derecho de las personas mayores a una vida digna, de promover la independencia y la participación de los mayores en la vida social, económica y cívica, así como de asegurar que los grupos de mayor edad se mantengan activos como ciudadanos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda diseñar las políticas y programas desde este enfoque del envejecimiento activo que ofrecen la posibilidad de afrontar la mayoría de los retos de las personas como de las poblaciones que están envejeciendo, cuando la salud, el mercado de trabajo, las políticas educativas y sanitarias se desarrollen bajo la perspectiva del envejecimiento activo. Para garantizar una calidad de vida digna a las personas mayores es necesario promover: Igualdad de oportunidades y vida digna en todos los ámbitos.

Garantizar la participación activa de las personas mayores en la formulación y aplicación en todas las actividades de la vida pública, si así lo desean y especialmente en las políticas que les afecten. Promover la permanencia de las personas mayores en su entorno familiar y comunitario si es posible.

Impulsar la atención integral e interinstitucional, centrada en las personas mayores, por parte de las entidades públicas y privadas y velar por el funcionamiento adecuado de los programas y servicios, destinados a esta población. Garantizar la protección y la seguridad social de las personas mayores. Evitar la discriminación por motivo de edad.

Prevenir, diagnosticar, atender y erradicar las situaciones de malos tratos y abusos contra las personas mayores.

Mantener la calidad de vida con pensiones dignas y los cuidados sanitarios tal como recoge nuestra Constitución.

Dotar de derechos y seguridad jurídica a los mayores en todos los ámbitos que les afectan. Favorecer con medidas efectivas el envejecimiento activo ya que a través de él se conseguirá un envejecimiento saludable. El reconocimiento de los valores de cada grupo y de su contribución a la sociedad.

El fomento de la salud, la prevención y el diagnóstico precoz de enfermedades a lo largo de todo el ciclo vital, así como la rehabilitación, que lleven a un envejecimiento activo, sano y una vida independiente, teniendo en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres.

Adaptación de los sistemas de seguridad social para que estén en condiciones de ofrecer pensiones sostenibles y adecuadas que contribuyan a reducir el número de personas mayores especialmente mujeres que viven por debajo del umbral de la pobreza y permitir a las personas de más edad vivir dignamente.

La no discriminación y la igualdad de oportunidades. Mejorar la situación de las personas mayores con discapacidad, fragilidad o en situación de dependencia, y asegurar la dignidad de las personas mayores. Generación e implantación de recursos suficientes.

El envejecimiento de la población es un fenómeno mundial y constituye uno de los principales retos del momento actual, al que se enfrentan los países, principalmente los países desarrollados y en particular los de la Unión Europea.

El derecho de las personas de edad avanzada a una vida digna y activa debe enmarcarse en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la atención a situaciones de especial vulnerabilidad.

Transmitir a la sociedad, que el fenómeno del envejecimiento, más allá de ser entendido como una amenaza para el sistema de bienestar, una rémora o un problema para la misma, es un logro social, que es preciso reconocer en las generaciones de personas mayores que pueden mantenerse socialmente activas y aportar su experiencia participando en el desarrollo del país.

Es necesario conseguir la transformación social en donde se resuman de manera prioritaria los derechos sociales de las personas mayores, para que se posibilite una verdadera igualdad de los mayores, garantizándoles el acceso a todos los bienes y servicios y velando para que no se produzcan discriminaciones por razón de edad, conseguir su participación en la sociedad, su interlocución con las diferentes Administraciones Públicas, la búsqueda de nuevas fuentes de financiación para la potenciación del desarrollo e implantación del movimiento asociativo de este colectivo.

La sociedad actual debe adoptar una visión del envejecimiento como un proceso natural en la vida de las personas, una experiencia positiva. Es preciso realizar una valoración de la vejez más ajustada a la realidad, alejada de los estereotipos negativos y que les otorgue el protagonismo que merecen como parte de la sociedad.

Mentalizar a jóvenes y mayores de que surge una nueva etapa de la vida fruto del incremento de la esperanza de vida una etapa diferente que relaciona ciudadanos y ciudadanas con características diferenciales, con posibilidades de mantenerse socialmente activas y que disponen de una experiencia significativa. Personas que se enfrentan a su envejecimiento con una actitud completamente distinta, más relacionada con una culminación.

El colectivo de personas mayores no es ajeno a los cambios que la demografía está produciendo en la sociedad española, pero por eso mismo, porque demográficamente son decisivos, también debe serlo en los ámbitos donde se toman las decisiones y que les afectan directamente. En esta etapa de la vida

saben muy bien lo que necesitan y como lo necesitan. Tener más edad no implica tener menos derechos y deberes que el resto de la sociedad.

Desde CCOO reclamamos la puesta en marcha de políticas encaminadas a asegurar un marco adecuado en materia de vivienda, formación, ocio, cultura, nuevas tecnologías, medio ambiente, etc. en un entorno accesible y seguro para todas las personas, donde poder permanecer y recibir servicios si así se desea, creando políticas que promuevan un entorno que fortalezca la autonomía personal durante toda la vida, o la adaptación del mismo, teniendo en cuenta las preferencias personales de cada uno.

BLOQUE 2. MEJORAS ORGANIZATIVAS EN LA FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS Y JUBILADOS PARA GANAR EN EFICACIA

Eje 6. Organización y comunicación

Organización

Del contraste entre la realidad en la que debemos intervenir y el nivel de desarrollo organizativo actual establecemos el grado de implantación de nuestra organización y de aquí podemos concluir cuales deben ser las prioridades para el próximo período.

Es muy importante extender la organización, llegando a más pensionistas y jubilados, promoviendo la afiliación y ofreciéndoles los cauces de participación y organizarlos para la acción reivindicativa. Necesitamos incorporar más personas al sindicato para la acción reivindicativa lo cual ha sido un objetivo que siempre ha estado presente en nuestros debates. Ahí reside la fuerza de la federación y en general la capacidad de interlocución y movilización del conjunto del sindicato. La presencia de nuestro sindicato es inapelable pero esta constatación no impide reconocer que sigue habiendo millones de pensionistas que no están afiliados y menos aún organizadas y que hay un grupo muy numeroso que están muy desprotegidos, son, por definición, los que más necesitan organizarse. Nosotros tenemos que llegar allí donde se encuentran los pensionistas y jubilados ofrecerles canales de comunicación accesibles y eficaces. Tenemos que mejorar los servicios que ponemos a su disposición particularmente los de asesoría sindical y jurídicos, darles espacios de participación donde organizarse y poner a su disposición las garantías posibles para formarse.

Desde organización tenemos la afiliación como objetivo prioritario. La afiliación es el primer paso que da un trabajador o trabajadora como expresión de la voluntad de unir sus fuerzas a otras personas trabajadoras para defender sus intereses y formar parte del proyecto que encierran nuestras siglas.

Muchos pensionistas y jubilados no se afilian, bien porque no nos conocen, o no tienen una idea clara de para que les puede servir afiliarse o porque no tienen una visión positiva de nuestra labor, fruto de las campañas de desprestigio que hemos sufrido.

La llamada a la afiliación debe estar ineludiblemente asociada a la capacidad de nuestra organización para responder a las expectativas que generamos para conseguirla. La responsabilidad de la estructura de la que se ha dotado nuestra organización, es dar satisfacción a sus necesidades y ofrecerles cauces para organizarse para la acción reivindicativa y para participar en la vida interna del sindicato. Labor que no finaliza cuando alcanza la edad de jubilación o se encuentran en situación de pensionistas, lo que requiere culminar los trabajos que venimos desarrollando desde la Federación de Pensionistas para garantizar que toda la afiliación que llega a esta situación, sigue en CCOO. Para reforzar este trabajo estamos firmando acuerdos con las federaciones de activo y hay que seguir potenciándolo.

La necesidad de dar respuesta a la incertidumbre y problemática generada por la extensión de la COVID-19 obligó al conjunto de nuestro sindicato a poner en marcha un dispositivo de atención de consultas por vía telemática y telefónica que se ha revelado como muy útil para cientos de miles de trabajadoras y trabajadores y de pensionistas y jubilados que ha tenido un efecto positivo en la afiliación. Un reto organizativo de primera magnitud que ha revalorizado la capacidad de respuesta del sindicato pero que nos ha puesto de manifiesto que una experiencia de esta naturaleza no puede limitarse a un supuesto de emergencia, sino que nos emplaza a plantearnos la necesidad de ofrecer este servicio de manera permanente.

Pondremos en marcha en nuestras federaciones regionales instrumentos orientados a canalizar y garantizar la respuesta apropiada a las solicitudes de atención, información y acción que llegan al sindicato desde la afiliación y desde los pensionistas y jubilados.

En este sentido, en cuanto a los instrumentos, se han de aprovechar las capacidades que ofrecen las modernas tecnologías de la información y la comunicación en el contexto de Internet, el uso intensivo y sostenible de la telefonía, los formularios de contacto, las utilidades automatizadas de clasificación y derivación y el tratamiento exhaustivo de los datos reunidos.

En cuanto a las funciones, es ineludible contar con las competencias necesarias tanto para ejecutar las tareas informáticas, como para dispensar un trato personal directo diligente y cualificado. Y en cuanto a los procesos, su definición debe incorporar en las actividades a describir la necesaria transversalidad que conecte los canales de entrada de peticiones con el conjunto de la organización y sus servicios de una manera efectiva y fluida. Todo este sistema de atención ha de posibilitar, además de favorecer la afiliación y la prestación de los servicios, la realización de los análisis estadísticos preceptivos y contribuir a mejorar las pautas para la acción sindical.

