

PROGRAMA DE ACCIÓN

Derecho a vivir con **Dignidad**



CONGRESO

DOCUMENTOS APROBADOS

 facebook.com/pensionistasccoo

 twitter.com/pensCCOO

www.pensionistas.ccoo.es


pensionistas

PROGRAMA DE ACCIÓN

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO

DOCUMENTOS APROBADOS



pensionistas

Madrid, Julio de 2017

Edita:

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO

Ramírez de Arellano, 19, 1ª planta

28043 Madrid

Teléfono: 91 757 26 22

E-mail: pensionistas@fpj.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO

Elabora:

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO

Producción:

io, sistemas de comunicación

www.io-siscom.com

Índice

Introducción	5
BLOQUE 1. PROTECCIÓN SOCIAL	7
EJE 1. PENSIONES	7
EJE 2. ESTADO DE BIENESTAR, DEPENDENCIA Y SERVICIOS SOCIALES	14
EJE 3. PROTECCIÓN A LA SALUD Y ASISTENCIA SANITARIA	23
EJE 4. SALUD LABORAL - AMIANTO	28
EJE 5. CALIDAD DE VIDA Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO	35
BLOQUE 2. MEJORAS ORGANIZATIVAS EN LA FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS Y JUBILADOS PARA GANAR EN EFICACIA	38
EJE 6. LA FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS Y JUBILADOS DENTRO DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO.....	38
EJE 7. ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	41
EJE 8. AFILIACIÓN	44
EJE 9. IGUALDAD DE GÉNERO	47
EJE 10. INTERNACIONAL, CES Y FERPA.....	52
EJE 11. FORMACIÓN	63
BLOQUE 3. PROPUESTAS E INICIATIVAS DE ACTUACIÓN PARA FORTALECER LA FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS	66

Introducción

Presentamos esta ponencia en un escenario económico que no es favorable para el conjunto de los trabajadores/as ni para los pensionistas y jubilados, pues se consolida la situación de crecimiento débil, con peligro de deflación y elevada tasa de paro, ligado a la política gubernamental que se completa con bajadas generalizadas de impuestos y estímulos a la contratación estable (primeros 500 euros de salario exentos de cotización) que intentan ocultar las fallas de una reforma laboral que, por otro lado, no se diseñó para reducir la dualidad en el empleo ni detener su destrucción, sino para devaluar el precio del factor trabajo. Estas políticas se financian con recortes en la protección por desempleo, casi congelación de pensiones y consumo anticipado del Fondo de Reserva (70% desde 2012). Esta política fiscal y presupuestaria, unida a la promoción de la devaluación salarial y de un modelo de crecimiento de bajo valor añadido, producen la otra gran contradicción de la política económica del gobierno.

El aumento del déficit de la Seguridad Social, cuyos ingresos no crecen al ritmo esperado. A pesar del aumento del empleo y, como consecuencia, del estrechamiento de las bases de cotización del nuevo empleo, de la reducción de cotizaciones a los contratos indefinidos, pues las medidas de ajuste del Gobierno se han centrado no en estimular los ingresos, sino en reducir sus costes o en ralentizar su crecimiento; las pensiones, su cuantía, método de cálculo y revalorización no han escapado de la política de recortes y austeridad de este Gobierno. Estos últimos años, los Presupuestos recogieron la mínima revalorización de las pensiones (0,25%) y la congelación del nivel mínimo de financiación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, así como la no dotación, por cuarto ejercicio consecutivo del nivel acordado de financiación del SAAD.

Para CCOO, la solución a la insuficiencia de recursos de la Seguridad Social y del SAAD pasa por el aumento progresivo de las aportaciones del Estado vía impuestos y por una recuperación del empleo de calidad que impulse las cotizaciones sociales frente a la situación actual, en la que el empleo generado de baja calidad (temporal, a tiempo parcial) y el proceso de devaluación salarial están lastrando la recuperación de los ingresos por cotizaciones al calor de la mejora del empleo como sí ocurría en el pasado.

Existe una política económica alternativa a la actual, pero su puesta en práctica es mucho más complicada, pues implica construir más Estado y mejores instituciones laborales, frente al plan

conservador, cuyo objetivo es desmontar el Estado y debilitar las instituciones laborales y a sus agentes (negociación colectiva y sindicatos).

Una respuesta a la crisis liderada desde el sector público exige un aumento de sus recursos a corto plazo, que puede atenderse luchando contra el fraude fiscal de manera más decidida (pues sus efectos se ven en el medio y largo plazo). Sin embargo, subir los impuestos que en tipos efectivos son más bajos que en Europa, choca con percepciones sociales contrarias muy arraigadas (se paga demasiado, siempre por los mismos, y se recibe poco a cambio) gracias al desinterés de los, hasta ahora, dos grandes partidos de gobierno por elevar la cultura fiscal del país, y por permitir un sistema tributario excesivamente complejo y permisivo con los incumplidores. Adicionalmente, para que una subida de impuestos sea defendible ante el contribuyente, debe acompañarse de una mejora en los controles de eficiencia del gasto público en todos los niveles de la administración.

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. La demanda interna (consumo privado, consumo público, inversión) sigue teniendo un peso crucial en nuestra economía y su recuperación. Tras los fuertes ajustes productivos y recortes laborales durante la crisis y la mejora de la productividad, el tejido productivo tiene margen más que suficiente para abordar la mejora del empleo y los salarios sin poner en peligro la recuperación y la viabilidad de las empresas. Las propuestas del sindicato van en ese sentido de impulsar una recuperación real, sostenida y sostenible de los salarios.

Es imprescindible un cambio del modelo productivo que potencie el peso del sector industrial y en general de los sectores con mayor valor añadido sin abandonar los sectores tradicionales (turismo, construcción) que, no obstante, deberán realinearse en torno al nuevo paradigma productivo.

Para fortalecer nuestras propuestas, desde CCOO apostamos por una reforma fiscal que mejore la progresividad y recaudación impositiva y combata de frente el fraude y la evasión fiscal, introduciendo al mismo tiempo medidas que alivien las cargas fiscales de los sectores más golpeados por la crisis; como la propuesta del IVA social reducido para los bienes de primera necesidad. La propuesta de la renta mínima garantizada como un derecho que vaya más allá de las actuales prestaciones y ayudas a los desempleados de larga duración con cargas familiares.

Por todo ello es por lo que desde la federación de pensionistas de CCOO preparamos esta ponencia con ilusión, desglosaremos las propuestas y servirá, sin ningún lugar a dudas, para mejorar el nivel de vida del colectivo que representamos.

BLOQUE 1. PROTECCIÓN SOCIAL

EJE 1. PENSIONES

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, cerca de 9 millones de personas perciben una pensión pública y se dedica a la financiación de las prestaciones de la Seguridad Social más de 130.000 millones de euros anuales (13% PIB del que un 10,4% se destina a pensiones), lo que la sitúa como la principal política pública de ámbito estatal.

El papel de las pensiones públicas como instrumento de protección social ha registrado en el marco de la crisis un alcance que supera incluso el ámbito en el que tradicionalmente se ha venido situando a las personas jubiladas. Resulta, en este sentido especialmente reseñable, el hecho de que el colectivo de mayores de 65 años es el que, gracias a la estabilidad de ingresos que suponen las pensiones públicas, en mejor medida ha podido evitar el incremento del riesgo de pobreza que con carácter general ha sufrido la sociedad española. Del mismo modo, las pensiones públicas también están sirviendo como “colchón familiar” en un número cada vez más alto de casos. Resulta relevante el hecho de que actualmente un 34,3% de los hogares tienen como principal fuente de ingresos algún tipo de pensión y un 7,25% de las viviendas cuya persona de referencia es un jubilado, cohabita con una o más personas en paro (un porcentaje que se ha duplicado desde 2008). Las pensiones están sirviendo, por tanto, como un elemento de primera importancia para que las familias enfrenten la cara más dura de la crisis y las consecuencias de las políticas económicas de recorte que, hasta ahora, han sido adoptadas para enfrentarla. Una realidad social en la que los pensionistas se han destacado por su papel solidario para con sus hijos y sus nietos, afectados de manera especialmente virulenta por la precariedad laboral, el desempleo y la desprotección social.

Del mismo modo, se ha de destacar el papel de las pensiones como instrumento de estabilización macroeconómica, ya que la práctica totalidad de estas rentas se destinan al consumo directo. Son, por tanto, un soporte importante de la demanda interna y, por extensión, de la actividad económica y el mantenimiento del empleo en nuestro país.

Además de la dimensión estrictamente material que es capaz de desarrollar nuestro sistema de pensiones, debe señalarse también la importancia de los valores políticos e ideológicos que lo configuran. Al tratarse de un sistema de pensiones articulado sobre la base de un modelo de reparto, en el que las cotizaciones de los actuales trabajadores sirven para financiar las prestaciones de los actuales pensionistas, destaca en el mismo que su principio rector es el de la solidaridad y la responsabilidad colectiva. Este principio político que subyace en nuestro sistema de pensiones sirve a su vez para desarrollar una serie de instrumentos (caja única, legislación unitaria, etc.) que posibilitan que el sistema de pensiones se caracterice por ser capaz de implementar un mapa de derechos y obligaciones regido por los valores de la solidaridad intergeneracional y la solidaridad interterritorial, que deben seguir presidiéndolo. Así como también en el caso del equilibrio que el

mismo ha sabido encontrar entre los principios de contributividad y solidaridad. Las Pensiones de viudedad, deberán mantener el complemento para el mantenimiento de los gastos de los hogares.

El sistema de pensiones, como toda realidad social, está constantemente sometido a un proceso de seguimiento, evaluación y propuestas en el que participan diversos actores con objetivos igualmente diferentes. Para ayudar a garantizar la preservación de los principios que, a nuestro juicio, deben regir el sistema de pensiones, resulta estratégico articular espacios de intervención sindical en los que Comisiones Obreras pueda intervenir de manera efectiva. La experiencia nos ha demostrado que cuando, por cualquier circunstancia, el sindicato carece de la capacidad de intervención sobre el sistema de la Seguridad Social, las decisiones que se terminan adoptando en el mismo suelen ser contrarias al ideario que defendemos. Del mismo modo, cuando el sindicato ha participado de forma efectiva en los procesos de debate, el resultado final ha sido siempre más equilibrado y cercano a nuestros postulados.

Al igual que en la empresa, el espacio de participación e intervención sindical se articula en el marco de la negociación colectiva. En el caso del sistema de pensiones dicho marco lo constituye el Diálogo Social. De este modo, el Pacto de Toledo, entendido como método negociado de reformas en el que participan las organizaciones sindicales, empresariales, el gobierno y los partidos políticos, constituye lo que podríamos considerar como la mesa de negociación del convenio colectivo más importante que se da en los pensionistas y jubilados y que, a la postre, son las pensiones públicas.

La acción sindical que ha presidido la actuación de Comisiones Obreras en materia de pensiones ha estado, y debe seguir estando, presidida por la necesidad de garantizar en el presente prestaciones suficientes, justas y proporcionadas al esfuerzo contributivo que realizaron las y los trabajadores, en las que de igual modo se garanticen los instrumentos de solidaridad que sean precisos. Y, al mismo tiempo, debe también garantizar la sostenibilidad del actual modelo de pensiones de modo que también las generaciones de trabajadores más jóvenes lo disfruten en términos comparables al que están ayudando a financiar. En la consecución simultánea de ambos objetivos radica la clave de la legitimación social que exigen los sistemas de pensiones de reparto.

La situación actual del sistema de Seguridad Social viene marcada por varios retos a los que Comisiones Obreras debe prestar especial atención y máxima. De un lado, las cuestiones relacionadas con situaciones de insuficiente protección social que es necesario abordar en aras de garantizar el objetivo de suficiencia de las prestaciones; y, de otro, las relacionadas con la situación financiera del sistema que condiciona el objetivo de la sostenibilidad futura del sistema.

En lo concerniente a las cuestiones relacionadas con la suficiencia de las prestaciones, debemos señalar que las pensiones contributivas son un reflejo de los salarios y las carreras de cotización de los trabajadores y trabajadoras que las han generado. El sistema público de pensiones es capaz de garantizar una tasa de reposición en torno al 80% (equivalencia entre la cuantía de la pensión y el último salario del trabajador) una de las más altas del mundo, de modo que las cuantías medias de las nuevas altas de jubilación se sitúan en una media de 1.200 euros mensuales en el total del sistema y de 1.400 euros mensuales en las pensiones derivadas del Régimen General, en estrecha relación con las carreras de cotización que registran quienes acceden a la jubilación en este momento hemos de continuar denunciando que la pensión media de jubilación de la mujer es inferior

a la del hombre (en agosto de 2016 en un 37'43 %), como consecuencia de la discriminación histórica de esta y por el no cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, también debemos señalar que la pensión media de jubilación, generada en mayor medida por carreras de cotización de generaciones más veteranas, se sitúa en 1.033 euros/mes, mientras que la pensión media del conjunto de clases lo hace en una cuantía de 896 euros/mes. La cuantía media más común (la perciben el 34% de los pensionistas) reconocida en el sistema se sitúa 600 y 800 euros mensuales, si bien más de la mitad de las pensiones (el 53%) se reconocen por cuantías inferiores a 700 euros.

Resulta en este sentido relevante el hecho de que el sistema público de pensiones es capaz de garantizar para aquellos pensionistas que carecen de otras rentas un complemento en su pensión que se ha erigido como uno de los más importantes instrumentos de solidaridad del sistema de Seguridad Social. En la actualidad, más del 26% del total de las pensiones en vigor tiene reconocido un complemento a mínimos, que permite incrementar las pensiones hasta una cuantía mínima que en el caso de las personas mayores de 65 años oscila en el año 2016, según su situación familiar, entre los 636,10 euros/mes en los casos de unidades unifamiliares y los 784,90 euros/mes en los casos de beneficiarios con cónyuge a cargo y 603,50 con cónyuge no a cargo. Se trata en todo caso de pensiones mínimas de cuantías ciertamente discretas, en algunas Comunidades esas cuantías son inferiores al linde de pobreza, que presentan, en algún caso (el de los beneficiarios con cónyuge a cargo), una relación superior a la establecida en otras garantías de ingresos mínimos para trabajadoras y trabajadores en activo, como el Salario Mínimo Interprofesional (707,60 €/mes) que, a la postre, financian en buena parte las pensiones.

Las pensiones que mayor necesidad de complementos a mínimos tienen son las de viudedad (32%), orfandad (47%) y en favor de familiares (55%). A los efectos de garantizar una mejor protección para las personas beneficiarias de estas prestaciones, resultaría especialmente efectivo elevar la cuantía de la pensión mínima. En ese sentido, la elevación de las cuantías de las pensiones mínimas debería producirse en términos comparables con la que a su vez se ha producido respecto a una garantía de ingreso mínimo salarial básica como es el Salario Mínimo Interprofesional, establecido para 2017 en 707,60 €/mes

En el caso de las pensiones no contributivas resulta evidente que sus cuantías actuales, situadas en 367,90 euros mensuales, no garantizan un nivel de subsistencia mínimo para quienes se ven obligados a acudir a este tipo de prestaciones. De hecho, las cuantías actuales sólo protegen de la pobreza severa (cuyo umbral se sitúa en el 30% de la mediana de ingresos) pero queda aún lejos de poder actuar de forma clara sobre el riesgo de pobreza (situado en el 60% de la mediana de ingresos), por lo que es necesario su revisión hasta garantizar con ellas un nivel de vida adecuado y digno.

La revalorización periódica de las pensiones resulta un elemento básico e imprescindible a la hora de garantizar unas pensiones adecuadas y constituye, por sí mismo, un elemento principal para la legitimación social del sistema. El objetivo de la revalorización es el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones durante todo el tiempo en que se perciben las mismas, de modo que, con ello, se garantice en el tiempo la relación que debe mantenerse entre salario y pensión. Aunque la revalorización de las pensiones viene recogida en el artículo 50 de la Constitución Española

como un principio rector de la política económica de nuestro país, lo cierto es que la única fórmula de revalorización automática que garantizaba por ley el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones fue la nacida del Acuerdo de Pensiones de 1996 mediante el “Artículo 11 Revalorización de las pensiones de Seguridad Social. de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, ligada entonces a la inflación, y que ha estado vigente hasta la reforma unilateral impuesta por el Gobierno en 2013. Ha sido en este periodo en el único en el que las pensiones públicas han disfrutado, con la salvedad de la “congelación” sufrida en 2010 y 2011 y el incremento inferior al IPC de los años 2010 y 2012, de una fórmula legal de actualización automática de las pensiones que ha garantizado el mantenimiento del poder adquisitivo de las mismas.

