

# Documento de constitución del Sector Estatal de Administraciones Autonómicas de FSC-CCOO

## I. Introducción

### I.1 *Decisión del Consejo Federal en reunión de 09 y 10 de febrero de 2011, recogida en los Estatutos Federales. (La estructura sectorial de la FSC-CCOO)*

Conforme al **Artículo 14** de los Estatutos Federales, la Federación de Servicios a la Ciudadanía, de CCOO, se estructura en un nivel orgánico y un nivel funcional. En el marco de este último, las estructuras sectoriales que lo componen *“tienen como finalidad la atención a las trabajadoras y trabajadores”* que se encuadran en el respectivo ámbito funcional, espacio *“en el que se deben organizar para desarrollar la acción sindical, la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales, conforme a lo establecido en el Artículo 35”*.

El referido artículo, titulado “estructura sectorial para la acción sindical y la negociación colectiva” viene a reiterar la importancia de acercar la representación sindical y la negociación colectiva a los ámbitos laborales en que se encuadran las y los trabajadores, estableciendo, entre los principios que deben regir su actuación, el de eficacia y mejor aprovechamiento posible de los recursos y el fomento de la *participación de la afiliación en la conformación de las propuestas, debates y tareas de acción reivindicativa y negociadora que les son propias*, bajo las orientaciones de la dirección federal.

El punto 4. de este Artículo 35 determina que *corresponde al Consejo Federal estatal*, a propuesta del comité, decidir razonadamente *la constitución, disolución, modificación o adecuación de sectores estatales*, así como determinar sus ámbitos de actuación y ratificar convocatoria y normas de sus congresos o conferencias. En su virtud, el consejo decidió, en su reunión de 09 y 10 de febrero de 2011, la constitución del Sector Estatal de la Administración Autónoma, sector que ya contaba con una previsión estatutaria sobre su posible constitución, por la que se incorporará en el Estatuto Federal, en el listado de sectores federales constituidos, en el punto 5 del artículo mencionado, como *5.13. Sector Estatal de Administraciones Autonómicas*.

### **I.2. Los sectores de Administración Autónoma de las federaciones de territorio de la FSC CCOO**

Los Estatutos también contemplan la posibilidad, *“conforme a su realidad territorial y en el marco de su capacidad autoorganizativa”*, de constitución del correspondiente sector de la Administración Autónoma en los niveles de estructuración orgánicos – federaciones autonómicas o de nacionalidad-.

De hecho, las organizaciones territoriales federadas, ya antes de la fusión de federaciones que dio lugar a la actual FSC, contaban con una dilatada experiencia de atención sindical al sector de su Administración Autónoma respectiva e, incluso, la mayoría de ellas tenían constituido el sector, como elemento funcional para la acción sindical específica, en su organización interna.

De esta experiencia no derivaba -ni deriva hoy- homogeneidad en cuanto al marco regulador de sus relaciones laborales, materias negociales, ni ámbitos de participación sindical que, de hecho, determina cada comunidad autónoma en función de su propia capacidad autoorganizativa, de las competencias asumidas y, en definitiva, del propio

proceso constitucional del desarrollo autonómico en España, por una parte y, por otra, de la capacidad afiliativa y la realidad organizativa de CCOO en cada territorio.

## ***II. La situación de crisis en el sector***

Se va a celebrar el congreso de constitución del Sector Estatal de las Administraciones Autonómicas en un momento clave para el conjunto de las administraciones y servicios públicos.

La crisis del modelo de crecimiento especulativo de las últimas décadas, basado en el masivo endeudamiento privado, ha trasladado los desequilibrios del sector financiero y sus áreas de negocio preferentes, en la construcción y las comunicaciones, al resto de los sectores productivos de la economía, alcanzando, en esta fase, al conjunto de los servicios de no mercado y, con mayor fuerza, al sector público.

La financiación y capitalización del sector privado financiero ha contribuido decididamente a la descapitalización del sector público y las administraciones, fuertemente endeudadas y con dificultades de acceso al crédito.

La profundidad, extensión y duración de la crisis se ha trasladado a la población trabajadora y la ciudadanía en términos de pérdida de capacidad adquisitiva, prestaciones y servicios públicos, empleo y condiciones de trabajo, produciendo una percepción segmentada de la situación, en función del grado de afectación o de la percepción de los riesgos próximos o futuros de cada grupo o colectivo. (sector privado contra sector público, desempleo juvenil contra empleo fijo, expectativas laborales de las mujeres contra la necesidad social de que reasuman cargas familiares...)