El asesoramiento sindical es una de las primeras referencias para muchos trabajadores y trabajadoras que se acercan al Sindicato para que les ayude a

resolver sus problemas laborales. Podemos afirmar, por tanto, que el asesoramiento y los servicios jurídicos son una parte indispensable de la acción del sindicato, y por tanto merecedora de la mayor y más constante atención en busca de una mejora permanente. Por ello es imprescindible mejorar nuestros canales de comunicación con la sociedad que nos permitan dar mayor relevancia al trabajo que se realiza y a los éxitos que se obtienen, como un factor más de puesta en valor de la utilidad del sindicato. Comunicar, a través de todos los medios a nuestro alcance, todo cuanto hacemos, desde lo más particular a lo más general.

Compartir la actividad que desarrollamos, las reflexiones y propuestas que hacemos sobre los diversos temas que aborda el sindicato, así como los valores que impregnan unas y otras es fundamental para que las personas afiliadas sientan que el sindicato les tiene informados (uno de los primeros derechos que les asisten) y a que los pensionistas y jubilados en general conozcan al sindicato y puedan valorar la utilidad de la afiliación. Una comunicación a la ofensiva, distribuida por todos los medios y soportes a nuestro alcance contribuirá también a fortalecer nuestro discurso frente a la ideología neoliberal y por tanto al irrenunciable debate de las ideas en la lucha por la hegemonía cultural.

Una vez finalizado el proceso congresual en el que estamos inmersos, volveremos a reeditar los acuerdos con las demás federaciones estatales, promoveremos reuniones con las federaciones regionales y con las uniones regionales para presentar los acuerdos y seguir poniendo en marcha el Protocolo de actuación Confederal.

Tenemos que organizarnos mejor, para ello en el próximo periodo tendremos que visitar los distintos territorios para conocer su situación, ver que necesidades tienen y desde la colaboración contribuir a su fortalecimiento, para ello será muy importante la colaboración con las Federaciones de activos y con las Uniones y Confederaciones dejando claro que fortalecer a la Federación de Pensionistas y Jubilados es fortalecer a las CCOO.

Potenciaremos al máximo la creación de agrupaciones de empresa, de esa manera fortaleceremos más la organización, aumentaremos en afiliación y reforzaremos nuestra organización.

Comunicación

En la lucha por un modelo social y económico distinto es determinante la lucha por la hegemonía cultural y en ella están llamados a jugar un papel estratégico las luchas que defendemos desde el sindicato, como la defensa de los servicios públicos, del sistema público de pensiones, la igualdad de género, la importancia del trabajo de cuidados o la lucha por la preservación del medio ambiente, entre otras.

Para disputar esa hegemonía cultural es primordial ganar presencia en los medios de comunicación y en las redes sociales. Hace unos años se

reflexionaba sobre la necesidad de que el mundo del trabajo recuperara la posición que había perdido en el debate público y la pandemia de alguna forma ha permitido recuperar ese espacio.

A su vez esto ha facilitado que desde que comenzara la pandemia se haya ganado presencia de una forma notable en medios de comunicación, tanto la propia función del sindicato como los valores que defendemos.

Por tanto, es el momento de aprovechar esta recuperación del espacio en los medios para tratar de ganar influencia y presencia, y para poner en valor la importancia de lo colectivo frente a lo individual, de lo que se puede conseguir de forma conjunta y organizada.

Para ello es necesario fomentar la inversión en Comunicación y promover programas de formación en competencias digitales, especialmente a través de móviles, o diseñar campañas que primen los contenidos audiovisuales, entre otras medidas.

En cuanto a la formación, es necesario tener presente la brecha digital y, en relación con la velocidad de los cambios que se producen en el mundo de la comunicación, esa brecha crece también a un ritmo mayor. Por ello es necesario identificar adecuadamente qué herramientas y qué canales de comunicación nos pueden resultar más útiles y pueden tener una mayor cobertura para hacer llegar nuestra información al máximo número de personas pensionistas y jubiladas.

En cuanto a Internet y las redes sociales, estas han cambiado para siempre nuestras vidas, la manera de comunicarnos, de relacionarnos, incluso nuestros hábitos culturales, de ocio o de consumo. Su impacto sobre la información, sobre la política y la manera de hacer política, los posibles nuevos escenarios para las empresas y las organizaciones, las consecuencias organizativas tanto a nivel político como social, son parte de un tiempo que ya nadie debe ignorar.

Las redes sociales hay que conocerlas, no todas funcionan de la misma manera, ni utilizan el mismo lenguaje, ni posibilitan la misma forma de relacionarse entre las personas usuarias; no requieren los mismos tiempos, no se interviene de la misma forma, ni los contenidos se presentan igual, aunque compartan elementos comunes como lo conciso, lo emotivo o la imagen. Pero sin conocerlas bien no deberíamos utilizarlas a la ligera, fundamentalmente si queremos que formen parte de nuestra estrategia comunicativa y de acción sindical. Por eso es necesaria una formación adecuada, por básica que esta pueda resultar, y que esté integrada con el trabajo del grupo de ciberactivistas de CCOO.

Debemos seguir apostando por reforzar el trabajo y la formación en redes sociales, especialmente en Facebook y Twitter, sin olvidar el potencial de Instagram y la fuerza de las imágenes.

A la hora de participar en redes, es importante aprovechar las sinergias con la Confederación y colaborar en la difusión de las campañas confederales, adaptando los contenidos que aportan a nuestro público objetivo y a las redes en las que tenemos mejores posibilidades de influir.

También es muy importante desarrollar campañas explicativas en materia de Pensiones, Dependencia, Servicios Sociales, Sanidad Pública, Residencias de Mayores etc., llegando con ellas a aquellos colectivos que es más difícil llegar para conseguir que nos conozcan y comprueben que tenemos propuestas realmente creíbles y coherentes.

Hicimos campañas en defensa del Sistema Público de Pensiones, o del Copago Sanitario y hay que decir que hoy muchas de nuestras propuestas son una realidad, lo cual nos da más ánimos para seguir luchando por una sociedad mejor.

Eje 7. Afiliación

Por el fortalecimiento de la Federación: Fedelización, recuperación y ampliación

Presentación:

En el XII Congreso decíamos que como consecuencia de la crisis económica, política y social, era necesaria la intervención sindical a la hora de defender, los derechos de las trabajadoras y los trabajadores (en el mundo laboral), así como también, de los pensionistas, jubilados, jubiladas y personas mayores, defendiendo con ello uno de los pilares fundamentales, como lo es el Estado de Bienestar.

Hoy la crisis sanitaria generada por la COVID-19, ha exigido la toma de decisiones drásticas que han afectado y siguen afectando de forma muy preocupante al conjunto de la sociedad, siendo el mayor impacto en las personas mayores, así mismo las consecuencias que está teniendo y tendrá para la vida de las personas y para la actividad económica del país.

Esta grave situación puede influir en el crecimiento afiliativo en el conjunto de CCOO y de manera particular en la Federación de Pensionistas ya que nos limita a desarrollar plenamente nuestra actividad sindical y acercarnos más presencialmente a nuestros afiliados/as.

Por ello, más que nunca debemos centrar nuestros esfuerzos y mejorar en cuanto a la atención, salud y bienestar, de trabajadores, trabajadoras y personas mayores en general, y en particular a quiénes representamos como Federación, como son los pensionistas, los jubilados y las jubiladas.

Situación de la Federación Estatal. Evolución de la afiliacióna partir del XII Congreso

Si bien hace cuatro años la afiliación en la federación se movía en la horquilla de 39.000 y 39.500 (representando el 4,37 % de la Confederación), y nos

marcábamos como objetivo alcanzar los 50.000 en el próximo mandato (lo que supondría aumentar el 20%), hoy podemos decir claramente que lo logramos, ya que a fecha de 31-12-2019 alcanzamos los 49.265, lo que significó un aumento del 19,55% y nos situó en el 5,10% de pensionistas y jubilados dentro de la Confederación.

Siguiendo la tendencia de crecimiento, vemos que nuestra afiliación a finales del mes de Junio de 2020 era de 51.366 (lo que nos aproxima al 25% de aumento), y que de seguir en esa línea alcanzaremos el 30% a la celebración del XIII Congreso (ver siguiente cuadro).

AFILIACIÓN PENSIONISTAS Y JUBILADOS (A 31 DE DICIEMBRE)					
2016	2017	2018	2019	Diferencia	Junio 2020
39.612	41.181	44.611	49.625	+9.653	51.366

Nuestra afiliación en la Federación Estatal, está representada por el 70,82% de hombres y el 29,17% de mujeres, repartidos ambos en las seis federaciones de rama y en cuatro rangos de edades: hasta los 64 años, de 65 años, entre 66 y 90 años y mayores de 90 años. De ellos destacar el más importante, 33.928 personas afiliadas entre 66 y 90 años, los cuales representan el 67,95% del total y también las 197 personas afiliadas, que superan los 90 años. (Según datos recogidos en el Informe elaborado por la UAR Confederal y el Área de Afiliación de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados, en marzo de 2020 y que se reflejan en los siguientes cuadros).