Sin embargo, a reforma impuesta en 2013 por la mayoría absoluta del Partido Popular, que define y anticipa la aplicación del llamado Factor de Sostenibilidad (de muy graves consecuencias para las pensiones futuras), establece también un nuevo Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) que vincula su revalorización a la situación financiera del Sistema, cargando sobre ella el efecto íntegro de la misma. Ello provocará que, en los casos en los que el Gobierno de turno pueda decidir renunciar a mejorar los ingresos del sistema de Seguridad Social, el ajuste se realizará principalmente por la vía de la no revalorización de pensiones y la pérdida de poder adquisitivo de las mismas. Si bien el efecto del IRP todavía no se ha dejado sentir en sus primeros años de aplicación debido a la baja inflación que se ha registrado, en el momento en el que ésta vuelva a un escenario de normalidad, comenzará a registrarse un cierto riesgo de pérdida de poder adquisitivo de las pensiones. La propia Comisión Europea ha calculado que el IRP supondrá que las pensiones públicas pasarán de una tasa de reemplazo (equivalencia entre pensión y salario) del 79% que registran actualmente al 48% en el año 2060. De hecho, el efecto que coyunturalmente ha registrado el IRP en los últimos años como consecuencia de la baja inflación no ha sido capaz de recuperar la pérdida de poder adquisitivo derivada de la congelación de pensiones del año 2011 (salvo las mínimas 1%) y no alcanzando el IPC en el año 2012. De modo que las pensiones públicas entre 2009 y 2015 acumulan una pérdida de poder adquisitivo de 1,1% y las pensiones inferiores a 14.000 € anuales tuvieron un incremento en ese periodo del 0'9%.

A juicio de Comisiones Obreras el IRP debe ser sustituido por una fórmula distinta de revalorización pactada en el marco del Diálogo Social que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones durante todo el periodo de percepción a la vez que evite su desfase respecto al crecimiento de los salarios y de la riqueza producida. En tanto esto se produzca, el Gobierno debe garantizar un flujo de recursos sostenido y suficiente en el sistema de Seguridad Social que permita que la aplicación de la propia fórmula de IRP garantice el mantenimiento del poder adquisitivo.

Respecto de la situación financiera que presenta actualmente el sistema de Seguridad Social y el objetivo de garantizar su sostenibilidad a largo plazo, hemos de comenzar señalando que las pensiones se enfrentan a un doble reto:

De un lado, el sistema de pensiones en su segmento contributivo se encuentra hoy en una situación fuertemente deficitaria, que en un primer momento fue de carácter coyuntural, como consecuencia de la destrucción de empleo derivada de la crisis y de las políticas económicas de austeridad impuestas en ella. Entre 2007 y 2013 se perdieron 2,9 millones de cotizantes, de los que sólo

se han recuperado hasta 2015 apenas una tercera parte; se registró un progresivo incremento de la afiliación a tiempo parcial, en muchas ocasiones de naturaleza fraudulenta, que desde el 2001 ha supuesto prácticamente duplicar su presencia en el mercado laboral hasta alcanzar el 27,3%; así como una importante reducción de los salarios y de las bases de cotización asociados los mismos, como consecuencia de la devaluación salarial a la que se ha sometido a nuestra economía. De haber recuperado con rapidez la tasa de empleo y el nivel salarial previo a la crisis, el sistema de Seguridad Social habría recuperado el equilibrio financiero, pero la persistencia en el tiempo de esta precarización laboral durante los ya más de 8 años que dura la crisis, ha hecho coincidir sus efectos con el inicio de las tensiones demográficas derivadas de la llegada de los primeros miembros de la generación del baby-boom a la edad de jubilación que, a la postre, supone un fenómeno más estructural.

Este segundo reto de carácter estructural, asociado a la llegada de las generaciones del baby-boom a la jubilación, supondrá pasar de los 9 millones de pensionistas actuales a más de 15 millones a mediados de siglo, lo que implicará irremediablemente la necesidad de abordar un incremento de gasto. También incide en ello el conocido como “efecto sustitución” de las pensiones nuevas, derivado de la mejora de las cuantías de las nuevas altas (que son un 30% más elevadas) respecto de las pensiones que causan baja definitiva. En cualquier caso, también conviene señalar que esta situación de tensión demográfica no se mantendrá indefinidamente, y la generación del baby-boom será sustituida por otra mucho menos numerosa en la que habrá desaparecido el condicionante demográfico que hoy condiciona el sistema.

Teniendo en cuenta ambos retos, tanto el coyuntural derivado de la crisis y de las políticas económicas de austeridad, como el más estructural derivado del fenómeno demográfico, es necesario poner en marcha medidas que supongan un incremento sostenido de ingresos con el que garantizar la sostenibilidad presente y futura del sistema de pensiones.

Se ha calculado que mantener el actual modelo de pensiones exigirá en 2050 (coincidiendo con el momento más exigente en términos demográficos) un gasto de en torno al 15% del PIB. Se trata de un objetivo a alcanzar de forma progresiva pero perfectamente asumible (países de nuestro entorno como Italia o Francia rozan en estos momentos ese porcentaje del PIB). Si bien se trata de un objetivo también exigente, ya que supone un aumento considerable (aproximadamente 4 puntos porcentuales del PIB respecto del gasto que actualmente se destina a financiar las pensiones). Alcanzar el nivel de financiación necesario para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones exige en todo caso reforzar los ingresos en una doble dirección. Así, deben seguir reforzándose los ingresos derivados de cotizaciones sociales, habida cuenta de que las pensiones son un reflejo de la carrera de cotización de los trabajadores/as, y la mejor garantía para mantener la suficiencia y calidad de las mismas pasa por garantizar que todas las personas tengan empleos dignos, con derechos y con buenos salarios. Del mismo modo, de forma complementaria a las anteriores, se debe también articular medidas de ingresos basadas en impuestos a las rentas más altas que sirvan como complemento a la financiación del sistema de pensiones para ayudar en las necesidades puntuales de ingresos que se den en cada momento, de modo que se garantice con ello la sostenibilidad presente y futura del sistema de pensiones sin tener que recurrir a un recorte en las prestaciones. La Seguridad Social no debe financiar las llamadas “tarifas planas” o bonificaciones que plantee el Gobierno para compensar sus políticas. Es algo que debe ir a cargo de los

Presupuestos Generales del Estado. Igualmente debe hacerse así con el pago de las pensiones no contributivas, tales como la viudedad y orfandad, así como los gastos de gestión y personal de la propia Seguridad Social.

Deben suprimirse los topes máximos de cotización a la Seguridad Social, ya que quedan sin cotizar gran parte de los altos sueldos.

En todo caso, lo que está claro es que revertir una situación tan lamentable del mercado laboral (por unos empleos estables, de calidad y con buenos salarios) como elemento básico para la sostenibilidad del Sistema de Pensiones (en el presente y en el futuro), o conseguir vías complementarias de financiación a través de impuestos, en absoluto va a ser fácil. Se hace preciso preparar al Sindicato y programar campañas de explicación y movilización que aúnen los esfuerzos de activos y pensionistas con la más amplia convergencia sindical, social y política. No olvidemos que el Sistema Público de Pensiones, en su actual concepción, está en el punto de mira del capital financiero y entre las “recomendaciones” prioritarias de la Comisión Europea para conseguir los objetivos de déficit comprometidos por el actual gobierno, que va a suponer nuevos e importantes recortes del gasto.

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO reclamamos:

- Una de las primeras medidas ha de ser la supresión de las dos reformas laborales impuestas, sobre todo el *Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*.
- Abordar la creación de un nuevo marco de relaciones laborales que permita recuperar el equilibrio de fuerzas, hoy totalmente decantado a favor de la patronal, como consecuencia de las reformas laborales impuestas.
- Reunión inmediata del Pacto de Toledo para abordar la situación del déficit actual de la Seguridad Social.
- Garantizar que cualquier medida que se adopte respecto al Sistema Público de Pensiones se tome en el marco del Pacto de Toledo y con acuerdo de los agentes sociales.
- Reversión de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones de la Seguridad Social.
- Supresión de las habilitaciones legales que permiten la disposición del Fondo de Reserva fuera de los límites legales establecidos en su propia regulación.
- Garantizar el pleno desarrollo de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, la adecuación y la modernización del Sistema de Seguridad Social.
- Incremento gradual del Salario Mínimo Interprofesional hasta alcanzar la cuantía equivalente al 60% del salario medio. Actualización del IPREM que lleva congelado siete años en 532,51€.

- Incremento de todas las pensiones mínimas, especialmente de las pensiones de viudedad y de orfandad, para garantizar que en ninguna de ellas su cuantía sea inferior al riesgo de pobreza.
- Anular cualquier pago de medicamentos prescritos, volver a la situación anterior, así como abortar cualquier intento de introducir cualquier tipo de copago, (farmacéutico o de consulta medica) por parte del Gobierno
- Recuperación del poder adquisitivo perdido durante la crisis.
- Mejorar el conjunto de las prestaciones del Sistema, para poder equiparar el gasto total en pensiones respecto del PIB a los países de la UE-15.

La cuantía de las prestaciones asistenciales están por debajo del umbral de pobreza severa, situación totalmente inadmisibile. Hemos de reivindicar que la cuantía de todas estas prestaciones sea superior al umbral de pobreza.

Propuestas de CCOO para abordar el déficit de la Seguridad Social

Abrir de inmediato el debate en el Pacto de Toledo y en el conjunto de los agentes sociales, organizaciones sindicales y empresariales, para abordar el problema.

La FPJ, en el marco de la acción del conjunto de CCOO, promoverá actuaciones que mejoren los ingresos del sistema de seguridad social, actuando sobre las cotizaciones sociales y otras vías complementarias de origen fiscal. De modo que con ellas se atiendan tanto las necesidades de re-equilibrio financiero que el sistema presenta en el corto plazo, como las de carácter más estructural asociadas al proceso demográfico que se irá produciendo en las próximas décadas.

Independientemente de quien gobierne, los sindicalistas hemos de continuar luchando, negociando y pactando para lograr unas mejores condiciones de trabajo, un mejor salario mínimo interprofesional, un mejor sistema público de pensiones y unas prestaciones sociales universales dignas, que permitan sacar de la pobreza a millones de ciudadanos.

EJE 2. ESTADO DE BIENESTAR, DEPENDENCIA Y SERVICIOS SOCIALES

ESTADO DE BIENESTAR

En lo que respecta al alcance de las políticas públicas que conforman el Estado de Bienestar, además de la voluntad política que en cada momento el Gobierno de turno decide aplicar en su programa de actuación, también existe un componente de orden estrictamente material que determina con la misma intensidad la capacidad de desarrollar un sistema de protección social suficiente para con los instrumentos necesarios para combatir el fraude fiscal y equiparable en recaudación a la media de los países de la UE-15. En concreto, nos referimos a la capacidad fiscal que permite a los Estados allegar los recursos suficientes para financiar las prestaciones sociales. En este sentido, podemos afirmar que, en gran medida, el diferencial histórico que presenta nuestro país respecto del gasto social no es sino un reflejo de la brecha fiscal que también ha presentado durante décadas. El peso de los impuestos recaudados en España en 2015 representó un 33,1% del PIB que, además de situarse por debajo de la media de la UE-28 (40,3%), se encuentra aún más alejado de países como Francia (45,5%), Italia (43,2%), Bélgica (44,8%), Austria (43,4%), Dinamarca (48%), Finlandia (44,4%), o Suecia (44,7%); por no hablar de que socialmente, la carga impositiva es muy desigual ya que recae, en gran medida, sobre las rentas salariales y escasamente sobre los beneficios empresariales o del capital, de modo que es aquí donde se encuentra la verdadera brecha de nuestro Estado de Bienestar con respecto al que han podido articular nuestros vecinos más avanzados de la Unión Europea. Por ello, desde Comisiones Obreras reclamamos la necesidad prioritaria de abordar una verdadera y profunda reforma fiscal que posibilite la puesta en marcha de un sistema impositivo justo, progresivo y suficiente para garantizar la sostenibilidad del Estado de Bienestar que necesitamos.

DEPENDENCIA

En lo que respecta a la atención a las personas en situación de dependencia, debemos comenzar por señalar que éste es el más joven de los ámbitos de atención que ofrece nuestro sistema de protección social. Impulsado en sus inicios por las organizaciones sindicales, con CCOO a la cabeza, su concreción jurídica se ha dado a partir del Acuerdo de Diálogo Social suscrito en diciembre de 2005 por las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno de la Nación, en la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. Se trata así de un ámbito de protección social nacido de la reivindicación sindical y concretado en Ley a través de los espacios de Diálogo Social en los que participa Comisiones Obreras.

El objeto de la Ley es el de regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo a la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia, mediante la provisión de unas prestaciones adecuadas a través del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

La principal novedad que ofrece el Sistema de Dependencia radica en el instrumento con el que se protege a las personas. Se establece así un nuevo derecho subjetivo para el que se prevé como fórmula de provisión preferentemente la atención en base de los servicios profesionales y, sólo de forma excepcional, mediante prestaciones económicas cuando los dependientes sean atendidos por cuidadores familiares. Con ello se busca, además de una atención de calidad para las personas en situación de dependencia, optimizar el efecto de la inversión pública sobre la promoción de la actividad económica y la creación de empleo, y posibilitar la utilización de estas prestaciones para ayudar al proceso de emancipación de la mujer que, de manera inaceptable, se ha visto históricamente vinculada al cuidado de familiares, lastrando con ello el desarrollo de sus propias carreras profesionales.

Otra de las novedades del SAAD radica en el hecho de que éste es el primer ámbito de protección social que ha nacido y se ha puesto en marcha desde sus inicios en el marco del Estado Autonómico, en un contexto caracterizado por una amplísima descentralización competencial. Este hecho supone en sí mismo una importante novedad, ya que, hasta ese momento, todos los ámbitos de protección social habían nacido en el contexto de un Estado marcadamente centralista en donde las administraciones autonómicas no participaron en su diseño y se habían limitado a recibir las transferencias (principalmente de gestión) de dichos ámbitos. En este caso, tanto la Administración central como las autonómicas colaboran en la implantación del sistema en un nuevo marco de cooperación. Lejos de lo que las previsiones más agoreras generadas, en un principio, alrededor de este nuevo ámbito de protección, transcurridos nueve años desde su puesta en marcha y aún sin finalizar plenamente su calendario de implantación, podemos comprobar que no se han generado 17 sistemas distintos, como algunos temían. Más bien se advierte que, aún presentando evidentes diferencias que conviene reducir en los ritmos de implantación, la mayoría de territorios se sitúan en torno a dos grandes grupos: uno que presenta una implantación ligeramente superior a la media y un segundo grupo con indicadores ligeramente más bajos que la media, con algunos casos destacados en cada uno de estos grandes grupos.

En cuanto al proceso de implantación de este nuevo derecho, se pueden observar varias etapas claramente diferenciadas. En un primer momento, el proceso vino caracterizado por cierto retraso en la puesta en marcha y una lenta, aunque sostenida, tendencia de crecimiento, medida en el número de personas con una prestación efectiva. Desde el primer momento, el Partido Popular trató de vaciar de contenido dicha Ley. En las Comunidades Autónomas, donde Gobernaba, se dificultó su implantación con falta de personal, recursos materiales y exceso de burocracia, incluso se vio más como fuente de negocio para allegados, que como medio de resolver problemas. Sin embargo, a partir de mediados de 2012, esta tendencia se vio interrumpida por las reformas unilaterales impuestas por el gobierno del Partido Popular que, a la postre, supusieron la reducción de la financiación estatal del Sistema; una situación que ha terminado también afectando al nivel de financiación autonómico. En esta decisión está el origen de los graves recortes que ha soportado el SAAD, caracterizados por una reducción de la intensidad de varias prestaciones (especialmente intensa en el caso de la ayuda a domicilio) y un aumento generalizado del nivel de copago que soporta el beneficiario. Del mismo modo, otra consecuencia de la menor financiación estatal fue la paralización del proceso de implantación, y también la reducción, del número de beneficiarios

atendidos. Dicha paralización sólo se ha vuelto a reactivar a partir de las elecciones de mayo de 2015, momento en el que se registró un cambio en la orientación política con el que la mayoría de gobiernos autonómicos abordan el proceso de implantación. A pesar de esta reactivación, debemos señalar que aún se mantienen los recortes impuestos en 2012, tanto en lo relativo a la reducción de la intensidad, el aumento del copago y la reducción de la financiación estatal, y el nivel de implantación actual todavía es similar al que presentaba el SAAD a mediados de 2012, justo antes de los recortes, encontrándose todavía lejos de la plena implantación. La reducción de la prestación mínima garantizada por la Administración General del Estado y la paralización desde el año 2012 a través de los Presupuestos Generales del Estado del nivel acordado con cada una de las CCAAs, ha supuesto un estrangulamiento económico de estas y una gran presión de sus ciudadanos.