Esta situación dificulta una respuesta social y laboral solidaria y universal de carácter general, al tiempo que genera espacios reivindicativos de perfiles muy definidos y, en numerosas ocasiones, contradictorios.

La primera actuación del Gobierno en la contención del déficit público, impuesta a nivel europeo, surge en forma de recortes del gasto público que afectaron a la congelación de las pensiones, a la reducción salarial de las empleadas y empleados públicos y a la contracción de la inversión pública. Todo ello incidiendo, directa e indirectamente, en la pérdida neta de empleo público.

El decreto, trasladado a las administraciones autonómicas y en el marco de las relaciones laborales ocasiona, no sólo el recorte salarial señalado –que afectó de forma diferente también a las empresas y entidades públicas- sino además, el deterioro de las condiciones de trabajo, consolidadas y en vigor (recortes de personal que han conllevado sobrecargas de trabajo en el resto de plantilla, modificaciones importantes de turnos y horarios, reasignación de efectivos a grandes distancias del centro de trabajo habitual, etc.), en territorios como Madrid, Murcia, Canarias y Catalunya, entre otros.

En un tercer estadio, el cambio de poder político en las Comunidades Autónomas restringe, aún más, la contratación y destruye empleo –Catalunya, Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja-, produciendo, al tiempo, serios recortes sobre la prestación de servicios a la ciudadanía. Finalmente, la política de recorte del gasto público enmascara el interés de debilitar el sindicalismo de clase y extiende la pérdida de derechos sindicales.

La afectación a los servicios públicos se agrava tras la reforma constitucional que impone, como dogma, la estabilidad financiera en un marco de política fiscal conservadora que traduce en reducción del gasto y, especialmente, del gasto social, la reducción del déficit, y que practican, por igual, los dos partidos políticos mayoritarios y otros, como CIU, CC, UPN...

En esa política de reducción del gasto, las administraciones también emplean instrumentos de concentración de servicios que redundan negativamente en la ciudadanía afectada, o son utilizados contra el sindicalismo de clase. Ejemplos encontramos en Castilla-la Mancha, cuyo Gobierno concentra servicios territorializados en un único servicio regional o, con mayor extensión, la reordenación del sector público andaluz, en la que el sindicalismo de clase, en confrontación con el proyecto del Gobierno de Andalucía, consigue recuperar para la gestión pública servicios externalizados durante décadas, obteniendo, por el contrario, una brecha entre los colectivos de empleadas y empleados del sector que ha ocasionado un importante coste para CCOO y una fractura con el sindicalismo corporativo.

### ***III Especificidad del sector en cada territorio***

Este panorama global, sin embargo, no está exento de especificidades en cada administración autonómica concreta. Tanto el régimen autonómico, común o especial, como los contenidos estatutarios y ritmos de asunción de competencias y servicios, configuran un escenario no homogéneo, en un Estado cuasi federal, sujeto en la actualidad a una fuerte convulsión.

Como consecuencia de la crisis económica y las reformas fiscales regresivas, con importantes efectos en la caída de ingresos públicos, del déficit acumulado y, probablemente, de la pura confrontación política, algunos gobiernos autonómicos empiezan a plantear la retrotransferencia hacia el Estado de servicios básicos con fuerte impacto presupuestario

En consecuencia, la acción sindical en las administraciones autonómicas en el Estado Español, presentará en cada ámbito características especiales derivadas del PIB respectivo, su composición en términos productivos y sociales, la suficiencia y composición de los ingresos públicos, la intensidad y concreción de sus propios modelos de función pública y los propios modelos de gestión de servicios y del empleo público. Diferencias que implican la adopción de soluciones específicas para cada administración y en cada circunstancia, en la aplicación de la política coordinada del sector.