AÑOS	ALTAS	RECUPERACIONES	DOBLE ADSCRIPCIÓN	BAJAS
2016-2020	5.636	3.379	51.237	50.599

Cabe destacar el importante incremento, que con el trasvase por edad, se produjo en algunos territorios (Doble Adscripción Afiliativa), siendo los más importantes: Andalucía, Cataluña, Madrid y País Valenciá, duplicándose en algún caso su afiliación desde 2014.

En ese mismo período, la Confederación tuvo 428.805 Altas y 410.378 Bajas, lo que significa que aunque sigue la misma línea de crecimiento del anterior mandato y aunque faltan los datos de las recuperaciones para un mejor análisis, el ritmo y disminución de bajas es inferior al nuestro.

Indudablemente la afiliación no es una isla dentro de las CCOO, mucho menos si se trata de nuestra Federación, ya que nos encontramos interrelacionados con las federaciones de activo y con las Uniones Regionales y/o de Nacionalidad, a través de la Doble Adscripción Afiliativa.

La Confederación en su conjunto (incluidas las Uniones Regionales y/o de Nacionalidad), está volcada en potenciar nuestra Federación de Pensionistas y las federaciones de rama, colaboran con nosotros a través de los acuerdos firmados (a partir del Protocolo que puso en marcha y desarrolló la mencionada doble adscripción afiliativa), los cuales se deben ampliar y actualizar.

Sin duda alguna algo estaremos haciendo bien, podremos decir que mucho aunque seguramente no todo lo que deberíamos, ya que, si bien aumentamos considerablemente en afiliación en éste último mandato, también tuvimos un número muy importante de bajas, que después de conocer los motivos es preciso analizar y hacer las correcciones necesarias.

Los motivos de las altas y el medio de afiliación son:

MOTIVOS DEL ALTA	Nº DE ALTAS
AFINIDAD POLÍTICO SINDICAL	403
ASESORÍA JURÍDICA	496
ASESORÍA SINDICAL	1.605
SERVICIOS	260
SIN INFORMACIÓN	2.633
OTROS MOTIVOS	239
TOTAL	5.636

Las Recuperaciones de ex-afiliación, aunque no muchas, reflejan la posibilidad de ampliarlas.

Del total de las bajas en ese período, 50.599 (12,32% del total confederal), destacar los tres motivos más significativos: por jubilación, 17.359 (34,30% federal); sin Información, 15.659 (30,94% federal, que se desconoce el motivo real de las mismas), y por Impago, 9.291 (18,36 % federal), este tiene lugar a la tercera devolución ó a los 90 días, según las normas vigentes de la UAR (ver motivos en el cuadro inferior).

MOTIVOS BAJA	Nº DE BAJAS
ALTA COYUNTURAL	1.237
ECONÓMICAS/DESEMPLEO/ENFERMEDAD	2.986
FALTA DE ATENCIÓN SERVICIOS	373

FALLECIMIENTO	1.769
JUBILACIÓN	17.359
POLÍTICOS/SINDICALES	847
IMPAGO	9.291
OTROS	1.078
SIN INFORMACIÓN	15.659
TOTAL	50.599

Otro elemento a tener en cuenta, para una mejor y más clara valoración, es el conocimiento de los Activos Deudores (AADD) y su porcentaje federal y confederal, facilitados por la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), que mes a mes tenemos que gestionar para evitar desviaciones en nuestra afiliación y cuyo objetivo es evitar la pérdida de afiliación, con la consiguiente pérdida de recursos económicos y humanos (ver siguiente cuadro).

FORMA DE PAGO	DEUDORES SOBRE TOTAL DE PENSIONISTAS		DEUDORES SOBRE TOTAL CONFEDERACIÓN	
BANCO	1.168	3,38%	22.939	2,36%
NÓMINA	763	0,07%	9.568	0,98%
MANO	88	0,00%	2.001	0,20%
TOTAL AFILIACIÓN	49.939	100 %	968.781	100 %

Por la importancia que tiene el poder contactar y tener una comunicación más eficaz con nuestra afiliación, a la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados, los datos disponibles en la base de datos de la UAR Confederal a día de la fecha arriba señalada, son los siguientes:

Más de 21.000 direcciones de correo electrónico (43%), 49.055 direcciones postales (98 %), teóricamente correctas y 22.090 teléfonos móviles (67%), del total de la afiliación.

Somos una federación consolidada y formamos parte de la Confederación Sindical de CCOO, al igual que el resto de federaciones de rama y Uniones Regionales y/o de Nacionalidad, con los mismos derechos y las mismas

obligaciones, recogidos ambos, en los Estatutos Federales y Confederales y en los diferentes reglamentos y normas, que regulan nuestro funcionamiento.

Propuestas de futuro. Crecer para ser más fuertes

Analizando los datos relativos a la Afiliación durante el último mandato, debemos acordar iniciativas novedosas que permitan seguir creciendo en afiliación y fortaleciendo nuestra Federación y para ello, nuestro trabajo más inmediato para los próximos cuatro años se recoge en los siguientes apartados:

- -Una vez elegidos los responsables de afiliación en los distintos niveles (federación estatal y territorios), actualizar y poner en marcha el **Área Federal de Afiliación**, dotando a la misma de las herramientas y medios necesarios, tanto de formación y/o comunicación, como económicos y personales (siempre en coordinación con las distintas áreas), así como el apoyo sindical necesario.
- -Este área se reunirá ordinariamente en plenario estatal, una o dos veces al año y extraordinariamente, cuando así lo decida la "Comisión de Afiliación".
- -Creación de una "Comisión de Afiliación", compuesta por los responsables de afiliación de la Federación Estatal y de las cinco federaciones territoriales de más afiliación, dependerá de La Comisión Ejecutiva y será la encargada de analizar la evolución de la afiliación y de elaborar propuestas que sirvan para corregir errores y defectos si es necesario, las cuales se incluirán en los planes de trabajo anuales del conjunto del Área Federal de Afiliación.
- -Al inicio del próximo mandato, se deben **reactivar**, **ampliar y actualizar**, los acuerdos ya firmados con las federaciones de activo, con la participación de la Confederación, las Uniones Regionales y/o de Nacionalidad y Federaciones Regionales, así cómo, las Uniones Comarcales y las Secciones Sindicales, al menos las de más afiliación.
- -Ampliación, actualización y puesta al día, de la Base de Datos del conjunto de la afiliación y en este sentido, adquirir en el XIII Congreso el compromiso de mejorar y acercarnos al 100% en el transcurso del siguiente mandato.
- -Prestar especial atención al apartado de jubilables (compañeras y compañeros de activo próximos a la jubilación, también a la prejubilación, jubilación anticipada y jubilación por contrato relevo), contactando con ello/as y de acuerdo con las federaciones de activo, al menos un año antes de que accedan a la misma y en este sentido, tomar el compromiso de reducir el número de las bajas que se producen al jubilarse (sobre todo aquellos cuadros sindicales en su vida laboral).
- -Gestionar con la Confederación Sindical y las Federaciones de Rama, el incorporar a la Doble Adscripción Afiliativa (tal como se hace en aquellos sectores que tienen coeficiente reductor, como minería, mar, etc.), la afiliación que accede directamente a la Jubilación Ordinaria a partir de los 60 años

- -El Plan de Cuotas Confederal contempla una cuota específica de pensionistas. Esta cuota sería la preferente para los afiliados/as que pasen a la Federación de Pensionistas desde las ramas de activos.
- -Trabajar por la implantación de forma generalizada, de la Cuota Sindical **Específica de Pensionistas**, pudiendo gestionar posteriormente otros tipos de cuota (como la reducida), en función de los ingresos y respetando otras cuotas (como la militante), gestionar también con la afiliación, el cambio de descuento de la cuota de nómina a banco, con un tiempo prudencial y antes de que tengan lugar las jubilaciones.
- -Ampliar la cartera de Servicios en lo relativo a Pensionistas, aplicando nuevas tecnologías para reducir la brecha digital y realizando si es necesario una Consulta a la afiliación, para ver que carencias y necesidades tiene.
- -Incluir en los Planes Anuales de Trabajo, la celebración de campañas de afiliación, tendentes a la fidelización, recuperación y sobre todo, a la captación de nueva afiliación.

Eje 8. Igualdad de género

La igualdad entre mujeres y hombres supone la ausencia de todo tipo de discriminación por razón de sexo incluidas las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones de crianza y de cuidados. Lograr la igualdad entre mujeres y hombres dependerá de las políticas públicas y de los agentes correctores que se apliquen. A las mujeres les han perjudicado siempre los estereotipos de género que se aplican por sexo biológico como las derivadas de cuidado y crianza que han perjudicado tanto al trabajo profesional y que representan un grave impacto en las pensiones. Es un principio jurídico reconocido en tratados internacionales como "La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" de la Asamblea de Naciones Unidas 1979.

También debemos articular la política de igualdad LGTBI+, ambas líneas de actuación son áreas fundamentales desde donde tendemos puentes con los movimientos sociales respectivos (feminista y LGTBI+) y con ellos renovamos la consideración sociopolítica de nuestro sindicato y establecemos alianzas estratégicas para desarrollar acciones comunes que contribuyan a propiciar la hegemonía social y cultural de nuestro discurso sindical, en el que las reivindicaciones de reconocimiento y visibilidad van siempre dirigidas a fortalecer las reclamaciones de carácter redistributivo, sobre la base de lo material, lo económico y laboral.