Debemos valorar positivamente el hecho de que el Sistema de Dependencia haya sido capaz de garantizar algún tipo de prestación a más de 800.000 personas, lo que supone sin duda un logro de nuestro sistema de protección social puesto en marcha por iniciativa sindical. Además, debemos señalar las deficiencias y los retos que presenta el Sistema, y que son necesarios corregir para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley de Dependencia en los términos en los que fue promovida por Comisiones Obreras entre otros.

La plena implantación del sistema de Dependencia está todavía muy lejos de lograrse. El volumen de personas en lista de espera ronda el 30%, lo que significa que prácticamente 1 de cada 3 personas con derecho reconocido a la atención se encuentra todavía pendiente de recibir una prestación efectiva. El propio Observatorio Estatal de Dependencia, en relación 31 de octubre de 2016, reconocía que de las 1.212.048 personas que tenían reconocida su derecho a las prestaciones de dependencia, solo 856.452, las percibían, y eso sin contar las que todavía estaban pendientes de valoración. Para garantizar la atención de estas personas en lista de espera en los términos en los que establece la Ley mediante prestaciones preferentemente de servicios, es necesario que la dotación presupuestaria, tanto estatal como autonómica, se incremente buscando, además, fórmulas que garanticen la financiación de servicios profesionales sobre otras alternativas.

Aunque el volumen de prestaciones económicas al cuidado familiar se ha venido reduciendo de forma considerable en los últimos años, el grado de utilización actual (en el entorno del 36% del total) supera con mucho el carácter estrictamente “excepcional” que le otorga la Ley de Dependencia, por lo que deben seguir haciéndose los esfuerzos necesarios para reconducir la utilización de este tipo de prestaciones y, atendiendo al mandato establecido en la Ley de Dependencia, la atención se garantice preferentemente mediante servicios profesionales.

El mantenimiento de los recortes impuestos en 2012 tanto en la intensidad de determinadas prestaciones de servicios (entre las que destaca la reducción del número de horas de atención en el servicio de ayuda a domicilio), como en el aumento de los umbrales máximos del copago considerando el patrimonio de la persona afectada (que ahora se encuentran generalizado en el máximo del 90% del coste de todos los servicios) dificulta que el Sistema garantice la calidad de la atención que plantea la Ley de Dependencia en su formulación original. Debe por tanto promoverse la reversión de estos recortes y devolver el Sistema de Dependencia a su situación anterior. Los recortes se han efectuado por imposición sin debate parlamentario, mediante reales decretos.

En el marco de las medidas necesarias a la hora garantizar la calidad de las prestaciones reconocidas en el Sistema de Dependencia, destacan las relacionadas con la acreditación de las competencias profesionales de los trabajadores que prestan los servicios de atención a la dependencia, en las categorías profesionales de gerocultor y similares, auxiliar de ayuda a domicilio y asistente personal. Dicha acreditación no deja de ser la translación práctica del mandato genérico contenido en el artículo 35 de la Ley de Dependencia, por el que se establece una relación directa entre la calidad del derecho a la atención que debe recibir los beneficiarios, principalmente a través de servicios, y la calidad del empleo de los profesionales que los prestan, por lo que debe garantizarse la adecuada culminación de este proceso de acreditación.

El diseño del marco de cooperación socio-sanitaria resulta igualmente imprescindible para un adecuado desarrollo de la Ley de Dependencia. La concreción de este ámbito de acción coordinada entre los servicios sociales y sanitarios debe anteponer la garantía de la atención integral a las personas en situación de dependencia, del mismo modo que debe también ser objeto de un acuerdo social y político amplio.

Debe corregirse también la opacidad con la que las administraciones central y autonómicas tratan la información relativa a la gestión del Sistema. No resulta aceptable el tratamiento que ofrece la estadística oficial del SISAAD (Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia) no permitiendo realizar un análisis detallado de los principales indicadores del proceso de implantación del Sistema de Dependencia. Por ejemplo, resulta inconcebible que tras casi 9 años de puesta en marcha del Sistema, se desconozcan datos de gestión tan básicos como la desagregación provincializada de las principales series de datos, las altas y las bajas mensuales que se producen en el Sistema, la composición por grados de dependencia de quienes acceden a una prestación o se encuentran en lista de espera, el número de horas de atención que reciben los beneficiarios de Ayuda a domicilio, el nivel de copago que aportan los beneficiarios o el tiempo de resolución de los expedientes (tiempos de espera hasta dictamen, PIA, etc.). Las personas que fallecen sin recibir prestación; Los datos no coinciden entre los que facilita el IMSERSO y las CCAA. Es necesario establecer mecanismos para conocer la satisfacción de las personas atendidas y sus familiares. Del mismo modo, también resulta especialmente criticable el hecho de que la única administración que rinde cuentas periódicamente respecto de los recursos que dedica a la financiación del Sistema de Dependencia sea la Administración Central. Las Comunidades Autónomas carecen de un mecanismo que ofrezca esta misma información a nivel territorializado, por lo que se hace muy difícil poder llegar a determinar los recursos que realmente destinan a esta política pública. Además, dicha opacidad ha servido como excusa mutua para que las administraciones central y autonómicas se hayan enzarzado desde el primer momento en un debate sobre quién es quien realmente aporta una mayor financiación al Sistema de Dependencia, sin que en ningún caso quepa establecer con garantías cuál es la financiación total que se realiza.

Desde la Federación de Pensionistas consideramos fundamental:

- Equiparar la cuantía de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar a la que existía en el año 2011, actualizada con los IPC de estos años.

- Recuperar la intensidad de horas de ayuda a domicilio establecidas antes de los recortes aprobados en el RDL de julio de 2012, pudiendo atenderse a los dependientes de Grado 3 con 90h/mes y un mínimo de 20h/mes a los dependientes de Grado 1, y, en aquellos casos en los que la valoración social requiera una atención extraordinaria por la situación de especial riesgo, se tenga en cuenta el informe del/la trabajador/a social y prime el criterio profesional a los regulados en la norma.
- Recuperar los conciertos de plazas para personas con discapacidad frente a la prestación económica vinculada a un servicio.
- Garantía de que la persona dependiente sea valorada en un plazo máximo de un mes y no como hasta ahora que, dependiendo de la comunidad, pueden transcurrir seis o nueve meses, lo que conlleva que muchos dependientes fallecen antes de que les concedan el servicio. En los casos que así hubieran sucedido, será de aplicación retroactiva desde el momento de la solicitud hasta su fallecimiento, en caso de la aceptación de la demanda
- Garantizar que a la persona en situación de dependencia, después de realizar el copago de los servicios públicos, le quede una cantidad económica mínima que le permita hacer frente a los gastos de alimentación, ropa, medicinas, suministro eléctrico, etc..
- Hemos de reclamar unas mejores condiciones de trabajo para los profesionales de este sector, es uno de los que peor esta.
- Crear el suficiente número de plazas de atención sociosanitaria para garantizar la atención de las personas mayores que padecen enfermedades crónicas invalidantes, que son dadas de alta después de un proceso de atención hospitalaria.
- Construcción de residencias de carácter y gestión públicas, así como la construcción de suficientes plazas concertadas para que los dependientes dictaminados con el Grado III, no tengan que esperar.
- Recuperar el presupuesto público para los servicios que garantizan la permanencia en el domicilio a las personas mayores en condiciones dignas, (Ayuda a Domicilio, Teleasistencia, catering, auxiliares de geriatría, lavandería...), situándolos inicialmente en el nivel que tenían en el año 2008.
- Situar el apoyo a las personas dependientes al mismo nivel que existía en 2012 como mínimo. Recuperar las cotizaciones de las personas cuidadoras que en noviembre de 2012 el Gobierno del Partido Popular anuló, dejando a la voluntad de cada dependiente o familiar que quisiera o pudiera hacerse cargo de esas cotizaciones, dando lugar a que las trabajadoras, en su mayoría, dejarán de cotizar, pasando a engrosar la economía sumergida. Estudiando la retroactividad de las personas que en 2012, por las circunstancias dichas, dejaron de cotizar a la seguridad social.

- Potenciar los servicios profesionales de atención a las personas dependientes. Se creará una Mesa de Estudio, a nivel estatal, con participación de las partes implicadas, que determine que las personas que están trabajando y a su vez tienen a su cargo a un gran dependiente, puedan atender a este en sus desplazamientos a las consultas médicas, así como otros necesarios, sin que les suponga un perjuicio salarial o de otra índole. Igualmente deberán estudiarse formulas que permitan la reducción de jornada, con este fin asistencial, y sin que ello conlleve, al menos, reducciones en su base de cotización. También se estudiará con la Seguridad Social, soluciones que permitan jubilaciones anticipadas desde los sesenta años, en los casos que sea imprescindible para atender a grandes dependientes, mediante la firma de los correspondientes convenios con la misma y sin que ello suponga una penalización, mientras dure dicha circunstancia
- Refuerzo del papel de la Inspección de la Administración: regular la frecuencia mínima con la que el Servicio de Inspección competente debe realizar las inspecciones a los centros y servicios, estableciendo una inspección al menos una vez al año y visitas no programadas.
- Agilización del procedimiento de resolución de expedientes.
- Creación de comisiones de seguimiento para el cumplimiento de la ley de Dependencia en cada Comunidad Autónoma con participación sindical y de los colectivos afectados
- El restablecimiento de los derechos sociales de las personas cuidadoras no profesionales (como la cotización a la Seguridad Social).

Finalmente, para terminar el apartado de atención a la dependencia, desde CCOO consideramos que resulta también imprescindible la apertura de un proceso de diálogo político y social en el que se someta a evaluación el proceso de implantación de la Ley de Dependencia, de modo que del mismo se puedan desprender conclusiones que puedan ser utilizadas en un posible proceso de revisión de aquellos aspectos que cupiesen ser corregidos o actualizados, de cara a garantizar los objetivos establecidos originalmente en la Ley 39/2006 de atención a la Dependencia. Que las listas de espera para el acceso a centro residencial sean de control público y publicitado el tiempo medio de espera. No sabemos lo que opina la ciudadanía sobre los servicios ofrecidos, su calidad y su cantidad, por ello sería necesario establecer un sistema de valoración

SERVICIOS SOCIALES

Son aquellos que consideramos fundamentales para el bienestar social. Por eso, a veces se les conoce como cuarto pilar de los sistemas de bienestar en una sociedad, los otros tres pilares son el de los Servicios Sanitarios, el de los Servicios Educativos y el de las pensiones o prestaciones económicas de garantía de ingresos para la subsistencia.

Deben ser considerados como un motor en el desarrollo, tanto del bienestar social del conjunto de los ciudadanos como de la economía, criterio opuesto a quienes entienden la protección social

con una visión asistencial, unidireccional de ayuda a los desfavorecidos y como una carga para el conjunto de la sociedad.

Los servicios sociales se denominan y organizan de diferentes maneras en cada país. En España, el nombre utilizado es, justamente, el de servicios sociales como lo denominan las diferentes autonomías. En el caso de los servicios sanitarios, ese bien u objeto es la salud. En el caso de los servicios educativos, es el aprendizaje a lo largo de la vida. En el caso de los servicios sociales, el objetivo esencial es mejorar la calidad de vida de las personas en todas las etapas de su vida. Dicho de otra manera, los servicios sociales se dedican a prevenir, paliar o corregir desajustes entre lo que las personas son capaces de hacer autónomamente en la vida cotidiana y las redes familiares o comunitarias a las que pertenecen y que les dan apoyo. Eso puede ocurrir, por ejemplo, cuando un niño está en situación de desprotección por problemas en su familia, cuando una persona tiene una dependencia funcional y dificultades de ajuste con su entorno o cuando alguien llega a una comunidad desde otro lugar y presenta dificultades de adaptación.

En lo que respecta a los Servicios Sociales, debemos señalar el papel central que el conjunto de prestaciones que los configuran juegan en el diseño del Estado de Bienestar a la hora de garantizar la adecuada autonomía e integración de las personas pensionistas y jubiladas. Su papel es tal que los Servicios Sociales se consideran el cuarto pilar del Estado de Bienestar.

La implementación de los Servicios Sociales se ha configurado como una competencia de la que participan prioritariamente las Comunidades Autónomas. Si bien también debemos señalar el papel que desde 1988 ha venido jugando el Plan Concertado de Servicios Sociales Básicos como herramienta que busca la colaboración entre las administraciones central, autonómica y local para el desarrollo de la red pública de servicios sociales. A este respecto, debemos subrayar el notable incremento de la financiación anual del Plan, que ha pasado de 35 millones de euros en su primer año, 1988, a 1.551 millones en el año 2011, ejercicio en el que se registró la cifra de financiación más elevada. Ello da muestra de la creciente importancia que esta política pública ha adquirido en las últimas décadas. Sin embargo, en la última legislatura, pese al aumento de las necesidades sociales derivado de la crisis económica, se ha registrado una gravísima reducción en el presupuesto destinado a estas políticas públicas como consecuencia, entre otras, de las políticas de austeridad y de recorte social que han adoptado tanto el gobierno central como los gobiernos autonómicos.

La propuesta inicial del Plan Concertado contemplaba una cofinanciación equivalente de las tres Administraciones, objetivo que nunca se logró. La Administración General del Estado, de hecho, ha venido reduciendo su porcentaje de financiación, especialmente en la última legislatura, de modo que en el año 2013 (últimos datos publicados) se ha limitado al 1,99%, de manera que las otras dos Administraciones han tenido que incrementar su porcentaje hasta el 50,26% en el caso de las Comunidades Autónomas y hasta el 47,50% en el de las Corporaciones Locales. Esta decisión del Gobierno central parece partir de la idea de que los servicios sociales son entendidos por el gobierno central como una mera cuenta de gasto ciertamente marginal para el Estado y a la que, en ningún caso, se le reconoce la utilidad política de que el Estado central pueda intervenir con ella en el diseño estratégico de los servicios sociales autonómicos, desde la base de la cooperación entre administraciones. En definitiva, cuando más necesario resulta contar con una sólida

red pública de servicios sociales de base para paliar los efectos sociales de la crisis, uno de sus instrumentos teóricamente más adecuado, el Plan Concertado, no cuenta con la financiación y los medios suficientes.

Hay que tener en cuenta que la reforma de las Administraciones Locales, realizada en la anterior legislatura, aunque recientemente ha sido parcialmente declarada inconstitucional, genera evidentes temores sobre la evolución de los servicios sociales de base y su gestión por las Corporaciones Locales. Se trata, en todo caso, de una reforma que, en opinión de CCOO, debe ser revertida.

Los servicios sociales brindan apoyos como la asistencia personal, el acompañamiento social, la intervención comunitaria u otros, sobre la base de un diagnóstico social y de un plan dialogado con el usuario. Los servicios sociales pueden tener carácter ambulatorio, virtual, domiciliario, diurno, residencial, etc.

Las propuestas que realizamos en este ámbito, sitúan a la persona en el centro de la intervención, garantizando los derechos, la participación y la accesibilidad, reforzando la prevención y potenciando nuevos modelos de intervención.

Desde la Federación de Pensionistas consideramos que debemos seguir exigiendo el desarrollo de los servicios sociales municipales como el mejor instrumento para dar respuesta a las situaciones de necesidad desde la proximidad. No podemos admitir el carácter residual que se les quiere atribuir.

- Exigir la dotación de medios humanos y materiales para la apertura de aquellas residencias públicas ya construidas y que están cerradas por falta de estos recursos, en cuyas zonas de emplazamiento haya personas esperando este servicio.
- Exigir la ampliación en el número de plazas en residencias públicas, gestionadas por las propias administraciones.
- Igualmente que se amplíe el número de plazas en Centros de día públicos, gestionados también por las administraciones.
- Exigir las dotaciones económicas suficientes, para evitar las barreras arquitectónicas, que impiden el normal funcionamiento a las personas con discapacidad. Así mismo resolver la falta de ascensores en edificios que les impiden bajar a la calle.

Promover en un marco de igualdad entre administraciones la coordinación entre las entidades locales y las de las comunidades autónomas en materia social, abordando entre otros aspectos la simplificación de los procedimientos burocráticos y la elaboración de planes de emergencia social. Hemos de reclamar la actualización con el IPC del referente económico para acceder y aplicar las políticas sociales el IPREM en España y los referentes que se hayan creado en las CCAAs, este u otros referentes están congelados desde el año 2010, representando un endurecimiento en el acceso a las políticas sociales y una devaluación de las mismas.