También en el ámbito de las relaciones laborales y sindicales nos encontramos en un campo heterogéneo marcado, entre otras, por diferencias significativas en torno a las siguientes variables:

- Peso del empleo público territorial en relación con el empleo total de la economía autonómica, adquiriendo, en la mayoría, la condición de empresa con mayor volumen de empleo territorial.
- Proporción de los distintos colectivos (laborales y funcionarios) en el empleo público, en función de su relación jurídico laboral.
- Proporción de la temporalidad del empleo.
- Servicios, actividades y empleo público asociados al ámbito de intervención federal.
- Composición profesional del empleo público autonómico.
- Ritmos de desarrollo de modelos propios de Función Pública, en desarrollo de las atribuciones del EBEP.
- Composición del mapa sindical y representatividad de CCOO en el mismo.
- Participación de las organizaciones territoriales de CCOO en la negociación socio-económica y en las relaciones laborales autonómicas.
- Composición del Área Pública de CCOO.
- Representación sindical en las mesas generales de negociación.
- Relaciones de unidad sindical con la UGT.

- Articulación federal del sector autonómico.
- Estructura y medios sindicales disponibles en el sector autonómico de CCOO.

Sin embargo, en desigual medida, los retos y las normas básicas de acción deben confluír en una actuación coordinada, en torno a varios ejes comunes:

- La defensa de los servicios públicos de calidad como elemento de cohesión social y promoción del crecimiento económico y del empleo productivo.
- La coordinación de la intervención social de las organizaciones territoriales de CCOO, con la intervención laboral federal.
- La defensa del empleo público estable, profesional, cualificado, seguro y de calidad.
- El desarrollo de modelos de Función Pública que, en el marco del EBEP y de las relaciones y oportunidades de poder sindical, amplíen los espacios de intervención sindical y las alternativas de reordenación de efectivos, frente a la reducción del empleo público.
- La combinación de la acción y negociación sindical general, con la promoción y defensa de las necesidades y derechos de colectivos, grupos profesionales o asalariados en unidades o servicios concretos.
- La potenciación de la negociación articulada en las mesas generales, para el desarrollo exclusivo de elementos comunes a todo el empleo público, promoviendo la intervención sectorial y la defensa de derechos de grupos o colectivos concretos.
- Un mayor protagonismo federal de la acción sindical de CCOO en el ámbito de las relaciones laborales autonómicas.
- Una organización y acción sindical basada en el centro de trabajo, el grupo y/o colectivos concretos, construida desde el asesoramiento y defensa individual, para su integración en las estrategias reivindicativas generales.

Frente a las estrategias de los Gobiernos autonómicos ante la crisis, basadas en la centralización de la gestión y la negociación laboral, para reducir empleo y homogeneizar a la baja las condiciones de empleo y trabajo de su personal asalariado, FSC CCOO debe compatibilizar una acción reivindicativa, basada en cada ámbito, servicio o colectivo, con la globalización de estrategias alternativas de propuesta y respuesta social y laboral a estos planes.

#### ***IV. Propuestas de actuación del sector estatal***

La situación analizada nos obliga a encarar una parte importante, esencial, de esta problemática compatibilizando la perspectiva confederal, -ya que su solución está claramente ligada a políticas que apuesten decididamente por la gestión pública de amplios sectores de la economía y a una nueva política fiscal que grave a los grandes capitales, tanto en el ámbito autonómico como en el estatal-" con las propuestas de actuación del sector. Propuestas que, para alcanzar eficacia, requieren de una mayor colaboración y coordinación interterritorial que permita aunar esfuerzos y dar respuestas conjuntas a los problemas comunes.

Esa será la principal finalidad del Sector Rstatal de Administraciones Autonómicas, que debe generar el valor añadido que surge de la comunicación eficaz capaz de:

- Vehicular la información
- Promover la colaboración

- Facilitar el análisis conjunto
- Evidenciar los riesgos comunes
- Difundir buenas prácticas y experiencias
- Facilitar la adaptación de la política confederal y federal al sector definiendo líneas de intervención y criterios de negociación colectiva comunes
- Reorientar la organización y la acción sindical compatibilizando la presencia del sindicato en el colectivo concreto con la estrategia general.
- Fomentar la cualificación de nuestro sindicalismo
- Facilitar el apoyo y los medios federales

Esa mejora cualitativa debe revertir en:

- Una mayor fortaleza federativa
- Una mejor acción sindical
- Una mayor optimización de organización y medios

#### ***IV.1. Mayor fortaleza federativa***

De un lado, la crisis ha acentuado la tendencia individualista que evade valores como la solidaridad. Las diferencias sociales se agrandan y las propuestas de clase tienen poca permeabilidad. Son las respuestas “personales”, por individuales e inmediatas, o que afectan directamente a colectivos muy específicos, las que tienen auditorio.