Debemos hacerlo, teniendo en cuenta que el trabajo desarrollado desde el origen de CCOO en igualdad entre mujeres y hombres nos dota de una larga trayectoria, experiencia y una línea definida y sólida de actuación, mientras que el trabajo sindical en igualdad LGTBI+ es más reciente y por ello requiere un esfuerzo complementario.

Tenemos conciencia de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, acrecentadas por la coyuntura económica y social y debemos tenerlas presentes en el emergente nuevo contexto de las transiciones en marcha. Por eso, el tránsito a un nuevo modelo económico y social debe integrar, imperativamente, la perspectiva feminista. Si no lo tenemos presente en diagnóstico, en análisis y en propuestas, no seremos capaces de contribuir a erradicar la desigualdad de género, el gran angular sobre el que se edifica la desigualdad social. Sin olvidar afrontar con la dimensión de género dos factores contextuales sustanciales en el momento actual: el auge de la ultraderecha y la crisis producida por la pandemia de la COVID-19 y sus consecuencias.

Frenar los ataques y el avance de la política nacional-populista, es, debe ser, una prioridad absoluta que nos compete como demócratas, como mujeres y hombres, como sindicalistas, como feministas y como personas solidarias, inclusivas, que trabajan por la justicia social y por un mundo igualitario y sostenible.

Y todo ello, desde el entendimiento que deben ser objetivos compartidos y desarrollados por la totalidad de las estructuras de la organización, como resultado de la integración de la transversalidad de género y del principio de igualdad y no discriminación, que se recoge estatutariamente en nuestra definición de principios.

Igualdad entre mujeres y hombres.

A pesar de los grandes avances que se han ido alcanzando en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad real sigue siendo una asignatura pendiente, por ello "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" sigue siendo una prioridad en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (ODS nº5). Las estrategias para lograr la igualdad de género implican tener en cuenta el impacto de género presente en los 17 objetivos y en las 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental, que completan la Agenda 2030. Es mucha tarea, que refrenda la necesidad de integrar en todo el hacer sindical, en diagnóstico y medidas, la perspectiva de género, y la necesidad de hacerlo teniendo en cuenta las voces y el protagonismo de las mujeres.

El sindicato por tanto tiene que seguir profundizando en el objetivo de poner fin a la desigualdad más antigua y universal, la desigualdad entre hombres y mujeres. Para ello hemos de conceptualizar bien la realidad, hacer visibles esas diferencias, a la vez que hacemos patente la injusticia que se produce, para tener claro dónde estamos y cómo debemos organizarnos para cambiar esta realidad de desigualdad y violencia explícita y latente, en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular.

Debemos poner en valor el feminismo y establecer alianzas estratégicas con el movimiento feminista, aunque en ocasiones muestra hacia el sindicalismo de

clase desconocimiento y descalificación, sin entender el valor de nuestro papel impulsor y constructor de igualdad, cuando de lo que estamos hablando es del reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos, y eso es y ha sido siempre, el eje de la lucha por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres que nos caracteriza, junto a la especial preocupación por mejorar las condiciones económicas y materiales de las mujeres, que garantizan su autonomía y libertad.

Las brechas de género nos proporcionan una visión fundamentada de los problemas específicos que las mujeres de todas las edades, fundamentalmente las mujeres mayores, pensionistas y jubiladas, debemos hacer frente. Dichas brechas son la consecuencia de arrastrar décadas de desigualdades en materia de cotización y están determinando las condiciones y calidad de vida que afectan a la salud, al consumo, al ocio, al tiempo libre y a la brecha digital entre otros. Para ir mejorando esta situación se hace necesario ir progresivamente igualando las pensiones más bajas a la media nacional.

Debemos combatir sindicalmente la desigualdad, desde un triple enfoque de detección, denuncia y propuesta correctora, en los planos de: acceso al empleo, la segregación sectorial y ocupacional, la precariedad laboral, la desigualdad retributiva, los obstáculos en promoción profesional, la parcialidad y la temporalidad, las carreras laborales discontinuas, las interferencias debidas a las obligaciones de cuidado derivadas de los roles de género, la falta de perspectiva de género en prevención de riesgos y salud laboral, la lucha contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los derechos sociolaborales de las víctimas de violencia de género. Estos parámetros que describen la desigualdad laboral de las mujeres tienen efectos económicos que se prolongan en su acceso a la protección social y en las pensiones, e inciden en la feminización de la pobreza y vulnerabilidad social durante la etapa de la madurez.

Debemos potenciar la Atención Primaria en sanidad y los servicios sociales para que exista un mayor cuidado a las personas mayores, con la intención de orientarlos a la permanencia en sus hogares. Debemos trabajar sobre la atención integral de las personas mayores y dependientes, prestando mayores cuidados, revisiones y seguimiento a la salud después de los 65 años, también prestando atención psicológica, escuchando la solicitud de afectividad y realizar un superior seguimiento en las mujeres por la mayor vulnerabilidad ante la soledad.

Analizar las amenazas implícitas para los derechos de las mujeres y para la igualdad que presentan las nuevas realidades laborales, las plataformas digitales y, principalmente, el teletrabajo, y la falta de conciliación corresponsable. Esta ausencia de igualdad efectiva de género se manifiesta de una forma principal con la permanencia de la división sexual del trabajo y sus consecuencias, en cuidados y en empleo. En el ámbito del trabajo asalariado, persisten las brechas en las remuneraciones, en las horas

trabajadas, en el tipo de contrato y de jornada, en la trayectoria laboral, en la representación en los puestos de responsabilidad, en la segregación ocupacional con una infravaloración de los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres. Todo lo cual conduce a una mayor precariedad en el empleo.

Desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres debemos de marcarnos retos importantes:

El desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, son una herramienta clave, con muchas potencialidades para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo y fortalecen, además, el papel del sindicato en la empresa. Nos hemos dotado de un reglamento, negociado en el ámbito del diálogo social, que contribuye a facilitar su desarrollo, determina el contenido que deben de tener, cómo y cuándo se deben de negociar y de revisar, así como las medidas y sistemas de seguimientos y evaluación de los mismos, el mecanismo negociador que debe de conducir a la elaboración del plan de igualdad y el registro público de los mismos y por tanto sometidos a control de legalidad. El diagnóstico previo, elemento esencial de recogida de información y análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de partida de la empresa y para poder determinar las necesidades específicas, es fundamental.

-El control del cumplimiento del reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Registro salarial, para asegurar la efectividad de las garantías antidiscriminatorias en el ámbito de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer frente a la persistente diferencia salarial existente, así como las auditorías salariales, a las que tienen que someterse todas las empresas obligadas a tener planes de igualdad, igualmente elemento clave para el desarrollo de estos planes.

Cambiar la actual orientación del trabajo de cuidados.

Es preciso analizar sindicalmente el punto de inflexión social que ha supuesto la atención pública a los trabajos de cuidados, tanto el familiar como el asalariado, mayoritariamente feminizados. Este cambio viene determinado por las consecuencias de la entrada masiva de las mujeres al ámbito laboral, producida en los últimos años del siglo pasado, por el éxito de la movilización feminista, y es consecuencia de la crisis de la COVID-19 que está sirviendo, entre otras cosas, para poner en valor, socialmente, los trabajos vinculados al cuidado de las personas. A todas, y principalmente, a las personas mayores, cuya protección exige CCOO, al mismo tiempo que reclama la protección de las personas trabajadoras y la permanencia de los servicios e infraestructuras y el empleo que vinculan.

Se hace necesario por tanto cambios profundos en nuestros modelos habitacionales para que den respuesta a las necesidades residenciales, ya que debemos ir hacia otros modelos más parecidos a "vivir como en casa", como viviendas colaborativas, tuteladas, la cohabitación intergeneracional, etc., para así evitar, lo más posible, la problemática que se deriva de la "soledad no

deseada". Cambios en la gestión de residencias de mayores exigiendo el rescate de la gestión privada de residencias públicas, condicionando la financiación pública a parámetros previos de calidad y gestión transparente. Así mismo, las residencias de personas mayores deben ir transformándose en espacios más amables y más reducidos que faciliten la atención centrada en las personas. También se hacer necesario, más dotación de personal y material en la gestión de residencias de mayores, mejoras en cuidados informales a población dependiente, así como exigir cuidados formales de atención, en definitiva poner en marcha políticas sociales consolidando redes de apoyo.

En pleno siglo XXI, un estado democrático, moderno y socialmente justo, no puede seguir obviando la necesidad de cuidar y acompañar; el estado de bienestar debe incluir la organización social del cuidado. El Estado debe garantizar la universalidad de los cuidados, del mismo modo que se universalizó el derecho a la enseñanza o la sanidad, teniendo a su disposición, una red de residencias públicas con suficientes recursos humanos y materiales para garantizar la atención de las personas dependientes. El empleo en las actividades de cuidados, no puede seguir estando caracterizado por los elevados niveles de precariedad y parcialidad existentes, ni por su infravaloración. Acabar con esta situación supone contribuir a la consecución de la igualdad efectiva y conlleva una mejor atención a las personas usuarias del derecho a estos servicios. Recordemos que el conjunto de las personas mayores son las principales beneficiarias del sistema de dependencia y que las mujeres son mayoría entre la población mayor (suponen el 57% de la población de 65 años y más), feminización que se acrecienta según aumenta la edad: la mayor parte de las personas beneficiarias mayores de 65 años son mujeres, las cuales representan un 72,3% del total de 779.661 personas beneficiarias. En la franja de 80 y más años, el 76,6% de las personas usuarias son mujeres. Y recordemos también que en esta pandemia son ellas las que han muerto en soledad.