Dotar a todas las CEAS (Centros de Acción Social) del personal técnico y de los medios económicos que permitan elaborar y ejecutar planes de inserción tanto a nivel individual, familiar como comunitarios, desde una visión integral de la persona en su medio.

Prestar atenciones de promoción y prevención como la estimulación cognitiva a domicilio ante situaciones de demencias diagnosticadas.

Que se creen equipos profesionales (tanto de trabajadores sociales, como de educadores sociales) cada 5.000 habitantes en el medio urbano y un profesional cada 2.500 en el ámbito rural que permita ampliar la atención a los ciudadanos del mero asistencialismo a la prevención socioeducativa y promoción social.

Los recortes en Servicios Sociales están provocando principalmente:

- La desprotección social de las personas.
- Retrasos y endurecimiento de los requisitos de acceso.
- El aumento de la sobrecarga en la familia que afecta principalmente a las mujeres que en ocasiones se ven obligadas a abandonar su actividad laboral y el desarrollo de la economía sumergida.
- El desarrollo de la derivación a otras entidades.
- La reducción de la cantidad de los servicios sociales públicos.

Se debe abordar con la máxima urgencia una Ley para la Reforma de la Financiación de las Administraciones Locales que contemple la ordenación de sus competencias y responsabilidades en materia de política social.

Hay dos aspectos en la sociedad moderna que nos producen gran indignación, que afectan en gran medida a las personas mayores, nos referimos a los malos tratos, a la soledad y el aislamiento, aspectos que han de ser objeto de nuestra preocupación y que han de estar contemplados en nuestra acción reivindicativa, en los diferentes ámbitos de las Administraciones Públicas (local, autonómica y estatal). La solidaridad es necesaria en momentos puntuales, pero los mayores de CCOO hemos de tener presente y denunciar que la solidaridad institucionalizada no es justicia social.

Desde CCOO tenemos que canalizar las protestas que están desatando las progresivas lesiones que están sufriendo el Estado de Bienestar, la dependencia y los servicios sociales. Para ello tenemos que extender las propuestas que tenemos desde CCOO, que se visualicen más nuestras campañas y que en los consejos de mayores nos vean como el referente y el garante de luchar por los derechos de las personas mayores, también nos reuniremos con asociaciones de mayores para que se incorporen a ser posible de forma estable para compartir nuestras propuestas e inquietudes, de esta forma ampliar nuestra base de influencia, que permitan se incorporen a las movilizaciones que convoquemos desde CCOO o conjuntamente.

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 y continuará aumentando en las próximas décadas, sobrepasando los 90 años de esperanza de vida al nacer, desde los 83 que se registraron de media en el año 2014. Junto con este fenómeno demográfico, se produce un envejecimiento notable 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 2014 éramos un 18,6% y en un futuro se duplicará este porcentaje si se cumplen las proyecciones demográficas actuales.

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.

Además, la desigualdad en el envejecimiento es un factor a tener en cuenta. En primer lugar, porque la esperanza de vida está influida por la situación socioeconómica, de forma que la pobreza, el nivel educativo y la ocupación profesional son factores que condicionan vivir más o menos años, con diferencias de seis años a favor de quienes mejor posición ocupan. En segundo lugar, porque la salud percibida es peor entre quienes menos tienen. Las encuestas de salud muestran que la salud es percibida como buena o muy buena por el 83% de la clase social más elevada, porcentaje que se reduce al 63% entre la clase social más baja. Es decir, que no sólo la edad influye en el estado de salud percibida. Por último, porque debe tenerse en cuenta la calidad de los años vividos. El 57% de las personas mayores de 65 años son mujeres, que además tienen una esperanza de vida mayor a esa edad que los hombres: 23 años las primeras, 19 años los últimos. Sin embargo, los años de vida en buena salud a partir de los 65 años son mayores entre los hombres (10,1) que entre las mujeres (9,4); es decir, la proporción de años de vida en buena salud entre los hombres a partir de los 65 años de edad es del 53% mientras que entre las mujeres se limita al 41%. En definitiva, la situación socioeconómica y el sexo condicionan nuestra salud y nuestra esperanza de vida.

La salud de las personas mayores se ve principalmente afectada por las enfermedades crónicas. El 88% de las personas mayores de 65 años padece algún tipo de enfermedad crónica, un porcentaje que es ligeramente mayor entre las mujeres (89%) que entre los hombres (86%), y que es mayor entre quienes tienen menores niveles de estudios (90%) que entre quienes tienen estudios intermedios o superiores (81% y 80% respectivamente). El 21% de la población mayor tiene restricciones de su actividad por dolores o síntomas; su posibilidad de tener accidentes domésticos se incrementa substancialmente; el porcentaje de quienes tienen limitaciones para las actividades de la vida cotidiana se eleva hasta el 14% con limitaciones graves y el 38% con limitaciones no graves; padece mayores limitaciones sensoriales, visuales y auditivas; casi la mitad tienen dificultades en la movilidad; las dificultades para realizar las actividades básicas diarias se incrementan de forma destacada con el envejecimiento (sólo el 46% de los mayores de 85 años las realizan sin dificultad); las actividades del hogar implican severas dificultades para la población más envejecida y sólo el 17% las realiza sin dificultad entre los mayores de 85 años; e, igualmente, con la edad se incrementa la severidad de la sintomatología depresiva.

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 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, entre 2009 y 2014, la sanidad pública haya reducido su gasto en 8.614 millones de euros, un 12,2% menos.

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%.

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 interdisciplinaria, 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.

Los estudios sobre necesidades de profesionales en España realizados en 2010 prevén que en España habrá 20 geriatras por cada cien mil habitantes con 75 o más años en el año 2020. El tardío y lento desarrollo de la especialidad, tan necesaria en la adecuada atención a las personas mayo-

res, debería verse acompañado de una mayor intensidad en la creación de unidades geriátricas de agudos y de recuperación funcional en los hospitales y de una mejor adaptación de los servicios de urgencia a las necesidades de los mayores, con profesionales especializados en la atención geriátrica.

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 de 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 autoinfligidas 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.

ULTIMA 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 esta los padece, por ello en los planteamientos reivindicativos de CCOO hemos de incorporar. - Reclamar la suficiencia de centros socio-sanitarios.- Que a través de los centros de atención primaria se pueda elaborar el testamento vital y que este 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 una persona, libremente, pueda reclamar la aplicación de la eutanasia.- 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. Por último, debería facilitarse el acceso a los tratamientos reparadores, teniendo en cuenta que su alto coste supone una barrera infranqueable para muchas personas mayores.

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 2009 y 2014 el gasto en farmacia en el conjunto de la sanidad pública se ha reducido en algo más de tres mil millones de euros, un 22,6% menos, de forma tal que esta cantidad supone el 35% del conjunto de los recortes en este ámbito. Este recorte se ha debido a una suma de factores, entre los que cabe destacar la exclusión de la financiación pública de centenares de medicamentos, las políticas de precios de referencia y los cambios introducidos en el copago farmacéutico.

Los pensionistas nos hemos visto especialmente afectados por la exclusión de más de 450 medicamentos de la financiación pública. Ciertamente, conviene hacer revisiones periódicas de los medicamentos financiados y asegurarse de que su eficacia es la adecuada, máxime en un país donde el gasto farmacéutico es excesivo. Sin embargo, entre los medicamentos excluidos se encuentran

algunos definidos como esenciales por la OMS y otros que son necesarios para tratar síntomas de diversas enfermedades, tanto agudas como crónicas. La exclusión de la financiación pública ha producido, además, un aumento de los precios en su venta libre. 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.

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 siempre 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. 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. 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 está mostrando 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.

Uno de los aspectos esenciales del estado del bienestar es disponer de un buen Sistema Público de Salud. En España lo tenemos y estamos orgullosos de que sea uno de los mejores del mundo, aun destinando menos recursos económicos que la media de los países de la UE-15; no lo hemos de 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 este 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; esta transferido para su aplicación y desarrollo a las CCAAs junto con la enseñanza, los servicios sociales, y la atención a la dependencia.

EJE 4. SALUD LABORAL - AMIANTO

SALUD LABORAL

El compromiso de la Federación Estatal con sus afiliados y con el conjunto de los trabajadores, pensionistas, jubiladas y jubilados fija su 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, vale el caso del Amianto sobre el cual vamos a detenernos a continuación; pero queremos dejar claro que no es el único problema, ya que existen muchas enfermedades profesionales causadas por inhalación, contacto, etc. de otras sustancias y otras muchas más no comprendidas como enfermedades profesionales. Las enfermedades profesionales declaradas se engloban en las causadas por agentes físicos, seguidas por las originadas por agentes biológicos y las enfermedades de la piel. En España se han declarado un total de 1.554 enfermedades profesionales. La declaración está aumentando constantemente desde el año 2013. Con respecto a los datos de marzo del 2015, ha habido un aumento de 63 enfermedades declaradas, lo que corresponde con un incremento del 1,1%, aunque quizá el amianto es el más acuciante.

AMIANTO

Utilización Industrial del amianto

El amianto es un mineral fibroso que, por sus propiedades como aislante térmico, eléctrico y acústico, se utilizó de forma masiva en diferentes industrias de nuestro país, como en la Siderometalúrgica, en la Industria Eléctrica, Automóvil, Ferrocarril y Aeronáutica, también en el Sector Textil y la Construcción y, desde los años 60, en el sector naval (forrado de tubos, calderas para los barcos, así como para tejados y otros usos como los frenos de los coches, etc.). En su manipulación, las fibras de amianto se desprenden en forma de polvo cuya inhalación es letal para la salud al derivar en patologías pulmonares, principalmente en cáncer.

La peligrosidad del amianto es detectada a principios del siglo XX y se documenta a mediados. En España, aunque existe una normativa general desde la década de los cincuenta, la primera normativa específica sobre el amianto se aprobó en 1982. Los niveles de exposición admitidos se redujeron progresivamente hasta su prohibición en el 2002.

Período de latencia

El amianto, como queda dicho, es un mineral fibroso con capacidad para deshacerse en fibras cada vez más pequeñas, microscópicas, hasta hacerse respirable. La inhalación de fibras de amianto

no genera un efecto nocivo para la salud de forma inmediata. Más aun, todas las enfermedades originadas por el amianto se caracterizan por cursar con largos períodos de latencia; las lesiones pleurales se pueden manifestar desde los tres o cuatro años de la exposición en adelante, a partir de veinte o treinta años lo hacen la asbestosis y cánceres y, en el caso de los mesoteliomas, pueden ser necesarios incluso hasta cuarenta años. Debido a esto, no es difícil que, cuando comienzan las manifestaciones patológicas, la persona afectada esté trabajando en una empresa distinta de aquella en donde se produjo su contacto con el amianto, que haya finalizado su vida laboral o incluso que no recuerde que en algún momento estuvo expuesto.

Este largo período de latencia con que cursan estas patologías viene constituyendo una de las grandes dificultades que contribuyen a la no calificación como enfermedad profesional.

Relación causa-efecto

La relación causa-efecto entre amianto y mesotelioma está perfectamente establecida: el mesotelioma es un tumor casi específico de la exposición al amianto. Es altamente improbable que se produzca un mesotelioma en población general sin exposición, por lo que se considera una enfermedad inherente al contacto directo con el amianto, especialmente al contacto laboral.

Dentro del colectivo de afectados por el amianto, el número de personas a las que se les diagnostica un mesotelioma es pequeño frente al de las que padecen lesiones pleurales, asbestosis o incluso cáncer. Es por esta razón por la que habitualmente se habla de mesotelioma como suceso centinela ocupacional; esto significa que la aparición de un mesotelioma en un colectivo de trabajadores sirve como indicativo de que hubo exposición al amianto entre ellos y, además, permite estimar que en ese colectivo habrá más personas afectadas con otras patologías relacionadas con el amianto.

También existe relación causa-efecto entre el cáncer de pulmón y la exposición al asbesto. Sin embargo, no resulta tan sencillo demostrarlo como en el caso del mesotelioma. Muchas veces coexisten otros factores casuales, como el tabaco, que hacen que muchos episodios de cáncer causados por exposición laboral al asbesto acaben catalogados como enfermedad común. La persona afectada que quiere hacer valer sus derechos, se ve metida en un largo y complejo proceso legal. Hay que considerar que la evidencia científica viene a establecer que cualquier tipo y cualquier cantidad de amianto es susceptible de provocar cáncer.

Exposición laboral ocupacional

El Convenio 162 de la Organización Internacional del Trabajo incluye una definición de exposición al asbesto para el ámbito laboral:

La expresión exposición al asbesto designa una exposición en el trabajo a las fibras de asbesto respirables o al polvo de asbesto en suspensión en el aire, originada por el asbesto o por minerales, materiales o productos que contengan asbesto.

Esta definición engloba cualquier tipo de trabajo y no establece diferencias entre grados de exposición. De este modo, entenderemos por expuesta aquella persona que realiza su actividad en un ambiente de trabajo en el que está presente, de forma permanente u ocasional, el amianto, independientemente de la dosis y del tiempo de exposición.

Exposición Ocupacional Pasiva y Domestica no Laboral

En muchos casos, las personas expuestas al amianto no trabajaron directamente con él, sino que, mientras desempeñaban su tarea, respiraron el polvo originado en las actividades llevadas a cabo por otras personas en el mismo entorno de trabajo, en ocasiones sin notarlo. Es el caso también de aquellos que trabajaban, sin tener nada que ver con el amianto, en edificios, barcos, salas de calderas, salas de máquinas, etc. en donde materiales de amianto en mal estado estaban desprendiendo fibras al ambiente.

Este concepto también está incluido en la definición de «exposición al asbesto» de la OIT. Se documentaron casos de contaminación por amianto de familiares de trabajadores debido a que estos se llevaban a sus casas la ropa de trabajo contaminada para lavarla o trasladaban las fibras adheridas en su piel o en el cabello.

También se considera exposición doméstica la contaminación de las personas debido al amianto instalado en sus casas o la contaminación de ciudadanos que viven cerca de minas de extracción de amianto o de industrias en las que se utilizaba en cantidades masivas y sin control ambiental.

El amianto en la Actualidad

En junio de 2002 entró en vigor la orden de 7 de diciembre de 2001 por la que se prohíbe el uso y comercialización de amianto y materiales que lo contengan. Pero esto no quiere decir que el problema del amianto esté resuelto, solamente que las posibilidades de que nuevos trabajadores entren en contacto con amianto se redujeron. Desde dicha fecha la utilización en el trabajo de materiales nuevos con amianto está prohibida, pero aún existe la posibilidad de que los trabajadores entren en contacto con él. Se trata de las operaciones que impliquen manipulación de materiales antiguos instalados antes de la prohibición, incluso muchos años atrás, que pueden estar en buen estado o que llegaron al final de su vida útil. Fue tanto el amianto que se instaló que este problema seguirá existiendo aún durante décadas.

Por lo tanto, no se puede bajar la guardia y se deben tomar las medidas necesarias para asegurar la protección de los trabajadores durante estas labores. Es primordial seguir el camino abierto hasta ahora y hacer cumplir estrictamente las normas expuestas en la legislación vigente que no

se estaban aplicando. Las empresas encargadas de estos trabajos deberán estar dadas de alta en el Registro de Empresas con Riesgo de Amianto (RERA), actuar según los planes de trabajo previamente presentados y aprobados por la autoridad laboral, realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores según los criterios del protocolo médico específico y llevar un libro de registro de estos datos médicos y de las evaluaciones del ambiente de trabajo.

A fecha de 31/12/2015, el número de Empresas dadas de alta en el RERA nacional es de 4.085. Muchas de estas Empresas se dedican a la retirada de materiales que contienen amianto, otras son de transporte y otras se dedican a recoger estos materiales en depósitos controlados.

Los expuestos postocupacionales

Tampoco se debe olvidar el colectivo considerable de trabajadores que estuvieron en contacto con el amianto en el pasado, pero que en la actualidad cesaron la actividad de riesgo, bien sea por cambio de tarea, bien porque ya no trabajan para la empresa en la que se produjo la exposición o bien por prejubilación o jubilación. Este colectivo está formado por personas afectadas y otras que no lo están, pero debido al largo período de latencia con que cursan las enfermedades causadas por amianto, se pueden revelar como afectados en el futuro. Por eso es necesario que este colectivo postocupacional siga sometido a un control médico según el “Programa Integral de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores que han estado expuestos a Amianto (PIVISTEA) y Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica”.