De otro, el reequilibrio del peso de las diferentes federaciones de CCOO que intervienen en el mismo ámbito negociador y, en algunos casos, la intervención directa de las confederaciones territoriales, pueden relegar las propuestas de la FSC a un plano secundario entre los exigentes colectivos de trabajadoras y trabajadores que representamos.

Mantener, o en su caso recuperar, el espacio sindical pasa, necesariamente, por la atención y la acción concreta, en perspectiva de problemática específica, sobre la que ir asentando, progresivamente, la visión de conjunto que requiere la cohesión social. Se trata de una vuelta hacia el microsindicalismo, la acción puntual gestora, la información personalizada y la propuesta política para cada grupo –incluso corpúsculo-profesional, social, cultural... En el marco de la sociedad en red, insistimos en potenciar la red de intereses individuales que, conectados, puedan sustentar intereses colectivos gracias al prestigio que aporta la utilidad sobre lo inmediato.

Esta, también, es la fórmula de mantener o recuperar para la FSC el empleo público que presta servicios que son responsabilidad de las administraciones autonómicas, con independencia del modelo de gestión que lo sustente, -tanto desde el punto de vista afiliativo, como en el de capacidad de intervención-. Con lo que nos fortaleceremos sindicalmente para afrontar esta nueva etapa en la que la patronal los entes que integran el sector público intentan prescindir, en lo posible, de la negociación colectiva.

En el contexto general de esa actitud evasiva de la patronal hacia la negociación, los últimos ejemplos de acuerdos-desacuerdos producidos en ámbitos, mal denominados generales, en los que la Administración ha conseguido tratar y afectar derechos no comunes y no disponibles, han de ser evitados. La mesa general debe tratar, exclusivamente, los temas generales de libre disposición.

La presión federal debe encaminarse hacia una mesa general del sector público en la que también tengan peso representativo las empresas y demás entes públicos ya que, ha quedado demostrado, cuando los presupuestos son restrictivos, quedan afectados

de una negociación en la que no intervienen. El objetivo, con recorrido a medio-largo plazo, habrá de proyectarse sin perjuicio de mantener, de ser posible, y estimular, donde sea conveniente, los ámbitos negociadores específicos.

## ***IV.2. Una mejor acción sindical***

### *IV.2.1. Empleo público*

El mantenimiento -y la recuperación, donde sea posible- del empleo público se ha evidenciado como el primero de los objetivos del sector.

La estabilidad del empleo público, lejos de ser la realidad que mantiene la opinión pública, es uno de los principales problemas. Tanto la organización, como las administraciones han dado respuestas distintas y no siempre eficaces.

Hoy, además, la eventualidad se ha convertido en el primero de los recursos de destrucción de empleo para las administraciones y ha potenciado una de las vías de confrontación de los intereses que segmentan el personal del sector público. En materia de seguridad en el empleo, personal funcionario contra personal laboral, personal de la administración contra personal de entes e instituciones públicas y, todos los colectivos, personal fijo contra personal interino o eventual. Nadie quiere descender en el escalafón al tiempo que, de desaparecer el último, el siguiente ocupa su lugar. La extinción de la relación de empleo con la administración, no sólo es posible, sino que ya existen precedentes.

La primera de las actuaciones, por tanto, será la de enfrentar estos procesos de destrucción de empleo y de extinción de relaciones, con independencia de que su carácter sea más o menos reglado.

Las fórmulas no han de estar exentas de una buena dosis de creatividad. El sindicato debe estar abierto:

- al estudio de programas, cargas y reordenación de efectivos,
- a instar ofertas de empleo público adecuadas a las necesidades reales de los servicios e implementadas con procesos de acceso sometidos a los principios constitucionales y al EBEP,
- a la creación de nuevas situaciones administrativas,
- a la promoción de sistemas de funcionarización,
- a la generación de procesos de consolidación,
- al fomento de figuras jurídicas de anticipo o promoción de la jubilación incentivada,
- a sentar las bases en la configuración de puestos, cuerpos y escalas que permita la movilidad en una misma administración y entre administraciones,
- a la creación de nuevos supuestos de excedencia incentivada (uniéndolo a las básicas, a la carrera),
- a participar en la concreción de planes de empleo y sus alternativas.