Otro rasgo común a todos los trabajos relacionados con el cuidado, es el alto nivel de privatización de los servicios que generalmente se prestan en régimen de concierto o bajo otras fórmulas de colaboración con las administraciones públicas. En servicios como el de ayuda a domicilio, se ha optado por el predominio absoluto de la externalización, marcadamente dependiente de la financiación pública. Es preciso, pues, reforzar la idea de lo necesario que es invertir en un potente sector público de cuidados, que sea considerada inversión y no gasto, ya que retorna en creación de empleo y en servicios públicos de calidad.

Igualmente, el sector del empleo del hogar presenta unas carencias respecto al resto de trabajadoras y trabajadores que desde el sindicalismo de clase debemos de considerar prioritarias. No vamos a dejar atrás a este colectivo, hay que llevar sus reclamaciones de equiparación plena al régimen general de

Seguridad Social y de dignificación de su trabajo, así como seguir exigiendo la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Conciliación corresponsable.

La adscripción a las mujeres de las responsabilidades familiares de cuidado, fruto de la división sexual del trabajo y de la permanencia de una mentalidad patriarcal, supone el mayor obstáculo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en lo laboral. Lo detectamos con datos sobre inactividad, tiempo parcial por cuidado de menores o mayores dependientes, la penalización laboral por maternidad, excedencias. Es fundamental actuar para una conciliación corresponsable, que implique la corresponsabilidad, de manera especial, del Estado, pero también de los hombres y la sociedad, es decir, de las empresas. Las mujeres se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza por las pensiones más bajas y su mayor esperanza de vida. El 30% de las mujeres pensionistas no tienen posibilidades de subsistir sin otras ayudas, frente al 17% de los hombres.

-Combatir la discriminación múltiple, la feminización de la pobreza y todas las formas de violencia contra las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres requiere, desde la mirada del sindicalismo de clase, tener en consideración (detectar, visibilizar, corregir) las realidades más desfavorables para las mujeres y sus consecuencias en exclusión social, pobreza y violencia. Entre ellas, sin duda, están aquellas situaciones en que concurren y confluyen distintas formas de discriminación, multiplicando los efectos de desigualdad y riesgo de exclusión social.

Hay grupos específicos de mujeres más vulnerables y expuestas a la pobreza. Por ejemplo, las desempleadas de larga duración o sin derecho a prestación, las que encabezan familias monoparentales, las mayores, las viudas, las pensionistas con pensión no contributiva, que son las que sufren una vejez en muchas ocasiones de pobreza severa, mujeres con diversidad funcional, de etnia gitana, migrantes, sin hogar, migrantes y refugiadas sin papeles... y no olvidemos a las que se ven afectadas por situaciones de violencias machistas, cuya situación de riesgo se ve acrecentada por la dependencia económica hacia su agresor. Por tanto, es urgente extender la protección social a todos los niveles local, autonómica y central teniendo en cuenta en esta respuesta la perspectiva de género.

El combate contra la violencia machista nos concierne a los poderes públicos y a todos los agentes sociales. No es preciso incidir aquí sobre la magnitud de este gran problema social (En España, una de cada dos mujeres mayores de 15 años señala haber sufrido alguna forma de violencia, según la macroencuesta de 2020) que impide a las mujeres llevar una vida segura y libre y que se cobra cada año la vida de decenas de mujeres. Es de destacar, que lamentablemente también sufren esta lacra las mujeres mayores de 60 años y no sólo violencia física y sexual, también psicológica, emocional y

económica, así como un aislamiento social. Es quizás una violencia menos visible y en la mayoría de los casos no suelen recurrir a servicios de ayuda. Estas mujeres sufren una doble discriminación, por género y por edad., siendo las más vulnerables. Combatir esta violencia debida al sistema patriarcal imperante que genera relaciones de poder y desigualdad hacia las mujeres ha sido un compromiso permanente de CCOO, pero es obligado intensificar esfuerzos hasta lograr su erradicación, en la sociedad y, principalmente en los centros de trabajo, mediante la lucha sin cuartel contra el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, extendiendo los protocolos y actuaciones para su prevención. Porque hay que impedir que ocurra.

Como primera organización sindical del país y como organización con mayor número de mujeres afiliadas tenemos que liderar la lucha contra todas las formas de violencia hacia las mujeres, contra sus causas y sus manifestaciones. Esta, debe ser, una línea de actuación prioritaria de CCOO, en los centros de trabajo, en la interlocución institucional y ante la sociedad. Nuestra prioridad es exigir a los poderes públicos el cumplimiento del Convenio de Estambul y la aplicación eficaz y con recursos de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia de género, así como exigir la ratificación del Convenio 190 de la OIT por el Gobierno. Desde CCOO, atendiendo a las circunstancias excepcionales ocasionadas por la COVID-19, hemos establecido "Sedes Seguras de CCOO", diseminadas por todo el territorio nacional y con apoyo, asistencia, información, etc., sumando recursos disponibles para atender a las mujeres victimas de cualquier tipo de manifestación de violencia.

Igualdad LGTBI+

Desde CCOO llevamos años luchando para garantizar los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI. La igualdad efectiva, el respeto, la dignidad y la libertad individual son derechos adquiridos e inamovibles para todas las personas. Nuestro objetivo sindical debe ser el de combatir la discriminación, el acoso, el rechazo (directo o indirecto) en el ámbito laboral, buscando que no se menoscaben los derechos de ninguna persona por su orientación, identidad y expresión de género. También en relación con las mujeres mayores LGTBI hemos de considerar que la mayoría están invisibilizadas, en sus hogares, centros de mayores o residencias y por ello se hace necesario una atención específica efectuando campañas de información y formación que supongan, por un lado una concienciación de la sociedad en el respeto a la diversidad y por ende un mayor grado de autoestima de las personas afectadas a través del desarrollo de jornadas en centros, residencias, folletos informativos, etc.

Nuestra prioridad sigue siendo la lucha sindical contra la LGTBIfobia, la defensa de una legislación específica en materia LGTBI+ que garantice igualdad de derechos y trato y la introducción en la negociación colectiva de medidas específicas para combatir cualquier discriminación y violencia sea laboral o social a cualquier persona en función de su orientación sexual o identidad de género.

Es necesario reforzar esta línea de acción, porque se trata de igualdad de trato, con actuaciones como las siguientes: reforzar referentes LGTBI+ en el interno del sindicato; coordinar las políticas LGTBI+; promover proyectos y alianzas con organizaciones LGTBI+ en las diferentes regiones del mundo: demandar a la UE acciones específicas desde las instituciones europeas en apoyo de la población LGTBI+; garantizar la atención sanitaria en igualdad de condiciones para todas las especificidades derivadas de la orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales; reconocimiento pleno de todos los miembros de las familias LGTBI+, prestando especial atención a los derechos de la infancia; reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI+ con diversidad funcional y su derecho a la orientación, identidad y expresión de género; atención y protección a las familias LGTBI+ especialmente a familias monoparentales; formación sindical LGTBI+ para delegadas y delegados, cuadros sindicales y para las personas negociadoras; considerar la LGTBlfobia como riesgo psicosocial y negociar protocolos de actuación en caso de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género; garantizar que la RLT disponga de formación suficiente para poder participar, dar apoyo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Eje 9. Internacional. CES y FERPA

En los últimos meses nuestra acción sindical ha venido marcada por trascendentes circunstancias en el escenario internacional que han marcado profundamente nuestra política tanto a nivel nacional como internacional. El estallido de la pandemia de la COVID – 19 durante el primer trimestre de 2020, que a estas alturas sigue siendo una incógnita su evolución en términos de salud, pero que aunque no seamos conscientes de todo su impacto social y económico, sí sabemos que estos serán devastadores en todo el mundo, ésta pandemia ha venido a culminar un período convulso que ha tenido graves consecuencias para la clase trabajadora en todo el mundo.

Desde la Secretaría de Internacional fijamos en nuestro plan de trabajo unas líneas maestras u objetivos fundamentales que, entre otras cosas, nos comprometía a trasladar fielmente las líneas estratégicas de CCOO a nivel internacional para contribuir a reforzar el papel del sindicalismo global en un contexto de incertidumbre y así intensificar la capacidad de incidencia de CCOO en los ámbitos de decisión de las estrategias sindicales globales.

Para ello tratamos de fortalecer nuestras alianzas, con el sindicalismo internacional más afín a nosotros través de la SPI-CGIL y UCR-CGT, y así seguiremos ampliándolo.

Sin caer en la exageración, puede afirmarse que la Unión Europea está viviendo las horas más bajas desde su creación. Diversas son las causas. En primer lugar, la crisis económica de 2008 y, especialmente la gestión política de

la misma diseñada por la UE, que tuvo como única (y posteriormente demostrada errónea) receta la austeridad y el recorte de derechos. Por otro lado, el evidente déficit democrático de las instituciones comunitarias, con capacidad para imponer obligaciones a los estados que repercuten directamente sobre la ciudadanía sin legitimación democrática junto a un débil poder de incidencia del único organismo elegido por los y las europeas, como es el Parlamento Europeo. Un proyecto de construcción europea que ha quedado limitado a una unión económica y monetaria, pero que no ha avanzado en la armonización y la integración a nivel social.