Dentro de este colectivo, los jubilados y jubiladas serán incluidos en el programa de reconocimientos médicos a través de la Atención Primaria del Sistema Público de Salud. En el caso de los trabajadores en activo en la misma empresa en la que sufrieron la exposición, aunque abandonaran las tareas de riesgo, será la empresa la encargada de proporcionar esta prestación. Si siguen en activo pero en otra empresa diferente, los reconocimientos se llevarán a cabo en el Sistema Público de Salud.

Por eso es importante contar con la información de los registros de datos sobre la vigilancia médica realizada en las empresas, que éstas deben mantener al día y entregar a la autoridad sanitaria en caso de cese.

Propuestas de Actuación

En lo Sanitario

- La creación y el mantenimiento de los Centros de Referencia para la atención de los afectados del amianto en las diferentes CCAA.
- Desarrollar y mejorar el PIVISTEA desde el médico de Atención Primaria donde son atendidos los pacientes por dicho médico, a la Unidad de Referencia para su valoración y que en función del grado de afectación funcional se le establezcan revisiones periódicas para el futuro.

- La realización de estudios epidemiológicos en los territorios más afectados relacionados con la exposición laboral al amianto, que incluya además de a los trabajadores, a sus familiares y a la población en general, con el fin de paliar los efectos dañinos de esta enfermedad lo mejor posible.

En lo Sindical

- Instar al INNS el cambio de Contingencia común a Enfermedad Profesional una vez reconocida como enfermedad derivada de la exposición laboral al amianto, con el fin de evitar a los afectados ir a los juzgados.
- La creación de un Fondo Estatal de Compensación para las víctimas del Amianto que garantice las indemnizaciones para los afectados.
- Seguir actuando en el Grupo de Trabajo de la Secretaria de Salud Laboral de la Confederación Estatal es un paso más en el fortalecimiento y reconocimiento del trabajo sindical que desarrolla el conjunto de la Federación Estatal de PPJJ. Se propone seguir con el Grupo de Trabajo Federal sobre amianto con la instrucción del último Congreso y con el siguiente Plan de Trabajo:

Coordinación interna: Se pretende que nuestra Federación coordine sus actuaciones con las otras Organizaciones territoriales y federales.

Información: Ante la buena acogida que tiene la presentación de la Campaña "Controlando el Amianto Envejeceremos más Activamente" creemos que sería conveniente continuar con la Campaña y las presentaciones.

Tenemos que hacer llegar esta iniciativa al conjunto de nuestro Sindicato.

También vemos necesario poder llegar a los Centros de Mayores.

Coordinación interna con las organizaciones territoriales y sectoriales de la confederación

Establecer contacto formal con los responsables de Salud Laboral de las organizaciones territoriales.

Participar en los GTA (grupos de trabajo de amianto) que estén constituidos en los diferentes territorios.

Intervención institucional

Contactar específicamente con el Ministerio de Sanidad.

Contactar sobre el particular con el INSERSO.

Contactar con el INSS.

El INSS ha posibilitado convenios de “colaboración para la realización de actuaciones conjuntas en relación a los trabajadores afectos a patologías derivadas de la utilización laboral del amianto.” En este momento hay 10 convenios firmados con otras tantas CC.AA.: Galicia, Castilla León, Euskadi, Navarra, Aragón, La Rioja, Madrid, Valencia, Baleares y Murcia y nos consta que se está trabajando en algún otro caso.

Estos convenios lo que pretenden es un intercambio de información entre los EVIS (Equipos de Valoración de Incapacidades) 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 entre las instituciones, ha de generar un informe de sus trabajos.

Entendemos que estos convenios han de mejorar las situaciones existentes y que quizá fuera conveniente que los mismos se generalizaran en todas las comunidades.

Conclusión

Desde el norte al sur, pasando por todas las comunidades autónomas, miles de trabajadores de distintos Sectores Industriales, que estuvieron expuestos a este mineral (Amianto) durante años y como consecuencia, han desarrollado una enfermedad en distintos niveles de gravedad, luchan porque se les reconozca la incapacidad laboral sin necesidad de pasar por los juzgados.

Comisiones Obreras ha estado a la vanguardia de la lucha contra el amianto desde siempre, antes por su prohibición, ya conseguida y ahora para alcanzar una serie de medidas encaminadas a fomentar la vigilancia médica, potenciando la creación de unidades médicas específicas para los afectados, las ayudas sociales y los programas de indemnización económica a las personas afectadas, además del reconocimiento como enfermedad profesional por parte del INNS.

Desde la Federación de PPJJ, nos comprometemos a trabajar desde el marco de la Comisión de Salud Laboral para que estas medidas se vayan cumpliendo y seguir luchando para que el reconocimiento de Enfermedad Profesional sea suficiente para que los afectados puedan obtener la invalidez y la pensión por incapacidad. Pues ahora tienen que acreditar a través de sus Empresas (juicios) que estuvieron expuestos al amianto. También es recomendable, ante la duda, hacer la autopsia en caso de fallecimiento para conseguir demostrar científicamente que el amianto fue la causa de la muerte.

Estas pruebas sirven también para despejar dudas de los familiares y pueden abrir nuevas vías de cara a las indemnizaciones que puedan percibir.

Es fundamental que todas aquellas personas que trabajaron o estuvieron en ambientes donde se manipulaba el amianto sean incluidas en el PIVISTEA para identificar la población de riesgo, actuar preventivamente, descubrir el daño para la salud producido por el trabajo, desarrollar los métodos

de tratamiento y de rehabilitación y favorecer el reconocimiento de la eventual enfermedad profesional, si fuera necesario.

Es imprescindible que las autoridades europeas y nacionales pongan en marcha las medidas aprobadas por el Parlamento Europeo titulada “Riesgos para la salud en el lugar de trabajo relacionados con el amianto y perspectivas de eliminación de todo el amianto existente (2012/2065 (INI)” en marzo de 2013. De tal forma que se realicen los inventarios y subsiguientes programas para eliminar con seguridad el amianto instalado, para reconocer y apoyar a las víctimas creando un fondo de compensación y todo ello, en colaboración con los agentes sociales y otras partes interesadas para desarrollar planes de acción de gestión y de eliminación del amianto y crear medidas de apoyo para las víctimas.

EJE 5. CALIDAD DE VIDA Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO

CCOO comparte la idea recogida en la II Asamblea Mundial del Envejecimiento de Naciones Unidas relativa al evidente logro social que supone la longevidad, entendida como la idea de vivir más años con la mejor calidad de vida posible, resumida en la expresión “hay que dar vida a los años más que años a la vida” como el objetivo que deben seguir las políticas públicas de envejecimiento activo y de calidad de vida de las personas mayores. Este objetivo sólo se podrá conseguir con una confluencia de factores e iniciativas políticas, sociales y culturales que, sin duda, han de incidir en la autonomía e independencia de las personas.

El concepto “calidad de vida” es complejo y existen múltiples teorías acerca de qué engloba y de cómo llegamos a tener una buena calidad de vida, pero, sin duda, la mayoría de las teorías entienden que principalmente tiene relación con las condiciones de vida deseadas por las personas en relación a:

- La igualdad de oportunidades y el grado de participación en asuntos sociales y comunitarios.
- La percepción de la propia calidad de vida del individuo y de la sociedad donde se inserta.
- La situación de la salud.
- Las posibilidades de desarrollo de la persona: cultura y educación.
- Trabajo, empleo y situación económica, tanto individual como familiar.
- Posibilidad de desarrollar un estilo de vida según sus deseos y creencias.
- Y otros aspectos relacionados con el ambiente, tanto físico, como social.

La calidad de vida está íntimamente relacionada con el concepto de “envejecimiento activo” que, lejos de interpretaciones interesadas que buscan identificarlo exclusivamente con la “prolongación de la actividad profesional”, se basa en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas mayores y, muy especialmente, en su plena participación en la sociedad, su contribución activa y aquellas medidas que favorezcan su independencia.

A nadie se le escapa que la esperanza de vida tiene mucha relación con nuestras condiciones de vida y, especialmente, con las del trabajo, con la distribución de la riqueza, con los sistemas de protección social y la atención sanitaria. Existiendo no solo diferencias entre hombres y mujeres, sino también entre las clases sociales, entre ricos y pobres. La propia Organización Mundial de la Salud reconoce que se puede prever que un niño varón nacido en esta década en un país de altos ingresos vivirá hasta la edad de 76 años aproximadamente, lo que representa 16 años más que un niño varón de un país de bajos ingresos, que de media tan solo vivirá 60 años. En lo que respecta a las niñas, el desfase es incluso mayor, ya que la diferencia entre la esperanza de vida en los países de altos ingresos (82 años) y en los países de bajos ingresos (63 años) es de 19 años.

Entendemos que es indiscutible que la calidad de vida en la vejez de los españoles ha mejorado en los últimos decenios. Ello es un logro de nuestro sistema democrático y nuestro Estado de Bienestar. Durante todos estos años, CC.OO. siempre ha tenido un alto grado de compromiso, no sólo en la defensa y en la profundización del sistema democrático, sino en la defensa del Estado de Bienestar. Sin ir más lejos podemos citar la vigente campaña “Los derechos se conquistan y se defienden”, a través de la cual defendemos propuestas y medidas para garantizar el sistema público de pensiones y el fondo de reserva, para blindar los derechos sociales y garantizar la atención a todos los dependientes, y para revertir los recortes y garantizar la calidad del sistema público de salud.

La crisis económica, que todavía seguimos sufriendo, ha incidido de manera negativa en la calidad de vida de las personas mayores. Y no sólo como vemos en la ponencia correspondiente a las pensiones, con la pérdida de poder adquisitivo que se generalizará en los próximos años, sino que constatamos cómo las personas mayores de muchos hogares han pasado a ser, con sus pensiones, el único sustento económico de muchos hogares. Ingresos que en ocasiones no son suficientes para sus titulares y que ahora deben ser el sustento de toda la familia.

Es necesario reconocer el papel activo en la esfera económica que realizan las personas mayores, no sólo de ayuda económica a sus familias o como consumidores activos, sino como provisoros de cuidados de familiares y nietos. Los estudios indican que más de un tercio de las personas mayores cuidan de sus nietos, la mitad de estos lo hacen todos los días, lo que no sólo tendría una traducción económica directa, sino que también facilita que otros miembros de sus familias puedan desarrollar actividades laborales.

Es imprescindible fomentar los mecanismos efectivos de participación política y social, las personas mayores no somos “una carga”, sino un recurso, un agente activo para el cambio, tenemos ganas de hacer cosas y gran experiencia en muchos campos. Muchas personas mayores además disponen de tiempo, recursos y capacidades para impulsar mejoras en la calidad de vida, no solo de este colectivo, sino de toda la sociedad. Sería absurdo que nuestra sociedad desperdiciara las capacidades y las experiencias con las que, sin duda, podemos contribuir las personas mayores si se promueven los cauces de participación adecuados.

La creación y el fomento de actividades o programas que incrementan la cooperación, la interacción y el intercambio entre personas de diferentes generaciones conllevan la necesidad de compartir habilidades, conocimientos y experiencias entre los jóvenes y las personas mayores. Por ello, se debe movilizar el potencial de las personas mayores. Una movilización que ayude al conocimiento mutuo entre personas de distintas edades para, así, poder fomentar la solidaridad intergeneracional y poder profundizar en la construcción de una sociedad para todas las edades. Se tratará de promover las medidas necesarias para que los jubilados que lo deseen puedan realizar proyectos puntuales, o de manera habitual en horarios reducidos, en los ámbitos de la investigación, la formación y el asesoramiento, vinculados con sus perfiles laborales o profesionales.

Es especialmente importante el fortalecer las políticas para crear 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. Para ello, hay que promover políticas

encaminadas a asegurar un marco adecuado en materia de vivienda, transportes, infraestructuras, nuevas tecnologías, medio ambiente, etc. En definitiva un entorno accesible y seguro para todas las personas, independientemente de su edad, 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.

Otra de las cuestiones que puede incidir directamente en la calidad de vida de las personas mayores es el maltrato o los abusos de los que pueden ser objeto. Este puede darse en los contextos más variados y no siempre es de fácil prevención y detección. Sin embargo, sabemos que el riesgo de sufrirlo guarda gran relación con la disponibilidad de los recursos destinados a la atención, a la capacitación de los profesionales, a la discriminación, y a la lucha contra los estereotipos asociados a la población mayor y las condiciones económicas en general. Por ello, es necesario el diseño de políticas específicas para la población mayor que traten de incidir directamente en estos factores.

La calidad y la cantidad de servicios prestados puede incidir positivamente en la calidad de vida, por eso debemos recalcar la necesidad de adaptar los distintos sistemas de salud a la realidad demográfica, fomentar medidas específicas para atender cuidados de largo plazo, muy especialmente en el hogar, pero también, si es necesario, fuera de él, barajando con las personas mayores posibles alternativas a la institucionalización, favoreciendo y facilitando las alternativas autogestionadas por personas mayores.

Para fomentar la calidad de vida y el envejecimiento activo, es necesario un compromiso por parte de los poderes públicos que incida directamente en los sistemas sanitarios y sociales para la promoción de la salud y prevención de enfermedades estableciendo programas de educación nutricional y ejercicio con el fin de evitar o reducir las enfermedades, que pueden incidir de una forma más directa en las personas mayores. Por ello, es fundamental la implementación de políticas que propicien la salud, no sólo durante una etapa determinada del ciclo vital, sino durante toda la vida y promocionen modos de vida saludables, que con entornos propicios puedan incidir directamente en los niveles de discapacidad asociados con la vejez. Lo que además, sin duda, tendría una incidencia positiva en materia económica.

Finalmente, es clave lograr un compromiso firme por parte de los poderes públicos que garanticen la disponibilidad de elementos objetivos relacionados con las necesidades cotidianas de las personas mayores, relacionados con la seguridad de ingresos, el acceso a los servicios sociales y sanitarios, fortalecimiento de la atención a la dependencia, la provisión de entornos físicos favorables, entre otros, así como también de aquellos relacionados con los intereses estratégicos de las personas mayores: como la erradicación de la violencia y la discriminación, el entorno de una imagen positiva del envejecimiento y la participación política efectiva de los mayores.

En definitiva, es necesario una apuesta decidida en las políticas que promuevan el empoderamiento de las mujeres y hombres mayores en cada una de las facetas de su vida, tal y como ellos deseen vivirla, políticas que sólo se podrán llevar a cabo implicando a las personas de todas las edades, en sociedades donde la edad no sea un impedimento para poder disfrutar de una calidad de vida plena para ello solicitamos que en los Presupuestos Generales del Estado se incremente la partida económica que mejore la calidad de vida de las personas.

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

EJE 6. LA FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS Y JUBILADOS DENTRO DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO

Para reforzar los acuerdos llevados a cabo durante el anterior proceso congresual en cuanto al protocolo aprobado por el Consejo Confederal el 3 de marzo de 2015 sería muy importante:

- Identificar y contactar con todas las afiliadas y afiliados: prejubiladas y prejubilados, pensionistas, jubiladas/os actuales, para presentarles nuestras actividades y el formato de participación y colaboración.
- Ponerse en contacto con las personas que actualmente están haciendo tareas de organización, en las agrupaciones de empresa existentes, para valorar la situación actual y plantear un nuevo impulso. Identificar las personas más activas que pueden ayudar a potenciar las agrupaciones existentes o ayudar a crear otras nuevas. En el caso de los sectores que carezcan de sección sindical, será la Federación o los responsables del sector, si los hubiera, los que se responsabilizarán de llevar a cabo estas tareas.
- El trabajo a nivel de empresa o territorial debe servir para mejorar y ampliar las capacidades del colectivo y para llegar al máximo número posible de trabajadores prejubilados, jubilados y pensionistas. Por eso, habrá que potenciar el trabajo en equipo de aquellos que ya están y los que se incorporen para que la propuesta que hagamos desde las federaciones se vaya construyendo entre todos.
- Es muy necesario un plan de seguimiento de la Federación de PP y JJ en colaboración con la sección sindical de la empresa donde pertenece el trabajador, mediante contacto telefónico y mandando una carta de presentación, explicar los motivos para continuar afiliado. Por eso hay que configurar una propuesta dirigida al colectivo, tanto si el trabajador tiene intención de continuar afiliado como si no y siempre antes de producirse la salida de la empresa, pues muchos tienen el descuento por nomina y, si no se hace el seguimiento, los pierde CCOO. Este seguimiento se hará desde la propia Federación en el caso de la no existencia de la sección sindical.
- En los planes de trabajo conjuntos con las federaciones, en general, debemos dotarnos de una base de datos que contemple la afiliación para hacer un seguimiento de la misma a partir de los 58 años de edad y, con tiempo suficiente, poder contactar con quienes serán pensionistas y/o se van a jubilar.
- Si bien debemos atender a la franja de jubilables a los 65 años, debemos prestar especial atención a quienes en su rama o sector, acceden a la jubilación a partir de los 60 años, como es el

caso de Enseñanza en el área pública. También hay que tener un control de los afiliados/as que pasan a la jubilación por invalidez sean de la edad que sean.