El desafío es tan grande que también habremos de fundamentar nuestra acción sindical en el estudio de los procesos de destrucción masiva de empleo público y la respuesta política, social y sindical a los mismos, en otros países de la Unión Europea. Tampoco habremos de escatimar en el uso de todo tipo de estrategias:

#### *IV.2.1a. Servicio público*

El mantenimiento y la calidad del servicio público deben ser el principal argumento de CCOO en la defensa y recuperación del empleo público y sus condiciones laborales.

Desde hace años se viene produciendo un paulatino incremento de las privatizaciones y externalizaciones de los servicios públicos, como consecuencia directa de las políticas neoliberales de los distintos gobiernos, tanto nacionales como autonómicos. Los servicios se han visto afectados, independientemente de que obtuvieran beneficios económicos o no, bien con el argumento de que vulneraban el mercado, al competir de forma desigual, bien con el de que suponen una carga económica.

Ahora, además, las administraciones autonómicas han encontrado en la reducción de empleo neto directo un instrumento de minoración del déficit que será socialmente cuestionado, en mayor o menor medida, dependiendo de la relación directa que la ciudadanía sea capaz de apreciar entre puesto de trabajo y servicio prestado.

Es cierto que una buena parte de la sociedad no ha interpretado los ataques al empleo público como una forma de ataque a los servicios públicos, a los servicios que nacen de su condición ciudadana. Y también es cierto que el conjunto de empleadas y empleados públicos no ha respondido, ni con la debida contundencia, ni con la necesaria solidaridad ante esos ataques. Pero no es menos cierto que, en la actual situación, CCOO debe ser consciente de que la defensa del empleo público, de las condiciones laborales del sector público, pasa por la defensa general de la calidad de los servicios públicos en un frente que ha de articularse, necesariamente, en la perspectiva confederal, pero que ha de basarse en la actividad y propuestas sectoriales y federales.

Hay un elemento fundamental a tener en cuenta en estos procesos: la valoración que la ciudadanía tiene de los servicios públicos. Si bien con carácter general existe una reticencia tradicional de la opinión pública sobre la eficacia del sector público, no lo es menos que se ha visto minorada, tanto por el esfuerzo por incrementar la calidad del servicio llevado a cabo por los propios empleados y empleadas públicos, como por los resultados de las privatizaciones de grandes empresas públicas, donde el impacto se ha visto reflejado, en mayor medida, sobre los grandes beneficios distribuidos a particulares, que no sobre ninguna modificación del servicio prestado.

Por nuestra parte, debemos ser capaces de explicar y transmitir a la opinión pública que, en cualquiera de los casos, se produce una pérdida social para la ciudadanía, además de una minoración de la calidad del servicio, por cuanto las externalizaciones suelen ir, con carácter general, acompañadas de precarización de empleo y reducción de costes. No hay que olvidar el objetivo de la empresa privada, que no es otro que el beneficio económico, ni que la minimización de pérdida de votos, o el incremento de los mismos, es un condicionante sobre el que, en términos de previsión, actúan los distintos gobiernos.

De ahí que nuestra capacidad de transmitir a la ciudadanía la importancia del servicio público es fundamental a la hora de frenar, no solo los procesos de privatización y externalización, sino también y, hoy especialmente, la destrucción de empleo público. Por ello, el sector participará en las campañas de CCOO en defensa de los servicios públicos e implementará la difusión de la labor del personal del sector, haciendo visible, también, el necesario papel de los cuerpos generales, en oposición a esa imagen desprestigiada de la empleada o empleado públicos, que se utiliza como estrategia para cuestionar los propios servicios con la intención de cederlos al interés de mercado.

#### *IV.2.1b. Presupuestos generales: ingresos, gastos y patrimonio*

Mantenimiento del empleo público y fomento de la cohesión social requieren, hoy por hoy, de inversión pública. Sin renunciar a la necesidad de un posible déficit, hay que actuar sobre todas las partidas que equilibran los presupuestos: ingresos, gastos y patrimonio.