El resultado ha sido el avance del euroescepticismo, el ultra nacionalismo y los partidos de extrema derecha claramente contrarios a la idea de más Europa. El Brexit ha sido, tal vez, la muestra más evidente de la crisis de credibilidad de la UE.

En este escenario complicado para la UE, la CES tiene que jugar un papel relevante para que al tiempo que se refuerza el proyecto europeo, se garantice una Europa social para los trabajadores y trabajadoras. La CES debería ser la contraparte a la Comisión Europea y la patronal europea, tendría que reforzar su capacidad propositiva y de movilización. Las diferencias de concepción del sindicalismo, las dificultades para obtener consensos y cierta condescendencia con las decisiones comunitarias, limitan esta capacidad del sindicalismo europeo. En este sentido, desde CCOO mantenemos una actitud activa, siempre buscando alianzas con organizaciones afines.

Hemos trabajado y seguiremos para que se debatan y mejoren importantes cuestiones como la crisis humanitaria de los refugiados, la política de migraciones europea, el salario mínimo europeo, prestaciones sociales a nivel europeo, fiscalidad. El resultado de las mismas ha sido variado. Nos sentimos orgullosos de que la CES haya conseguido imponer el criterio de defensa del Salario Mínimo Europeo, a pesar de la radical oposición del sindicalismo nórdico, pero nos sentimos defraudados por no haber logrado una posición de la CES lo suficientemente reivindicativa de los derechos de las personas migrantes y de las refugiadas.

De nuevo nuestra prioridad ha sido apoyar a la modernización del movimiento sindical así como la consolidación de sindicatos autónomos e independientes en coordinación con la CSI Países Árabes.

Este período ha sido especialmente convulso en la región, con la continuación de la guerra en Siria, la conflictividad creciente en Egipto, Libia y Argelia. Marruecos continúa siendo un país donde los derechos de los trabajadores siguen siendo vulnerados de forma continuada. A pesar de nuestra voluntad por recuperar nuestras relaciones con los sindicatos marroquís más independientes, no está siendo sencillo.

Hemos mantenido y reforzado mediante la firma de un acuerdo de colaboración y diversas actividades conjuntas, la relación histórica con la UGT de Túnez.

Se ha seguido trabajando con el sindicalismo independiente argelino y jordano, participando en campañas de denuncia de vulneración de derechos fundamentales de los sindicalistas.

Dos casos que para CCOO siguen siendo prioritarios son: Palestina y Sáhara Occidental, desgraciadamente su situación no ha mejorado, sino que ha empeorado.

No se han producido avances en la recuperación de derechos en el Sáhara Occidental y continúan persistiendo los casos de presos políticos, de vulneración sistemática de derechos y de no reconocimiento de su estatus como estado. El gobierno español sigue sin cumplir sus compromisos, especialmente en reconocimiento de pensiones a antiguos trabajadores de la época en que fue colonia española. Desde CCOO hemos mantenido nuestra solidaridad con visitas a los campamentos, recogida de material, participación en proyectos de cooperación. Se organizó un evento con participación sindical en el Parlamento Europeo y se ha mantenido activa la participación en los EUCOCOS que anualmente se organizan.

Respecto a Palestina, los últimos acontecimientos protagonizados por Israel con la ampliación de la ocupación ilegal del territorio de Palestina en Cisjordania, la crítica situación que se mantiene en Ghaza, la vulneración reiterada de los derechos humanos hacia la población palestina que se hace evidente por ejemplo en los pasos fronterizos en Cisjordania, donde miles de trabajadores y trabajadoras palestinos sufren vejaciones diarias para poder ir a trabajar y para poder subsistir. El apoyo de los EEUU a la política de ocupación de Israel empeora, si cabe, la situación en Palestina.

CCOO celebramos la decisión de la CES de pedir a la Comisión que presente una directiva que asegure:

- -Que los Estados miembros no pueden fijar sus salarios mínimos legales por debajo de un umbral de dignidad.
- -El fin de las prácticas desleales, como las deducciones del empleador respecto al salario mínimo legal.
- -Que el derecho a la negociación colectiva está garantizado, promovido y protegido en todos los Estados miembros.

El apoyo de los sindicatos a la acción de la UE también está condicionado a la garantía de que los Estados miembros que actualmente determinan los salarios sólo a través de la negociación colectiva nunca se verán obligados a introducir un sistema de salario mínimo legal.

Pues los salarios mínimos dejan a los trabajadores en riesgo de pobreza en 17 Estados miembros, lo que anula el objetivo de un salario mínimo.

Los sindicatos europeos daremos nuestro apoyo a la Comisión Europea para crear una directiva que ponga fin a este escándalo, pues cualquier directiva

debe ayudar a los trabajadores a conseguir salarios verdaderamente justos, asegurando que su derecho a la negociación colectiva sea reconocido por los empleadores y los estados miembros y, en particular, que se eviten las actividades de desintegración de los sindicatos.

Las medidas para aumentar los salarios son más necesarias que nunca para salvar millones de puestos de trabajo que dependen del impulso de la demanda económica tras el parón, y así garantizamos que cuando los trabajadores/as se jubilen tendrán una pensión digna.

En la Confederación Europea de Sindicatos celebramos la adopción por parte del Consejo del Plan de Recuperación de la UE de 750.000 millones de euros, que creemos que es una noticia especialmente buena para el empleo de los 60 millones de personas de la UE que dependen de los fondos de recuperación, esto representa un cambio muy positivo respecto de la desastrosa respuesta impulsada por la austeridad en la última crisis, de la que Europa aún no se había recuperado totalmente cuando se produjo la crisis de la COVID-19.

El Parlamento Europeo tiene un importante papel que desempeñar para garantizar que se respeten plenamente los valores y principios fundamentales de la Unión Europea y que se corrijan los elementos críticos antes mencionados. En particular, esto significa:

- Asegurar que el Estado de Derecho se respete en todos los Estados miembros de la UE, y que quienes lo incumplan no tengan acceso a la ayuda financiera de la UE.
- Revertir los recortes al Fondo de Transición Justa, ya que la acción climática es urgente y debe crear empleos, no destruirlos, especialmente en las regiones que dependen en gran medida de los combustibles fósiles y las industrias de alta emisión.
- Revertir los recortes a la financiación relacionada con la salud: si el coronavirus nos ha enseñado algo es, seguramente, la necesidad de invertir en la atención sanitaria y en los trabajadores de la salud.
- Revertir los recortes a la financiación de apoyo a la liquidez, que es crucial para abordar los procesos de reestructuración que las empresas han iniciado desde el brote de la COVID-19.
- Aclarar los mecanismos de gobernanza/freno de emergencia para evitar que los planes nacionales de recuperación se demoren en el Consejo como medio para retrasar los pagos y, sobre todo, para evitar la futura imposición de condiciones fiscales perjudiciales y medidas de austeridad que sólo hicieron que la última crisis fuera más larga y dolorosa.
- Mejorar los recursos propios de la UE para ayudar a los Estados miembros a devolver los préstamos.

- Preservar la inversión social en el Marco Financiero Plurianual (MFP) y reforzando el Fondo Social Europeo Plus (FSE+).
- Reforzar el principio de asociación tanto en el MFP como en el Plan de Recuperación.

La evidencia demuestra que los salarios son más bajos donde la negociación colectiva es más débil. Cualquier legislación europea creíble para hacer frente a los salarios bajos e injustos debe incluir acciones para mejorar la negociación colectiva.

Actualmente hay 76 millones de trabajadores y trabajadoras en toda la UE que están excluidos de los beneficios de un convenio colectivo, lo que significa salarios más bajos y mayor desigualdad en cada Estado miembro.

La Comisión debería exigir a los Estados miembros que promuevan la negociación colectiva, garanticen el acceso de los sindicatos a los lugares de trabajo e inviertan el dinero público en las empresas que negocian los salarios.

A nivel Europeo comprobamos como hay un abandono del Acuerdo de París contra el cambio climático; a la denuncia unilateral del Pacto nuclear con Irán, con argumentos falsos como los de Bush para invadir Iraq, y pretensiones tan contrarias al derecho internacional como la de querer juzgar y mandar a prisión a la vicepresidenta de Huawei por el delito de, ¡comerciar con Irán!, a la aplicación plena del capítulo de sanciones de la Ley Helms-Burton contra las empresas que invierten en Cuba, utilizando, como en el caso de Irán, un antijurídico principio de extraterritorialidad; a la guerra comercial y tecnológica con China, con implicaciones para todo el planeta; a la voluntad de acabar con la OMC, violando sus normas e impidiendo la renovación de su instrumento fundamental, el Órgano de Solución de Diferencias (OSD); a su desprecio y ataque a las distintas instituciones de la ONU; a las amenazas comerciales contra Europa en política de defensa, y en su política de explícita hostilidad hacia la UE y de apoyo a todas las fuerzas de extrema derecha que pretenden acabar con ella; a la colusión con la extrema derecha del Gobierno de Israel, aceptando la expansión de los asentamientos ilegales en los territorios ocupados y apoyando la proclamación de soberanía del Estado de Israel sobre Jerusalén y los Altos del Golán, en contra de las resoluciones de la ONU y alejando cualquier perspectiva de paz en el eterno conflicto israelí-palestino; etc.