- Conocer a través de las UARs y federaciones territoriales, al menos con dos o tres meses de antelación, la relación de afiliadas y afiliados que reciban pensión o se vayan a jubilar.
- Fomentar el fortalecimiento y la creación de las agrupaciones de empresa, ya que son el espacio más conectado con el ámbito de transición y de vinculación. En este espacio transitan las afiliadas y los afiliados, las prejubiladas y los pre-jubilados, una vez abandonan la empresa. De esta forma, se puede evitar la desvinculación entre las compañeras y los compañeros del sindicato, manteniendo reuniones periódicas allí donde se hable de la situación de la empresa, del sector, de lo interno del sindicato y, también, de las pensiones y las cuestiones sociales. En aquellos sectores no vinculados a una sección sindical, será la propia Federación o las personas responsables del sector, quienes realizarán esta tarea, con el fin de seguir con la vinculación y, en su caso, desempeñar tareas de apoyo.
- También son muy importantes los ámbitos de participación, de reivindicación y de movilización, pues los Pensionistas y Jubilados podemos colaborar conjuntamente, cuando la Federación correspondiente necesite dedicarse más activamente a las elecciones sindicales o prestar apoyos en elaboración de propuestas, estudios o refuerzo en la gestión. Con ello, fortaleceremos a CCOO, que es nuestro objetivo.
- Mantener el compromiso y la reivindicación en torno a las problemáticas de los prejubilados y los pensionistas; así el Sindicato ganará más fuerza y capacidad de interlocución.
- Continuar con los acuerdos y trabajos ya en marcha con las federaciones de activo, profundizando en la colaboración, coordinación y conjuntamente también, con las uniones regionales y/o de nacionalidad, así como con el resto de las estructuras inferiores, uniones y sindicatos comarcales, secciones sindicales, etc.
- Para la realización de todos estos trabajos coordinados y conjuntos, los gastos que se produzcan tendrán el mismo tratamiento que los ingresos por cuotas, los cuales se reparten al 50% la Federación de Pensionistas y Jubilados y las distintas Federaciones de Activos. Así se recoge en los acuerdos con las Federaciones de Activos.

Recuperar ex-Afiliación:

- Además de tratar de fidelizar la afiliación y evitar su desafiliación, debemos emprender la recuperación en general de compañeras y compañeros que formaron parte de nuestra organización, tanto cuando estaban en activo, como cuando alcanzaron la jubilación o recibieron una pensión y por diferentes razones causaron baja. Pero, sobre todo, la de quienes durante su vida laboral fueron delegados/as y/o cuadros sindicales, medios e intermedios. También a aquellos que no han estado afiliados a CCOO por distintas circunstancias (autónomos, periodos largos de paro), pero que han participado de los principios y de las reivindicaciones del sindicato.

Acceder a nuevas Afiliaciones:

- Para ello, debemos de aprovechar los seminarios, los actos públicos, las jornadas, las movilizaciones y las concentraciones, etc. así como, todas aquellas reuniones que surjan fruto del resultado de la actividad sindical diaria en Centros de Mayores, en Hogares del Pensionista, en Residencias, etc. También, cuando se celebren Asambleas, en nuestros locales, cuando se den Conflictos Laborales, etc.
- Con el fin de llevar a cabo todas estas tareas, el sindicato se dotará de los protocolos y de las herramientas para llevar a cabo el paso de las personas afiliadas en activo a la situación de pensionistas y jubiladas con el fin de homogenizar las tareas en todas las organizaciones confederadas, dotándose de las herramientas informáticas necesarias.

Necesitamos que se analice:

- La gestión con los órganos competentes del tipo de cuota sindical de los afiliados/as de la federación de pensionistas y jubilados que debe ser inferior a la de los activos.
- Sin ninguna duda y al igual que el tema de la Cuota Sindical, el XI Congreso Confederal deberá discutir y aprobar lo referente a Gastos Comunes y Servicios Jurídicos, ya que los mismos, en la actualidad, impiden realizar con normalidad las acciones programadas a las Federaciones Territoriales y/o de Nacionalidad de Pensionistas y Jubilados. Al reparto de cuota le corresponde un justo reparto de gastos.
- Por ello, es necesario analizar que, como consecuencia del reparto del 50% del importe de la cuota sindical y dado que éste conlleva la pérdida de ingresos de la Federación de Pensionistas y Jubilados, la Confederación tiene que compensar económicamente a la misma por este concepto, hasta que por el incremento afiliativo se llegue al equilibrio económico.
- Para fomentar el mantenimiento o incremento afiliativo, la cuota de los pensionistas y jubilados se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las pensiones
- La Federación de Pensionistas y Jubilados emplea una parte muy importante de su presupuesto en las campañas reivindicativas e informativas que hacemos continuamente y, lo que al final se ve, son los logros de CCOO, donde defendemos las propuestas de nuestro sindicato.

EJE 7. ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

ORGANIZACIÓN

Una vez puesta en marcha la doble adscripción en la Federación de Pensionistas, las tareas de la Secretaría de Organización fueron muy activas, pues se requería de tener muchos contactos con las Federaciones Regionales de Pensionistas y las de activos. En lo referente a los pensionistas, se tenía que tener bien engrasada la organización, siendo una pieza básica la Secretaria de Organización, la que, además, ayuda al resto de secretarías.

No vamos a profundizar mucho en el apartado de organización porque se han propuesto varios ejes de la ponencia de la Federación Estatal de Pensionistas para el XII Congreso que complementan este apartado. Los ejes en los que más nos centraremos serán en el de afiliación y en el de la Federación de Pensionistas y Jubilados dentro de la Confederación Sindical de CCOO.

Desde esta Secretaría, creemos necesario reflejar lo más fielmente posible nuestra realidad organizativa, plantearnos algunos retos y corregir aquellos que, por circunstancias, no se han podido conseguir en su totalidad entre Congreso y Congreso.

Esta Secretaría de Organización velará porque se cumplan los acuerdos confederales de la doble adscripción así como los acuerdos de colaboración con las Federaciones de Rama. Se mantendrán las reuniones necesarias con la secretaría de organización, finanzas y la UAR confederal para que se subsanen los desfases que a día de hoy no se han corregido en el colectivo que se jubila con menos de 65 años, como los de enseñanza y las administraciones públicas, también los que se jubilan por invalidez sean de la edad que sean. Pues estos colectivos si no los informamos de los derechos que tienen como pensionistas y jubilados al final dejarán CCOO y hoy no nos lo podemos permitir.

Para reforzar todas las estructuras de nuestras Federaciones Regionales, acudiremos a las reuniones necesarias para conocer de primera mano las necesidades que tienen y asesorarles para ayudar a dar solución a los problemas.

Ante la posible falta de entendimiento entre nuestras federaciones regionales y algunas federaciones de rama, esta secretaría de organización se volcará en ayudar a superar esa falta de entendimiento por el bien de la organización.

Desde esta Secretaría, pretendemos un desarrollo más coordinado y efectivo de las tareas a desarrollar, lo que nos permitiría mas eficacia y mayor aprovechamiento de los recursos disponibles en cada momento.

Trabajaremos para que esta Federación siga teniendo el sentido que el conjunto del sindicato nos reconoce, por eso tenemos que dotarnos de unos equipos de compañeros/as que estén dedicados casi permanentemente a la información y el asesoramiento. La formación es muy importante tanto a nivel estatal como regional, dirigida a los compañeros/as que se dediquen a estas tareas, para aumentar sus conocimientos en el campo de las políticas sociales, de los servicios y de las prestaciones

sociales dirigidas a las personas mayores. Tenemos que conseguir que los servicios sociales y las prestaciones se generalicen para evitar que se produzcan situaciones discriminatorias en función de los recursos financieros.

En estos momentos, creemos que es importante y necesario la realización de actividades como: jornadas formativas en diferentes temas (salud, pensiones, testamentos, consumo, etc.), cursos de desarrollo de nuevas tecnologías (móvil, tablet, cursos de informática, etc.) y la realización de viajes que promuevan el envejecimiento activo. Es necesario potenciar la cartera de servicios que tendría que mejorarse y potenciarse con nuevos y novedosos acuerdos que sean atractivos para las personas jubiladas y pensionistas.

No obstante, nada del trabajo anterior valdrá la pena si los/as afiliados/as y trabajadores/as en general no nos conocen ni saben la labor que realizamos desde la Federación.

Conocemos que el 80% de los Pensionistas han trabajado en la pequeña y mediana empresa, donde nunca han habido secciones sindicales y nos preguntamos: ¿cómo los organizamos? Creando una especie de agrupaciones en aquellas poblaciones que tengan un número razonable de afiliados, por ejemplo, a partir de 20 afiliados que dependerían de las comarcas y con un compañero/a de pensionistas que coordine la agrupación con la comarca. Una vez hecho lo anterior y tras el debate interno en el seno del sindicato, debemos de unificar criterios y coordinar los métodos de trabajo, programando las tareas que entendemos prioritarias para complementar el trabajo realizado, mejorando en afiliación y/o en representación.

La organización interna y la dirección de nuestra Federación debe ser capaz de prever y dar respuesta a las necesidades planteadas por los afiliados y los ciudadanos a través de la negociación con las diferentes Administraciones, los acuerdos y la movilización. Es necesario que nuestras propuestas sean creíbles, sensatas y alcanzables; negociar para obtener acuerdos, organizar y aumentar nuestra presencia en el colectivo de mayores, aumentando la afiliación. Para todo ello, es imprescindible el fortalecimiento de nuestra Federación de Pensionistas a través de una mejor organización.

COMUNICACIÓN

En la actualidad, se están produciendo evidentes cambios que afectan a las comunicaciones. Estos cambios están afectando progresivamente a nuestra forma de vivir, de comunicarnos y de aprender. Ello, necesariamente, va a tener una clara influencia en los modos de participación y comunicación. Por ello, hay que facilitar la integración, comunicación e información entre los mayores, pues la lucha contra el aislamiento y la soledad es un seguro de ralentización de la vejez.

Desde hace varios años, venimos sufriendo una campaña anti-sindical por parte de los medios de comunicación afines a los poderes financieros que nos hace tener dificultades para llegar a la sociedad en su conjunto y explicarles los problemas que tenemos el colectivo de pensionistas y jubilados y las propuestas que, como sindicato de CCOO, tenemos. Por ello, es importante salir a la calle y repartir los folletos que tenemos de las campañas como son la de: los derechos se conquistan y

se defienden, el amianto, la pobreza energética, etc. Aún sabiendo de estas dificultades debemos aprovechar estas campañas para convocar ruedas de prensa, visitar las emisoras de radio y utilizar Facebook y twitter .

Desde CCOO somos pioneros en la comunicación, aunque tengamos muchos retos que desarrollar y desde la federación de pensionistas y jubilados más que otras organizaciones del sindicato, aunque en los últimos años hemos avanzado bastante. El reto que tenemos por delante es apasionante y, aunque somos mayores, con el esfuerzo diario promoviendo la formación digital entre nuestros afiliados y personas de la organización seguro que superamos todas las dificultades.

Tenemos la revista ORIENTACION, una revista que distribuimos por todos nuestros territorios para llevar toda la información a nuestros afiliados/as, pero como la hacemos cada cuatro meses, las noticias llegan, en muchas ocasiones, con retraso. Para solucionarlo y para que nuestras propuestas lleguen más rápidamente a los afiliados/as y a los pensionistas y jubilados, trataremos de hacerla llegar en PDF, por correo electrónico a cuantas direcciones electrónicas tengamos. También, la enviaremos a las bibliotecas públicas y centros sociales de mayores para que las propuestas de los pensionistas de CCOO sean conocidas más ampliamente.

Tenemos la página WEB en la que día a día estamos mejorando para que sea más atractiva, más fluida, más comprensiva y los mensajes lleguen con mayor eficiencia y rapidez. También tenemos apartados en dicha WEB en los que informamos de las campañas que hacemos, de los observatorios del mayor que año tras año preparamos, de los videos de nuestras reivindicaciones, de la gaceta sindical confederal y de los enlaces de la FERPA, el IMSERSO, etc.

Para sacar el mayor jugo a las nuevas tecnologías, hemos preparado un boletín digital que denominamos PENSIONISTAS DIGITAL, el cual hacemos con varia frecuencia y enviamos a los afiliados/as que tienen correo electrónico. Además, se pueden hacer fotocopias en las sedes de CCOO para los afiliados/as que pasen por allí. Estos boletines nos serán muy útiles cuando organicemos campañas contra los recortes en derechos hacia el colectivo de las personas mayores. También nos serán útiles a la hora de dar a conocer cuantas iniciativas organicemos.

Para el próximo periodo tenemos que organizarnos de la mejor manera posible para llegar mejor con las propuestas al colectivo de pensionistas y jubilados y a la sociedad en general. Por ello, será importantísimo tener una relación muy fluida con los medios de comunicación para que preparemos ruedas de prensa, se nos escuche en las emisoras de radio, salgamos en los medios escritos de nuestros territorios. En definitiva, para que seamos el referente de un colectivo que necesita de organizaciones potentes como CCOO, en donde tenemos propuestas para conseguir una sociedad mejor.

EJE 8. AFILIACIÓN

FIDELIZACIÓN Y PERMANENCIA, SEGUIMIENTO Y RECUPERACIÓN

En términos generales, durante los años 2010-2015, CCOO tuvo un descenso en la afiliación, la caída fue fundamentalmente relacionada por los recortes sociales.

En este marco de crisis económica, social y política como la que atravesamos, la intervención del sindicalismo resulta más necesaria que nunca a la hora de defender los derechos de los trabajadores, pensionistas y, con ellos, los derechos del Estado de Bienestar.

Referente a la Federación de Pensionistas, aunque el colectivo de mayores se ha duplicado desde el año 1981, pasando de 4.599.000 a 8.866.000 en la actualidad, en nuestra organización no hemos sido capaces de llegar a ellos y aprovechar esa subida de pensionistas.

La Federación de Pensionistas nos estamos manteniendo en una horquilla que va desde 39.000 a 39.500. Por ello, tenemos que buscar la fórmula para que los pensionistas y jubilados nos vean cada vez más útiles y se afilien a nuestra federación.

Para conseguir este objetivo, tenemos que tener los recursos suficientes para desarrollar nuestra política sindical, fortaleciendo la autonomía financiera del sindicato que prevea un conjunto de medidas que podríamos resumir en, ingresar más recursos económicos, gastar menos y gastar mejor.

Para ello, hay que reforzar la iniciativa sindical, incrementando la afiliación e impulsando nuevas respuestas organizativas que refuercen la visibilidad y el concepto de utilidad del sindicato, permitiéndonos, con esta estrategia, incrementar durante el periodo de 2017-2020, nuestra afiliación hasta 8.000 personas más, lo que supondría un crecimiento del 20%.

En estos momentos, creemos que es importante y necesario, aparte de las actividades que estamos realizando, hacer jornadas formativas (salud, pensiones, testamentos etc.), cursos de desarrollo de nuevas tecnologías (móvil, informática, etc.) y viajes que promuevan el envejecimiento activo. También, es importante y necesario contar con una potente cartera de servicios, muy limitada a día de hoy, que tendría que mejorarse, potenciándose con nuevos y novedosos acuerdos que sean atractivos para las personas jubiladas y pensionistas.

En este proceso, es absolutamente necesario generar una opinión favorable al sindicato, para lo que, junto a las iniciativas que hay que desarrollar, es fundamental fortalecer la estrategia de comunicación a través de los medios propios y de los medios de comunicación con los pensionistas y jubilados.

Incrementar la afiliación en este escenario se convierte en un objetivo estratégico que el conjunto de la Confederación debe acometer con carácter prioritario, sostenido en el tiempo e integral en sus actuaciones. Hay que fortalecer las Agrupaciones de Empresa y la doble adscripción, creando para ello una persona responsable de AFILIACIÓN en las diferentes Federaciones que nos permita una

mejor colaboración con nuestra Federación en línea de los acuerdos alcanzados con el conjunto de federaciones de nuestro sindicato CCOO.