Sin dejar de recordar que una gran parte del déficit público se ha generado por el gasto dedicado a paliar el déficit privado de las entidades financieras, cabe señalar que no podemos caer en la trampa de discutir dónde se aplican los recortes. Antes es necesario incrementar los ingresos públicos, lo que se puede y se debe hacer simplemente corrigiendo la actual deriva de las políticas tributarias, que ha permitido la reducción radical del tipo medio efectivo que pagan las grandes fortunas. La actual ofensiva neoliberal quiere deteriorar aún más la función y la capacidad redistributiva de las administraciones. Función que sólo puede ser eficaz si reequilibra, o sea, si actúa sobre aquella parte de la sociedad que cada vez gana más y cada vez aporta menos. Ello no impide nuestra apertura a colaborar en el diseño y puesta en marcha de planes de ahorro destinados a limitar y controlar el gasto corriente de la administración.

Todo ello ha de tenerse en cuenta en el debate y control de los presupuestos y su aplicación. Reproducimos un párrafo del artículo “El estado de las Autonomías a debate: reflexiones desde la economía” publicado en Cauces 017 Cuadernos del Consejo Económico y Social, porque, más allá de precisiones técnicas, plantea un problema esencial el de la transparencia en la gestión presupuestaria y, al mismo tiempo, marca la necesidad de mecanismos de evaluación de la gestión público: *“Para evaluar las políticas autonómicas es necesario, a su vez, mejorar sustancialmente la transparencia. En este terreno, resulta acuciante la creación de un sistema de información contable y estadística común y compartido, que permita generar para cada política información sobre recursos, procesos y resultados, que sea veraz, comparable y relevante para permitir la evaluación, el control y, a la postre, la rendición de cuentas ante los ciudadanos. En particular debería contarse con información homogénea de la clasificación funcional del gasto de las autonomías para poder analizar el destino final de los recursos que disponen”.*

En la actual situación, y en adelante, la actividad sindical en las Administraciones Públicas autonómicas va a tener que dar un salto cualitativo y actuar sobre la gestión presupuestaria, un elemento clave por su repercusión en la calidad de los servicios y en las condiciones laborales de las personas del empleo público.

#### *IV.2.2 Condiciones laborales*

Los recortes en los servicios han estado precedidos, y están y estarán acompañados, por el deterioro de las condiciones laborales de las personas empleadas del sector público: reducciones salariales, modificaciones de jornada, reducciones de plantilla, no renovación de contratos, EREs ...

El estado de las autonomías y los diferentes presupuestos de partida, de cada autonomía y cada organización sectorial territorial, -ya lo dijimos antes- presentan un mapa heterogéneo, tanto en su regulación normativa como en la situación, de facto, de las relaciones de trabajo. También se evidencian actitudes heterogéneas, de las



diferentes administraciones, ante la negociación colectiva y la apertura hacia propuestas de mejora de las condiciones laborales del personal.

La propia cesión de eficacia normativa del EBEP a su desarrollo en forma de leyes –o reglamentos- de Función Pública, efectuada en 2007, abre considerables distancias entre las comunidades autónomas que, a fecha de esta conferencia, concluyeron su adaptación normativa, aquellas que adaptaron someramente sus contenidos al marco básico y aquellas otras que no llegaron a abordar el proceso o no lo concluyeron con éxito.

El sector estatal debe promover el análisis conjunto de modelos equivalentes de condiciones de trabajo que faciliten la movilidad entre las administraciones y su aplicación mediante la promoción de acuerdos recíprocos entre administraciones u otras estrategias efectivas que la hagan viable. El análisis de cada propuesta sobre condiciones laborales, en cada administración de referencia, ha de incluir las prioridades y la oportunidad derivadas de la situación crítica que enfrentamos, con la finalidad de evitar conducir a la organización a la promoción de una homogeneización a la baja, o un marco legislativo regresivo respecto del vigente.

La promoción de esa equivalencia y el seguimiento de su continuidad contemplarán la posibilidad de su implantación atendiendo a la situación específica de cada administración. Donde sea posible, se hará con toda la extensión de las oportunidades que se evalúen y, donde las dificultades reales indiquen prudencia, no deberemos ser promotores de peores condiciones. En todo caso, la transferencia de las buenas prácticas y logros de una organización, servirán de base a reivindicaciones futuras, una vez garantizada la fortaleza sindical, en ese objetivo de homogeneización que siempre mantiene el sindicalismo de clase.