El problema es muy serio, cuando más falta hacía progresar hacia una globalización con derechos, hacia un modelo económico sostenible y socialmente justo que acabe con la pobreza y revierta el escandaloso crecimiento de la desigualdad, cuando tendríamos que caminar hacia un gobierno democrático del mundo, a partir de las instituciones multilaterales del sistema de las Naciones Unidas, vuelve el nacionalismo y nos puede complicar las cosas.

También tenemos un problema y muy serio porque está en peligro la paz en el mundo y la supervivencia del planeta (si se congela la lucha decidida contra el cambio climático). La responsabilidad de la Unión Europea y de sus líderes democráticos no nacionalistas (de distinto signo político) es de primer orden. Al tiempo que tienen que hacer salir de una vez por todas a la UE, a sus instituciones políticas, de la crisis política interna que la ensimisma desde la crisis financiera de 2008, al tiempo que reforman la UEM y refuerzan su gobierno económico, tienen que adoptar una política exterior decidida al servicio de una globalización democrática, que tiene que ser no sólo una globalización comercial y económica sino también una globalización de los derechos humanos en su plenitud, una globalización con leyes mundiales e instituciones de gobierno multilaterales democráticas. Y acompañar su política exterior con una política de defensa autónoma.

Nos jugamos en ello el futuro del siglo XXI, un siglo en el que, en sus comienzos, tenemos más riesgos que certidumbres. El sistema productivo y desarrollista actual es insostenible, la despoblación rural, la concentración desregulada y sin planificación urbanística adecuada de las ciudades, la calidad del aire que respiramos, el sobre-consumo y sobre-envasado, la especulación del suelo y los recursos naturales, la movilidad no sostenible y el transporte y la logística inadecuados, nos llevan a una situación ambiental de no retorno que afectará a la vida, a la salud, al medio ambiente y al futuro de nuevas generaciones en un país o un planeta muerto no habrá ni vida ni empleo. Revertir esta situación con estrategias y acciones concretas, con concienciación y formación es improrrogable. La transformación ecológica necesaria puede aportar nuevos empleos de mayor calidad denominados "verdes" su impulso y regulación es también nuestra responsabilidad. La protección y el legado de nuestro medio natural va más allá de nuestra obligación con generaciones futuras y compromete nuestra vida y futuro.

En el tema Internacional desde la FERPA trabajaremos por la defensa de los pensionistas y jubilados, ya que como colectivo perteneciente a la FERPA, tenemos la obligación de hacer propuestas encaminadas a conseguir un envejecimiento activo, ante esta situación debemos movilizarnos por:

- Los sistemas públicos de pensiones.
- Hay que ampliar y mejorar la actual Ley de dependencia, para las personas que no se valen por sí mismas y necesitan ayuda, aportando recursos para la construcción de residencias de carácter y gestión públicas, servicios que garanticen la permanencia en el domicilio a las personas mayores en condiciones dignas, (ayuda a domicilio, teleasistencia, catering, auxiliares de geriatría, lavandería).
- Por unos Servicios Sociales justos. Ampliando y mejorando sus prestaciones, especialmente las que hacen referencia al creciente envejecimiento de la sociedad.

- Por mejoras en la salud y la asistencia sanitaria, especialmente en el área de gerontología y en aquellas relacionadas con las personas de edad más avanzada.
- Por la pobreza energética y la lucha contra el riesgo de exclusión social a consecuencia de la situación económica de muchas personas.
- Por un envejecimiento realmente activo.
- Por la igualdad de género y por acabar con la violencia de género, pues la violencia machista en la población mayor es una realidad poco estudiada.
- Por erradicar el maltrato y crear la protección jurídica de las personas mayores.

Desde la FERPA es imprescindible hacer reflexiones sobre:

- Nuevos mecanismos para financiar las pensiones.
- El impulso de políticas transversales de igualdad.
- El refuerzo de la negociación colectiva para combatir la precariedad y desigualdad en el mercado de trabajo.
- Repensar las políticas productivas.
- Fortalecer el sistema fiscal y acabar con los paraísos fiscales.

Son apuestas políticas imprescindibles para seguir avanzando hacia sociedades más justas, igualitarias y solidarias, donde un envejecimiento activo para todos y todas sea realmente posible.

No podemos olvidar que tenemos que seguir trabajando y dando continuidad a las jornadas antifascistas que preparamos desde CCOO-Pensionistas, los compañeros Italianos del SPI-CGIL y los compañeros Franceses de UCR-CGT, son jornadas muy importantes para que podamos explicarles a los jóvenes lo que fue el fascismo y el grave peligro que ahora supone el auge de la extrema derecha.

Es un elemento esencial la creación y mantenimiento de lugares de memoria, al igual que la continuidad en el tiempo de actos conmemorativos de la lucha por la democracia y contra el fascismo.

No por nostalgia, sino para recuperar y reivindicar los valores, las ideas y los principios con los que nuestros compañeros y compañeras combatieron al fascismo.

Las organizaciones de pensionistas de UCR-CGT de Francia, CCOO Pensionistas de España, SPI-CGIL de Italia y los compañeros/as de Pensionistas de UGTT de Túnez, nos reunimos en Monastir (Túnez) los días 17, 18, 19 y 20 de junio 2019 para debatir los problemas de los pensionistas y jubilados de los países de la Cuenca del Mediterráneo. Estas jornadas de

trabajo las tenemos que seguir haciendo y ampliando a otros países para defender los derechos de los pensionistas y jubilados.

Eje 10. Formación

Introducción

Cada vez más, nuestra Federación muestra una fortaleza más importante y necesaria en el conjunto de la Confederación Sindical, de ahí nuestro crecimiento en afiliación, como consecuencia de los acuerdos con el resto de federaciones para el traspaso de los afiliados/as que se van jubilando. Esto unido a nuestras movilizaciones en defensa del sistema público de pensiones justificadas y apoyadas por todo el Sindicato, por la Sociedad Civil, incluso mediáticamente, además de haber supuesto un impulso muy fuerte a las movilizaciones generales para nuestras reivindicaciones sindicales. En este contexto generalizado, nuestra proyección se debe seguir profundizando, analizando y creando unas perspectivas que nos permitan debatir un elemento clave, en lo que viene siendo decisivo en el desarrollo del sindicato: la formación sindical.

Importancia de la formación

La formación sindical en la FPJ, como el resto de la actividad que emana del sindicato, debe obedecer a criterios sociopolíticos. Nuestro pasado sindical no es comparable a nuestra actividad actual, pero aún hay márgenes para seguir profundizando en nuestro conocimiento de las materias ligadas a las personas pensionistas, que afecta a un colectivo de 9,7 millones de personas, de como el funcionamiento y la distribución de las pensiones, el desarrollo y la aplicación de la Ley de dependencia y otras materias relacionadas con la Protección Social y la Sanidad.

Dentro de los asuntos sociales, la Igualdad de género, así como la sensibilización en la lucha contra la violencia contra la mujer y el respeto a las personas de LGTBI y TRANS.

Las redes sociales y las técnicas audiovisuales han sido elementos de innovación en el mundo de la comunicación. En las movilizaciones en defensa de las pensiones han sido una herramienta muy significativa para hacer llegar nuestra información y propuestas.

Otro de los aspectos a tener en consideración, es potenciar y organizar jornadas en cada territorio con respecto a los hábitos saludables de las personas mayores relacionadas con la nutrición, ejercicio físico e higiene y de género.

Cada vez más el núcleo poblacional de personas mayores se incrementa año tras año (En el año 2019, este colectivo de mayores de 65 años representaba un 19,26%, sobre el total de la población). Sin duda, las perspectivas son de un aumento constante, por ello es determinante nuestro papel sindical y de apoyo,

en atender, informar y alentar a nuestros mayores una formación saludable en materias tan importantes y necesarias, como son las que aquí se proponen.

Además, y profundizando de manera oportuna, con la brecha digital en nuestro sindicato, es muy importante el desarrollo de un formato online, que nos pueda servir para mantener y acelerar en un momento crucial de cambios, una formación sindical con una calidad propia de la digitalización de los nuevos tiempos.

En cuanto a la teleformación, puede y debe ser también, una forma de extender las propuestas de nuestra federación, y del conjunto del sindicato, a las personas afiliadas a nuestra organización. El acceso a este modelo formativo desde un dispositivo electrónico, nos facilita acercarnos a mantener una relación y conocimiento de los cambios, en todas aquellas materias determinantes en nuestra labor sindical. Sin olvidarnos de la transmisión y participación con esta herramienta, hacia nuestros afiliados y afiliadas.

Formación de formadores

Tanto en el sindicato, como en la escuela de formación sindical se da una importancia muy considerable a la formación de formadores, ya que estos son los responsables, una vez formados, de ejercer como profesores cualificados de toda la formación que se realiza en el sindicato, junto con las materias y materiales confeccionados en la secretaría de formación sindical.

Nuestra federación debería hacer un esfuerzo por encontrar compañeros y compañeras que de forma voluntaria estén interesados en las materias formativas, y así ampliar este campo tan importante para el desarrollo organizativo. Desde la federación estatal junto con los territorios incidiremos en la búsqueda de personas idóneas para esta actividad.