Realizar reuniones periódicas con las Federaciones y los responsables de afiliación de las mismas para ir analizando el cumplimiento de los acuerdos alcanzados con las ramas, analizar los desvíos que se puedan tener, buscar la solución a los mismos y, aparte del traspaso de compañeros, coordinar para que, tres meses antes de la jubilación, la FPJ reciba los datos de los compañeros que se jubilarán en ese periodo, teniendo la posibilidad de contactar con ellos. También sería recomendable que en los consejos de Uniones o Confederaciones se pida incluir en el orden del día un punto sobre afiliación, en el cual explicaríamos los acuerdos con las Federaciones de activos y la puesta en marcha de ellos.

Alcanzar el objetivo planteado requiere de una masiva presencia de pensionistas y jubilados en la sociedad, para que influyamos más y mejor en la política que se hace sobre los mayores, así como el desarrollo de una acción muy planificada y con objetivos de crecimiento (una buena medida sería potenciar más las agrupaciones de empresa, que está demostrado que mantienen la afiliación después de la jubilación).

La Federación de Pensionistas y Jubilados apenas tiene nuevas altas de afiliación que no sean las provenientes de otras federaciones a través de la doble adscripción.

Si la Federación de Pensionistas no se alimentara de las altas por el traslado desde otras federaciones, la pérdida de afiliación sería constante. Estas altas demuestran que llegan a esta federación afiliados/as que cuentan ya con una elevada permanencia en la organización. De hecho, el 87,9% de sus afiliados/as llevan más de cinco años de alta en el sindicato.

Los que tienen más de 60 años son los que muestran una mayor identificación con el sindicato. Posiblemente muchos de ellos son ya pensionistas, jubilados o pre-jubilados, pues coinciden con los de más edad. También, la mayor confianza en el sindicato la detentan los jubilados, según el estudio realizado por nuestro Observatorio sobre la dinámica de la afiliación.

Buscar la forma para conseguir que se recupere y no se desafilien los compañeros, explicándoles que, terminada la vida laboral, la Federación de Pensionistas de CCOO los necesita y no solamente por la cuota, sino por sus conocimientos sindicales e ideología. "Pero para mantener dicha afiliación, será necesario también una cuota sindical de pensionista, diferencial, de carácter fijo, en todo caso, se subiría de acuerdo a la ley reguladora de la revalorización de las pensiones.

Fidelización y permanencia: los objetivos de crecimiento planteados han de ir acompañados de medidas orientadas a reforzar la fidelidad y la permanencia de los ya inscritos, reduciendo las bajas que se producen.

Una vez que sepamos los recursos con que contamos y con la ayuda del sistema informático de la UAR, realizaremos una evaluación trimestral del grado de cumplimiento de los objetivos. Dicha evaluación deberá estar basada en los informes aportados por las personas responsables en los distintos ámbitos.

Reforzar los valores del sindicalismo que representa CCOO: ética, transparencia, solidaridad, cooperación y diversidad.

Queremos dar respuestas y proponer alternativas desde los valores del sindicalismo de clase que representamos. Que defiende la solidaridad, la cooperación, la ética, la transparencia, la justicia social y la prevalencia del interés colectivo por encima de los privilegios individuales. Que rechaza cualquier idea, discurso o actitud racista y xenófoba. Debemos ser coherentes con los valores que defendemos y con nuestras prácticas sindicales; entre lo que decimos y lo que hacemos, para ganar la confianza de las personas que están decepcionadas ante la falta de respuesta y la falta de independencia de las instituciones democráticas con el fin de hacer frente al poder económico y financiero.

La cultura y el trabajo cultural para difundir nuestros valores deben formar parte con naturalidad de nuestra actividad sindical junto al objetivo de contribuir a la reflexión estratégica ideológica y política sobre los retos del sindicalismo y del mundo del trabajo y la construcción de un relato social alternativo.

El plan de afiliación que debemos iniciar en nuestra Federación se tiene que completar con una adecuada gestión del conocimiento disponible en la materia como:

- a. Mapa de situación afiliativa, desagregado por ramas, territorios, relación con la representación sindical, etc.
- b. Procesamiento y operativización de la información derivada de los estudios e investigaciones realizados por el Observatorio Confederal de la Afiliación de la Fundación 1º de Mayo.
- c. Identificación, procesamiento y difusión de buenas prácticas en afiliación.
- d. Creación de la red de responsables de afiliación, comenzando desde las agrupaciones de empresas constituidas, sindicatos provinciales y comarcales... que sean quienes hagan el seguimiento afiliativo de su ámbito y que informen periódicamente de su evolución y alcance de objetivos a los responsables de la C. Ejecutiva.
- e. Módulo de formación específica en estrategias de afiliación.

El seguimiento de este plan y la consecución de sus objetivos van a requerir de la movilización del conjunto de las estructuras hasta la Comisión Ejecutiva Confederal, pasando por el conjunto de la plantilla asalariada y la Federación de Pensionistas y Jubilados.

EJE 9. IGUALDAD DE GÉNERO

La gran disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida han hecho que la estructura de la pirámide de población se haya transformado creciendo la tasa de dependencia, es decir, la relación entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población entre 16 y 64 años (estimada para 2023 en el 59%). Actualmente el número medio de hijos por mujer es 1,38 y la esperanza de vida es de 81,8 años para los hombres y 87 para las mujeres. La posible consecuencia es que dentro de unos años sea mayor el número de pensionistas que el número de trabajadores en activo. Este aumento de la esperanza de vida también tiene consecuencias en la dependencia, la familia, el papel de las personas cuidadoras y las políticas sociales.

La diferente trayectoria sociolaboral de las mujeres mayores respecto a la de los hombres repercute y persiste en las condiciones económicas mantenidas tras la edad de jubilación.

La situación económica de las mujeres pensionistas es precaria, ya que, en general, perciben cuantías muy reducidas. Aunque mujeres y hombres tienen los mismos derechos en materia de pensiones, las mujeres no alcanzan el mismo nivel de protección que los varones, debido a que los patrones de vida laboral de unas y otros no han sido homogéneos. Las mujeres de las generaciones anteriores han tenido más dificultades para incorporarse al mundo laboral y por lo tanto, están en peores condiciones, tanto económicas como sociales, que los hombres. Económicas, porque sus pensiones son más bajas, tanto si son de jubilación como si son de viudedad y, sociales, porque su dedicación a la familia y la doble jornada (si pertenecían al mundo laboral) les ha impedido la mayoría de las veces intervenir en la vida sindical con la misma dedicación que los hombres.

Desde siempre, el salario de la mujer se ha considerado un salario de compensación, nunca un salario de mantenimiento.

La desigualdad salarial que sufren las mujeres españolas a lo largo de toda su vida laboral se agudiza al llegar a la jubilación, cuando cobran una pensión media de 703 euros/mes frente a los 1.139 euros/mes que cobran los hombres.

A esto se suma que las mujeres son las principales beneficiarias de las pensiones contributivas de viudedad, derivadas del derecho de sus parejas fallecidas, cuya cuantía media, pese a ser superior en el caso de ellas, se encuentra lejos de las pensiones de jubilación. Un 37% de las mujeres mayores serían beneficiarias de este tipo de prestación, cuya cuantía media no alcanza los 650€ al mes.

Las pensiones no contributivas, aquellas que tienen como objetivo asegurar ingresos a aquellas personas que no generaron derecho al sistema contributivo, tienen como destinatarias principales a las mujeres: cubrirían a un 3% de las mujeres mayores (frente al 1% en el caso de los hombres) y sus cuantías medias apenas son de 357€ al mes.

Esta diferencia se manifiesta de manera global en las dificultades económicas que muestran las mujeres mayores, siendo la incidencia de la pobreza mayor entre ellas que entre los hombres. Así, en 2015, el 13% de las mujeres mayores se encontraban por debajo del umbral de pobreza, mientras que este indicador es menor en el caso de los hombres de mayor edad (11%). Esta situación puede

estar producida por el incremento de mujeres mayores que viven solas y que en general tienen unas pensiones menores que las de los hombres, por su menor presencia en el mercado laboral formal durante los años previos a la jubilación.

La superación de la edad de jubilación laboral no tiene incidencia en cuanto al trabajo doméstico, que continúa siendo exclusivo para el 63% de las mujeres mayores. La aportación de las mujeres mayores a la atención familiar es muy elevada, tanto de las de aquellas que han sido amas de casa, como de las que han realizado trabajos remunerados fuera del hogar. Es en los cuidados donde la mujer tiene un papel protagonista que no disminuye con la edad. Las mujeres mayores participan en el cuidado de las personas que lo necesitan dentro de sus redes familiares y sociales.

La vida en pareja tiene una influencia directa en la calidad de vida y la mayor longevidad de las mujeres favorece el bienestar de su cónyuge, quien recibe de la mujer incluso la asistencia de cuidados en caso de necesidad.

La imagen repetida de una persona mayor con importantes limitaciones para las actividades de la vida diaria refuerza el estereotipo negativo e irreal de que la vejez es una enfermedad. Estereotipo todavía más marcado cuando se trata de mujeres mayores.

Una buena salud es determinante para la calidad de vida. La percepción que tienen las mujeres mayores sobre su propia salud, en general, es peor que la de los hombres y ambos valoran su salud de forma más negativa a medida que se incrementa la edad.

Las mujeres declaran en mayor proporción tener problemas o enfermedades crónicas o de larga duración, además de presentar más problemas ligados al bienestar psicológico.

Es muy importante luchar para que no se recorte el gasto sanitario, pues el sistema público de salud cumple una función clave a la hora de contener la desigualdad. El aumento de las necesidades sociales que está representando la crisis económica, lo pone a prueba. Este papel, cada vez más relevante, se está enfrentando a las políticas de ajuste presupuestario, cuya presión es mayor en aquellos países más afectados por la crisis. La calidad de vida en España se está viendo seriamente socavada por el desempleo y la merma de ingresos, enfrentándose a las consecuencias de la reducción de recursos sanitarios motivada por la disminución del gasto público. Esos recortes repercuten mucho en la calidad de vida de la sociedad y principalmente de las mujeres

Las condiciones de salud a las que se asocia la situación de dependencia hacen que la mayor parte de las personas dependientes sean mayores. El 81,03% de las mujeres beneficiarias de prestaciones por dependencia son mayores de 64 años. Las diferencias de sexo no son sino una traslación de la realidad demográfica en términos de esperanza de vida y esperanza de vida saludable de hombres y mujeres.

Es el momento, de determinar cuáles son las necesidades particulares de las mujeres mayores, teniendo en cuenta las peculiaridades propias de los factores influyentes, como el hábitat e incidiendo en los colectivos con menor grado de atención.

Es necesario recordar que la reforma legislativa del RDL/20/2012 supuso un importante recorte en la intensidad de algunos servicios y en el incremento del copago de forma generalizada. Servicios tan necesarios e importantes para las mujeres. Desde nuestra federación, consideremos crucial recuperar el nivel acordado de financiación del SAAD y financiar la puesta en marcha de un plan específico de servicios profesionales destinados a garantizar la atención de las personas que están en la lista de espera.

Violencia de género

La violencia machista en la población mayor es una realidad poco estudiada y parece ser una realidad invisibilizada a la que se enfrentan las mujeres mayores.

Los datos de la macro encuesta de 2015 sobre violencia contra las mujeres evidencian que las mujeres mayores consideran, en mayor porcentaje que el resto, sufrir violencia de género por parte de su pareja actual en forma de: control –un 9,7% de las mujeres de 65 y más años-, violencia emocional –un 8,2% de ellas- y violencia económica –un 2,4%-. Además, se recoge que un 7,5% de las mujeres entre 65 y 74 años y un 4,3% de las mujeres de más edad han sufrido violencia por parte de alguna de sus parejas a lo largo de la vida. Los datos de Octubre de 2016 son de 33 mujeres asesinadas a manos de sus parejas.

Las mayores dificultades que presentan las mujeres pensionistas para defenderse, solicitar ayuda o conocer sus derechos las hacen un grupo especialmente vulnerable. Además, tienen más dificultad para reconocer las situaciones de maltrato, ya que las tienen incorporadas como modelo de relación o porque admitir el abuso dentro del propio hogar les resulta muy doloroso. A esto se suma la falta de recursos específicos para abordar la problemática específica de las mujeres mayores y los servicios existentes pueden no ser apropiados para estas.

Es importante seguir trabajando para visibilizar el maltrato que sufren las mujeres mayores pidiendo a las instituciones planes de detección que involucren a toda la sociedad y, sobre todo y fundamental, a la sanidad pública, con protocolos adaptados a las mujeres mayores y discapacitadas.

Nuestra federación, al igual que el resto del Sindicato CCOO, tiene presente las dificultades de las mujeres lesbianas, que suman una discriminación añadida debido a su orientación sexual.

Las mujeres en Europa

En el último Congreso de la Federación Europea de Jubilados y Pensionistas, de la que formamos parte, realizada en Budapest, donde Carla Cantoné fue elegida Secretaria General, se ultimaron unas líneas de actuación importantísimas que en su conjunto tienen como prioridad necesaria establecer estrategias que nos visibilizaran en todos los estamentos organizativos en los que participáramos.

Carla propuso como presidenta del Comité de Mujeres de la FERPA a Ana Martínez, representante de CCOO. Es sabido que las diferencias existentes entre los países del Norte y del Sur de Europa son significativas, pero visibilizar esas diferencias pueden ayudar a crear conciencia e incidir en los gobiernos de los distintos países que forman la U.E, para así crear unas bases de protección que afecten a todos los países por igual, sin menoscabo de los derechos por cambios de residencia a otro país; donde los derechos adquiridos no cambien cuando tengamos que cambiar nuestra residencia. Sería bueno y necesario tener una ley contra la violencia de género que protegiera de igual forma a las mujeres en todos los países miembros de la Unión Europea.

La Secretaría de la Mujer de la Federación de Pensionistas y Jubilados se propone en los próximos años:

- Hacer un trabajo continuo y sin desfallecer para conseguir que aumente el porcentaje de mujeres en la Federación de Pensionistas y en sus órganos de dirección. Para ello, nos reuniremos con las responsables de la Mujer de las Uniones o Confederaciones, nuestras responsables regionales y la responsable de la Federación Estatal para preparar planes de trabajo encaminados a crear un buen grupo de mujeres que se reúna periódicamente con jornadas, seminarios, etc. de manera que puedan avanzar como colectivo. Así, será más fácil tener mujeres en las distintas secretarías. Esos trabajos tienen que tener evaluaciones periódicas para adaptarlas en caso de no obtener un buen resultado.
- En la Federación de Pensionistas prepararemos todos los 8 de marzo encuentros de mujeres pensionistas, en los que prepararemos documentación suficiente para salir a la sociedad denunciando la situación de dificultad que tienen las mujeres mayores: peores condiciones económicas, mayor soledad y peor salud que el hombre, a pesar de vivir más años que él.
- Para el día 25 de Noviembre día contra la violencia machista, también saldremos a la sociedad con propuestas para acabar con esa lacra, que también afecta a las mujeres mayores. Prepararemos jornadas con expertas sobre este tema de manera que consigamos darle la vuelta y que la violencia machista sea sólo una pesadilla del pasado.
- Organizaremos jornadas de la mujer pensionista, pues las que hemos hecho anteriormente han tenido un buen resultado. Estas jornadas contarán con ponentes expertos en violencia de género, en la salud de las mujeres mayores, en los maltratos, en sexualidad de las personas mayores, etc.
- Participaremos en el Comité de Mujeres que elabora las propuestas de la FERPA en materia de política por la igualdad de oportunidades y por la mejora de las condiciones de vida de las mujeres mayores en Europa. Así, reduciremos el importe negativo que la crisis está teniendo sobre las mujeres mayores, pues las mujeres no son ni un grupo ni una minoría, sino una de las dos formas de seres humanos y que constituyen más de la mitad de la población mundial y el 45% de la mano de obra europea. La participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión no es una cuestión de diversidad, sino un requisito clave de los principios fundamentales de la democracia y de los derechos humanos tal como se consagra en los Tratados de la UE y la Carta de los Derechos Fundamentales.

- Como la comunicación es muy importante, tenemos que tratar de que todas las actividades que organicemos desde la Secretaría de la Mujer, tengan la máxima difusión. Para ello, hay que estar en contacto continuo con la responsable de la mujer confederal, para que en la revista mujer trabajadora se pongan nuestras actividades, también en la revista de la Federación Estatal “Orientación”, en los pensionistas digital, así como en las nuevas tecnologías de Facebook, twiter, etc. También saldremos y explicaremos el trabajo realizado en ruedas de prensa para que se conozca la problemática de la mujer pensionista y las propuestas de CCOO, igualmente en la página WEB confederal y la de la Federación Estatal.