Con todo, en tiempos como éste, defensivos, será más probable tener la necesidad de actuar de freno al posible retroceso de los derechos –la sociedad los considera privilegios- y habremos de hacerlo en un difícil equilibrio entre necesidades del colectivo en cuestión y expectativas del resto de colectivos. La utilidad de la reflexión conjunta y la colaboración mutua será muy valiosa. Sus resultados, en forma de estrategia de conjunto, facilitará la traslación al caso concreto, en cada comunidad en la que se produzca un efecto reflejo como los ya experimentados.

Será necesario seguir incidiendo en el desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, y en la obligatoriedad de implantar medidas y planes de igualdad, una asignatura aún pendiente en las Administraciones Públicas. Así mismo, debemos conseguir que la salud laboral y la seguridad en el trabajo sean materias transversales en toda nuestra actividad sindical. Es, también, política general, y no vamos a abundar en ella, la formación para el desempeño y la carrera, la carrera administrativa, en sí misma considerada, la transparencia y objetividad en la evaluación del desempeño... Sí hay que reiterar la necesidad del sindicalismo personalizado y “del caso”. En estos momentos, ningún otro elemento construye más sindicato y genera más cohesión, que la sensación de proximidad que seamos capaces de transmitir. Una gran red requiere de muchas y fuertes conexiones. El análisis de estrategias de intervención sobre estas líneas políticas, en grupos de trabajo, aportará herramientas para facilitar esa labor de conexión, en el interno y en el centro de trabajo.

#### *IV.2. 2ª. Derechos sindicales*

Los derechos sindicales son una suerte de derecho laboral de doble alcance. Garantiza la fortaleza de la voz individual y la convierte en un nuevo derecho laboral con la cualidad de colectivo. Para determinados intereses, hoy prevalentes, una doble amenaza.

La ofensiva antisindical de la derecha económica y social –y probablemente los defectos derivados de la envergadura de una organización como la nuestra, así como los personales de quienes la componemos- ha calado en gran parte del personal que representamos, y en la ciudadanía en general, diluyendo el sentido de utilidad del sindicato y la de las delegadas y delegados de CCOO.

La reivindicación directa de los derechos sindicales, por el sindicato y las personas que trabajamos en él, a menudo obtiene el resultado contrario al pretendido y, comúnmente, agrava la animadversión del personal de las Administraciones Públicas contra el, o la, permanente sindical, considerando su situación de privilegio y la reivindicación del derecho como un intento personal –colectivo/sindical- de mantenimiento del mismo y no como la cesión, a los entes del sector público, de un derecho propio que puede representar la cesión de otros muchos que se apoyan en aquél.

Nuevamente es la proximidad, la atención personalizada y de utilidad inmediata, la estrategia más eficaz para rebatir esa apreciación extendida y la que puede aportar mayor efectividad en la consecución del objetivo de mantener los recursos del sindicato. Es preciso trasladar esa reivindicación a las personas representadas.

Puesto que no se trata de hacer de la necesidad virtud, la estrategia debe contemplar la visibilidad del trabajo realizado y los logros conseguidos desde el fomento, programado, de la relación directa con las empleadas y empleados públicos en los centros de trabajo y con todos los medios a nuestro alcance, cuidando, más que nunca, que las actuaciones de nuestro activo sindical respondan, tanto a la austeridad que requiere el momento actual, como al cumplimiento de los códigos de buenas prácticas sindicales.

### ***IV.3. Organización y recursos***

En orden a la realidad previa, y que persistirá, de la organización de ámbito autonómico y a la funcionalidad del sector estatal planteada ya en la introducción, proponemos que los órganos del sector sean:

- La secretaría general elegida en el congreso del sector y que se dotará de los recursos necesarios para realizar sus funciones.
- La comisión ejecutiva del sector conformado por las personas responsables del sector autonómico en cada comunidad autónoma, más la persona que ocupe la secretaría general.

La comisión ejecutiva se reunirá como mínimo una vez al año, a convocatoria de la secretaría general o de un tercio de los componentes del plenario. El plenario se dotará de grupos de coordinación o de trabajo para situaciones específicas que considere necesarias y, siempre que sea posible, utilizará medios telemáticos, a fin de economizar recursos y esfuerzos.

En función de los objetivos del sector, de coordinación, transferencia y apoyo federal, el plenario y los grupos de coordinación o trabajo específicos desarrollarán sus actuaciones promoviendo el consenso, de acuerdo a las normas que rigen las decisiones colegiadas en CCOO.