Propuesta y coordinación de la formación

Durante este mandato, se aprobaron algunas líneas de actuación, con el objetivo de implementar la formación sindical confederal, una herramienta que nos ayudaría a compartir realidades actuales y necesidades obvias para nuestra organización y así entrelazar mayores garantías de nuestra actividad sindical.

Con esa premisa, se iniciaron algunos trabajos con pequeños resultados, aunque esperanzadores, como elemento clave de las mejora de nuestras actividades, de esta manera se formalizaron nombramientos de responsables de formación, además de contactos en los territorios, con las secretarías de formación correspondientes, con el propósito de planificar trabajos sobre los cursos necesarios.

La formación necesita coordinación y financiación que nos permita orientar nuestras propuestas en función de las necesidades del entorno, con propuestas como: pensiones, redes sociales, igualdad y violencia de género,

medios audiovisuales, comunicación verbal, cursos de dirección, jornadas sobre hábitos saludables para personas mayores y sanidad.

Además de proponer la formalización y creación de algunos cursos ligados a las necesidades de la FPJ, como son la ley de dependencia y otros sobre materias de protección social.

Con ese principio fundamental en la planificación de los cursos convocados desde la FPJ, haremos un máximo de dos al año, deben ser coordinados desde la federación, junto con la Escuela Sindical Muñiz Zapico para poder equilibrar la asistencia entre Federaciones Territoriales.

La financiación de estos cursos, debe hacerse como marcan las normas confederales, de los gastos de viaje se encargarán las Uniones o Federaciones Territoriales de Pensionistas, y los gastos de manutención y hospedaje la Escuela de Formación o la Federación Estatal en caso de que esta organizara el curso.

Cursos en los territorios

Otra de las propuestas que os proponemos es realizar cursos de formación en las distintas federaciones territoriales, este debe ser el objetivo principal del trabajo para desarrollar los fines formativos, para ello es necesario contar con el apoyo y trabajo estratégico de nuestras ejecutivas territoriales, conjuntamente con las uniones territoriales, y más concretamente con el responsable de Formación.

La prioridad de la formación en los territorios, debe hacerse en base a dos ejes fundamentales: en primer lugar la movilidad, hay que efectuar cursos que permitan la proximidad al domicilio para facilitar el acceso a los compañeros y compañeras interesados en formarse dentro del sindicato y en segundo lugar, los costes, que por otra parte de esta forma se abaratan considerablemente.

Debemos tener en cuenta la peculiaridad de afiliación de la federación de pensionistas y jubilados, ya que existe la doble adscripción, por un lado a la federación de pensionistas y por otro a la federación de rama, de la que venimos todos. Partiendo de estas características, tenemos la necesidad de introducir, respetando dichas peculiaridades, elementos de igualdad y complementariedad junto con el resto de federaciones en activo, para determinar las plazas de formación sindical que correspondan a los/as compañeros/as de la federación de pensionistas y jubilados, y puedan asistir a los cursos que se organicen, tanto en la Escuela Muñiz Zapico como en los territorios, naturalmente, en aquellas materias que puedan ser útiles para los/as pensionistas.

Para conseguir esto, tenemos la obligación de tener un contacto más estrecho con las secretarías de formación de las federaciones de rama y también con los territorios. Por ello, y con el fin de encontrar la cohesión y el desarrollo de nuestras propuestas formativas, se debe garantizar, en todas nuestras

federaciones territoriales, así como en la federación estatal, que haya un compañero o compañera con la responsabilidad ejecutiva de asumir la responsabilidad de la coordinación de la formación sindical.

Participación en la Escuela Muñiz Zapico

Hasta el momento la FPJ, ha participado en alguna actividad o cursos de la escuela de formación, nuestro planteamiento debe de concretarse en un compromiso estable de participación, tanto en los plenarios de la secretaría de formación sindical y cultura del trabajo confederal, donde participan las federaciones estatales y territorios, así como en los cursos ya existentes, jubilaciones y otros y también en las campañas específicas sobre jubilados.

Esta implicación nos llevaría a obtener una mayor y mejor visión de las características e importancia de la formación, en el conjunto del sindicato. Esta materia necesita comprensión y a veces apoyo de nuestros órganos de dirección, para su implementación y desarrollo, de ahí, que para este congreso de la FPJ veamos la necesidad de ofrecer y concretar líneas de actuación de futuro, este tiene que ser uno de los ejes a considerar.

BLOQUE 3. PROPUESTAS E INICIATIVAS DE ACTUACIÓN PARA FORTALECER LA FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Introducción

Afrontamos el XIII Congreso de la Federación de Pensionistas en una situación de crisis sanitaria generada por la COVID -19, que enlaza en gran parte con la anterior crisis económica del 2011, de la cual todavía no habíamos salido, esta pandemia está generando unos efectos económicos y sanitarios que está provocando graves consecuencias en el conjunto de las capas más vulnerables de la sociedad y de manera más virulenta en las personas mayores, en este mismo contexto el papel de los sindicatos ha sido y está siendo fundamental para salir de esta grave situación, los acuerdos alcanzados con el Gobierno así lo demuestran, los Ertes, el Ingreso Mínimo Vital y el Pacto de Toledo han sido muy importantes para afrontar esta crisis tan dura que hemos vivido y estamos viviendo.

La Federación de Pensionistas de CCOO es consciente de la repercusión que tiene esta pandemia que nos impide llevar un trabajo más cercano y presencial con nuestros afiliados/as.

La consolidación de la Federación de Pensionistas, ha supuesto una parte fundamental del trabajo realizado en estos últimos años (aunque no exclusivamente, ya que la acción sindical propia, básicamente en el área de las políticas sociales, ha requerido una gran implicación). En la actualidad está consolidada y en crecimiento, además, es más fuerte y tiene una relación asentada y normalizada tanto a nivel confederal como territorial.

Nos encontramos ante un nuevo escenario para el próximo mandato que nos obliga a afrontar nuevos retos.

Este nuevo periodo debe estar marcado por un crecimiento y reforzamiento sustancial que nos permita avanzar en base a propuestas que motiven y generen al conjunto de nuestros afiliados/as con el fin de afrontar y tener mayor capacidad en la tarea de defender los intereses de los jubilados y pensionistas.

Del resultado del trabajo realizado desde el anterior congreso se deben plantear los ejes de fortalecimiento de la federación, las líneas de trabajo que consideramos que tenemos que abordar son:

- La repercusión del crecimiento demográfico de los años 60 y finales de los 50 (baby boom) supondrá el acceso a la jubilación de un alto número de trabajadores y trabajadoras, más patente en el caso de la mujer debido a su progresiva incorporación en esos tiempos al mundo del trabajo remunerado.
- El acuerdo de doble adscripción afiliativa está suponiendo una mayor fidelización de la afiliación, ya que trabajadores y trabajadoras que anteriormente al finalizar su vida laboral y perder, generalmente el vínculo con su federación de activos acababa causando baja en la afiliación. Reforzar este trabajo en lo interno y externo es fundamental para seguir creciendo y abordar los intereses y derechos de los/as pensionistas.
- Ampliar y reforzar el servicio de atención y asesoramiento en temas relacionados con pensiones; dependencia y servicios sociales en el conjunto de los territorios, realizando un seguimiento personalizado y de acompañamiento a los/as afiliados/as que nos lo demanden.
- Potenciar y visualizar más la federación en lo interno y externo del sindicato impulsando una mayor implicación y compromiso con los afiliados/as.
- Potenciar el área de la mujer pensionista para seguir avanzando en igualdad de derechos.
- Hacer más visible nuestra acción sindical en lo interno y externo en coordinación con los responsables de comunicación de los distintos territorios.
- Analizar conjuntamente con la confederación la cuota sindical con el fin de acordar un resultado equilibrado y especifico con el fin de ayudar a las personas que como consecuencia de la crisis sanitaria puedan estar en una situación de dificultad económica.
- Desarrollar actividades que nos permitan intensificar y adaptarnos con mayor rapidez a los cambios sociales y las nuevas tecnologías que cada vez demandan más los afiliados/as con el fin de reducir la brecha digital en el conjunto de la federación e incorporar las nuevas tecnologías digitales.

- Reforzar nuestra presencia institucional participando en los consejos de mayores en los distintos territorios y ayuntamientos con el fin de ganar nuevos espacios para defender y llevar las propuestas de CCOO, donde no estén constituidos y contactar con las instituciones para agilizar la constitución de los mismos.
- Elaborar una guía de orientaciones con propuestas de planes de trabajo y actividades que se realicen en los distintos territorios con el fin de informar de los servicios que ofertamos y distribuirla en lo interno y externo del sindicato.
- Exigir a las distintas administraciones que garanticen unos mejores servicios sociosanitarios de proximidad, eficiencia y transparencia para recuperar, fortalecer y asegurar la sostenibilidad de los mismos.
- Hacer visible nuestra acción sindical en todos los ámbitos mediante la puesta en marcha de un plan de comunicación.
- Elaborar un estudio a nivel estatal para poder tener una visión más real de la opinión y el conocimiento de las personas hacia nuestra organización y el trabajo que realizamos. Entendemos que puede ser el comienzo de un camino para saber en qué fallamos, en qué somos buenos, en qué tenemos que mejorar y hacia dónde tenemos que dirigir nuestros esfuerzos y plan futuro de trabajo.
- Impulsar una mayor implicación y compromiso en la actividad cotidiana de la federación debe ser nuestro objetivo para sacar adelante nuestro proyecto con mayor éxito para los próximos cuatro años.