EJE 10. INTERNACIONAL, CES Y FERPA

Abordamos el inicio del proceso congresual, correspondiente al XII Congreso de la Federación de Jubilados y Pensionistas de CCOO (FPJ - CCOO), con la certeza de que la crisis, que algunos daban por superada en 2011 cuando cerrábamos nuestro XI Congreso, difícilmente ha logrado superar el nivel cero del crecimiento global y, mucho menos, los niveles de situación económica previos a 2008.

LA SITUACIÓN GLOBAL

El proceso de recesión global que, como en el caso de España, se ha demostrado claramente en el modelo denominado W, trae causas antiguas anteriores a la quiebra de Lehman Brothers y a las manipulaciones de Goldman Sachs, que se sitúa en el origen del caos recesivo mundial. La “financiarización” de la economía global en detrimento de la economía productiva guarda una estrecha relación con el modelo económico impuesto por los neoliberales de las décadas de los 80 y de los 90 del pasado siglo XX. Efectos como la deslocalización industrial y la globalización sin reglas, impuestos al compás de los mandatos ultraconservadores de Reagan y de Thatcher, son bien conocidos por los sindicatos europeos y americanos (CCOO en el caso español) que se vieron obligados a una situación de lucha y acoso exacerbado que hoy perdura.

El predominio del sector financiero en contra de los sectores productivos de la economía, convirtiéndose en un fin en sí mismo y abandonando, a su vez, el papel tradicional de los bancos como intermediarios para captar el ahorro y ayudar al establecimiento de nuevas empresas posibilitadoras de empleos, ha devenido en la multiplicación de los llamados productos financieros –opciones, bonos basura, preferentes, etc.– que han supuesto, junto a su opacidad fiscal, fuentes de desigualdad, pérdidas de empleo, estafas a ciudadanos y consumidores y multitud de cierres de empresas. Según Leonel Fernández, (ex presidente de la República Dominicana y fundador de la Fundación Global Democracia y Desarrollo) el fenómeno de financiarización, entre 1980 y 2014, elevó de 12 a 294 billones de dólares el montante de los activos financieros a nivel mundial. Este modelo económico ha causado así mismo una crisis humanitaria sin precedentes con millones de víctimas por todo el globo, produciendo guerras, desplazamientos migratorios, hambre y destrucción.

Esta situación, que también incluye las mal llamadas guerras religiosas, ha añadido a los conflictos locales y de disputa por el control de las fuentes de energía o los nuevos minerales, la aparición de los denominados “estados fallidos”, producidos por la intervención de las potencias en las guerras de Oriente Próximo y Medio, África, Asia e, incluso, en el área de la Europa postsoviética.

Informes recientes cifran en 65 millones de personas, entre refugiados, solicitantes o no de asilo y desplazados dentro de su propio país; diez son los países que, según el informe de Internacional Crisis Group, encabezan este desdichado ranking a saber: Siria, Afganistán, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, República Democrática del Congo, República Centroafricana, Birmania, Eritrea y Colombia. De todos ellos únicamente en Colombia se puede vislumbrar una cierta solución, a medio plazo, para sus casi 7 millones de desplazados internos si se desarrolla con buen fin el acuerdo entre el gobierno y las FARC. Estos son los casos más llamativos en la actualidad a los que habrían de añadirse

las corrientes migratorias (debidas a la pobreza o a la persecución política) de América Latina hacia USA, las de Extremo Oriente a los países ricos de la región o Australia y las de Oriente Próximo hacia Europa. No debemos dejar en el olvido dos casos familiares por su antigüedad y origen como son la situación de opresión sobre los pueblos palestino y saharauí a los que nuestro sindicato dedica un apreciable esfuerzo. Todos ellos deberán ser objeto de nuestra atención solidaria.

La apuesta por la internacionalización sindical deberá pasar por la consolidación progresiva y el fortalecimiento de la Confederación Sindical Internacional (CSI) que desde sus inicios, a finales de los años 90, con el proceso de fusión de las antiguas internacionales sindicales, CIOLS y CMT, más la integración de otras confederaciones y organizaciones regionales no integradas en aquellas, ha conseguido dotar al movimiento sindical internacional de una respuesta organizativa necesaria para estos tiempos de globalización económica salvaje. El acuerdo del plan de paz colombiano lleva, desde principios del siglo, el esfuerzo coordinado desde CSI de las regionales europeas y americanas (CES y CSA), diversas federaciones internacionales sectoriales y confederaciones sindicales nacionales, con un papel destacado de CCOO a través de la mano de sus federaciones, de sus territorios y de su ejecutiva confederal. En otro orden de actuaciones, CSI ha sido capaz de animar el proceso de organización sindical en diferentes partes del globo y, mediante sus campañas de solidaridad en línea, defender a sindicatos y sindicalistas perseguidos por sus actividades. Este es un trabajo al que nuestra federación debiera agregarse con más determinación en el próximo período.

LA SITUACIÓN EN EUROPA

Si establecemos 2008 como el inicio de la crisis global, también en el caso europeo, la respuesta de la política económica de la eurozona no obstante ha sido muy diferente a la aplicada por EEUU, se ha preferido optar por un modelo de austeridad económica y monetaria que ha incrementado la desigualdad en todos los países de la UE aumentando la brecha entre pobres y ricos, cercenando derechos sociales y políticos en casi todos los países de la Unión, destacando los más afectados por los llamados rescates a Grecia, Irlanda, Chipre, Portugal y España, sin que hasta la fecha se vea una recuperación evidente de un modelo europeo de crecimiento plano y bajo (1,3%) de media para el conjunto de los 27 países, que extiende sus consecuencias a todo los miembros de la UE.

Tres ítems podemos destacar como causantes peculiares de la recesión europea:

1. La Introducción de la moneda única.
2. El proceso de ampliación a 27/28 países.
3. La opacidad y la elusión fiscal.

Los criterios de convergencia en el establecimiento del euro han sido, significativamente, agentes causantes del déficit por varios motivos como los que posibilitaron la manipulación de los balances en los países para cumplir con el pacto de Maastrich (Grecia y otros) con la complicidad de agencias de calificación y bancos (Goldman Sachs). Por otra parte, la pérdida de los países en el control del

mecanismo de devaluación de la moneda imposibilitó la defensa de los periféricos contra la mayor capacidad productiva de las economías centrales. Añadiéndose, además, el mandato del BCE (Banco Central Europeo) con la función única de vigilar la inflación sin la intervención de otros parámetros como el empleo, el crecimiento o la estabilidad tal y como lo tienen establecido otros bancos centrales. Solamente en los últimos tiempos parecen modificarse algunas de estas prerrogativas, la emisión y mutualización de deuda, a la vista de las dificultades de crecimiento del conjunto de la zona.

Por su parte, el proceso de ampliación de 15 a 27 obedeció, fundamentalmente, al objetivo político de los protagonistas de las Azores y al deseo de los gobiernos alemanes de preservar para sí mismos el mercado del Este europeo, la Ostpolitik. Las consecuencias han sido varias: procesos de deslocalización industrial hacia el Este, tensiones militares en la periferia cercana a Rusia por la instalación del escudo antimisiles y tensiones políticas y sociales en el seno de los países de la ampliación con el establecimiento, vía pendular, de los regímenes ultraconservadores, xenófobos y racistas.

Aunque la presión fiscal española en comparación con la media europea, un 8% más de media en Europa (unos 85.000 millones de euros), es claramente mejorable, no impide poner en cuestión la visión dramática que nos ofrece la realidad europea. Recientemente, nos ha llamado la atención la propuesta de sanción, 13.000 millones de euros, a la empresa Apple por sus ventajas fiscales en Irlanda, pero es curioso que el responsable de la Comisión Europea, Jean Claude Juncker, encargado de la propuesta sea uno de los intelectuales del procedimiento fiscal cuando era primer ministro de Luxemburgo, tal y como se conoció con el nombre de Luxleaks. Los papeles de Panamá, la Lista Falciani y tantos otros casos son motores de desigualdad en el conjunto de Europa. En informes de CCOO se recoge que, a pesar de las promesas de la Cumbre del G – 20, Londres de 2009, se proclamó la decisión de terminar con los paraísos fiscales. Éstos han visto incrementar el dinero que manejan en un 25%, 8 billones de euros (aproximadamente el 12% del PIB mundial). Por otra parte, parece probado que más del 50% del dinero opaco se encuentra en el ámbito europeo. Se hace necesario un nuevo diseño fiscal en Europa capaz de eliminar el dumping fiscal y de generar mayores y mejores cotas de igualdad.

Otros problemas llaman a la puerta europea con una salida peligrosa e incierta para el devenir de la Europa Social:

- a. El resultado de la consulta británica sobre la salida de la UE, en adelante: Brexit.
- b. La situación de la negociación de los tratados comerciales, TTIP y CETA, con Estados Unidos y Canadá.

El Brexit se puede considerar como el resultado de un proceso de desafección progresiva de la ciudadanía europea con respecto a la UE, merced a un proceso de decisiones graves del que, en palabras de nuestro secretario general confederal, Fernández – Toxo, han resultado “políticas económicas fallidas y socialmente injustas (austeridad y/o devaluación interna) con modos de gobierno con procedimientos escasamente democráticos”. Si a las formas de imposición se añaden el secretismo y la falta de explicaciones a la ciudadanía, a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, el terreno para el avance del euroescepticismo, el racismo y la xenofobia estaba perfectamente abonado. Conviene no olvidar que la crisis de los refugiados se ha convertido en un argumento esencial para

los partidarios de la salida. En conclusión, la fatal de combinación de los gobiernos conservadores a lo largo y ancho de la Unión, con sus propios intereses y sus oscuros conciliábulos para alcanzar acuerdos, ha puesto en serio riesgo la convivencia europea. Hasta la fecha quedan por ver las consecuencias económicas y sociales que causará el Brexit en la ciudadanía; nos podemos temer lo peor de los arreglos en la sombra.

Se hace muy necesario, por tanto, que los sindicatos, partidos progresistas y organizaciones sociales retomemos el compromiso de realinear las relaciones entre la ciudadanía europea hacia posiciones más acordes con el modelo que decimos representar.

En un trabajo reciente de Joseph E. Stiglitz sobre la transición entre la decisión del Brexit y los avances del TTIP, se presentaban aspectos expuestos en esta ponencia en relación con la herencia de cuatro décadas de neoliberalismo, buenas para el 1% de la población mundial, pero lesivas para el resto: los procesos de devaluación salarial y los ataques sistemáticos a los sindicatos representativos en todo el mundo.

En cuanto a la situación actual, los tratados comerciales (TTIP y CETA) se encuentran en un momento de absoluta incertidumbre, a pesar del esfuerzo que los poderes económicos de ambos lados del Atlántico realizan por abocar a su firma: el propio secretismo que ha impedido a los parlamentarios europeos el acceso libre a la información sobre el estado de las negociaciones o la imposición de los denominados (ICS) tribunales de arbitraje, fuera del alcance de la jurisdicción europea para dirimir las disputas entre estados e inversores (multinacionales en general), han puesto en pie de guerra los acuerdos de la sociedad civil a ambos lados del océano. También el calendario político ha incidido en la negociación, debido a que, en ambas orillas, se ha presionado desde la opinión pública sobre las medidas de levantamiento a determinadas protecciones productivas. Esta oposición se ha realizado desde diversos frentes; también el sindical (AFL/CIO y CES) y los gobiernos afectados por elecciones a ambos lados han disminuido en su impulso.

En cualquier caso, el riesgo continúa porque no se trata solamente de discusiones arancelarias o de protección propia, se trata de avanzar en mercados y capitales sin reglas y limitaciones que afectarán a la vida del planeta. Algunos datos para demostrar que lo que se nos dice sobre eliminación de medidas proteccionistas es discutible. Según la patronal industrial alemana, primera exportadora mundial, desde 2008 las economías del G – 20 han impuesto 1.400 medidas de barreras comerciales no arancelarias, eliminándose únicamente 354 hasta 2015. Estas barreras afectan al 4,6% del mercado mundial, mientras que en el período que va desde octubre de 2015 a mayo de 2016 han sido implementadas a razón de 22 al mes frente a 15 en el período anterior. Lo que nos viene a demostrar que no es la libertad de comercio lo que se persigue, sino la eliminación de reglas en el consumo.

LOS DAMNIFICADOS

Esta situación genera víctimas a lo largo y ancho del continente europeo: refugiados, en general, emigrantes económicos o peticionarios de asilo, trabajadores precarios y pobres, jubilados, pensionistas y mayores, prácticamente todas las clases populares tocadas por la crisis y la pésima gobernanza política.

Hacia el final del verano de 2015, eclosionó, en toda su extensión, la crisis de los refugiados del Próximo Oriente en Europa, (sirios, iraquíes, afganos, libios, etc.) huyendo del terror de la guerra, del hambre y de la desaparición de sus propios estados. El proceso lo conocemos, a grandes rasgos: primero se cierran las fronteras interiores protegiendo a los países centrales de la Unión, después las intermedias que, exigidos por los centrales, cierran las suyas aunque no sean miembros de la UE, posteriormente se les exige a los periféricos la misma actuación, finalizando con la expulsión de seres humanos fuera de las fronteras comunitarias y firmando acuerdos con los gobiernos extrafronterizos como el de Turquía. Conclusión una actuación vergonzante a mayor gloria de la ola xenófoba que recorre Europa.

Aunque parezca lejano, los europeos conocemos bien el problema de los refugiados. Después de la segunda guerra mundial, en 1951 se firmó la Convención de Ginebra, Europa se enfrentó al problema de 11 millones de refugiados. Actualmente, en el mundo, se calculan 70 millones de desplazados, de los que al menos 20 millones encajan en la figura del desplazado. Tampoco parece que haya sido muy efectiva la reciente Asamblea de la ONU dedicada a este problema y, mucho menos el Consejo Europeo de Bratislava que, según su presidente, Donald Tusk, la cuestión principal se atiene a “guardar el orden en sus fronteras exteriores para reducir los flujos irregulares de inmigración”. De esta forma, se incumplen, además de la antedicha Convención de Ginebra: el Convenio Europeo de Derechos Humanos, los Tratados de la Unión, así como las Directivas 2013/ 32 y 33 de la propia UE.

Según nuestra ejecutiva confederal, la situación es extremadamente delicada desde el punto de vista de las respuestas sindicales organizadas en torno a la CES. A pesar de que en el Comité Ejecutivo Extraordinario del mes de abril de 2016 se propusieron acciones de protesta globales, la realidad es que en el debate quedaron manifiestas las diferentes posiciones del sindicalismo europeo y sus modelos: los alineados con las tesis del blindaje, el cierre de fronteras, el freno de acceso a las políticas de protección social o, en su caso, la priorización de ciudadanos nacionales frente a los refugiados. También se manifiesta el temor a que la entrada de refugiados provoque una tendencia a la baja de salarios y protección social; de otra parte se sitúan, más o menos coincidentes con el modelo latino, quienes exigen una política única de asilo que incluya y respete la protección de derechos humanos. La Europa Social cohesionada y con derechos frente a la Europa que, eludiendo sus responsabilidades, cierra sus fronteras y condena a cientos de miles de personas a malvivir en campamentos sin condiciones fuera de sus fronteras – Turquía, Jordania y Líbano – o jugarse la vida para entrar en Europa.

A pesar del mensaje de “los nacionales/europeos primero”, el resultado, en general, es una falacia que apenas se cumple. La brecha de desigualdad se extiende por toda Europa y también en los considerados países centrales, afectando a las clases medias y trabajadoras en todas sus generaciones (niñez, juventud, adultos y mayores) por todas partes. Bajo la consigna de “austeridad para todos” se han extendido y continúan extendiéndose las reformas laborales, de sistemas de protección social y de sistemas públicos de pensiones que parecen estar en el centro de la diana para este próximo período.

Llaman la atención dos casos de economías centrales. Francia, donde se pretende aplicar una leve reforma laboral inspirada en las españolas de 2010 y 2012, al parecer sin Ley Mordaza, que ha puesto en pie a la mayoría de sindicatos, cuya movilización, sostenida durante más de medio año, consigue un apoyo de simpatía en las encuestas, incluidas las de los medios más conservadores, superior al 50%. Alemania, por su parte, amenaza con tomar el relevo, en esta ocasión, como conse-

cuencia de un ajuste en su sistema de pensiones. Nos fijaremos con atención al ser ésta una cuestión fundamental en nuestra acción sindical.

Habría que remontarse a la reforma de Schröder en los primeros años 2000, en los que una dosificación de la participación privada de las pensiones (reforma Riester, 2001) y la introducción de un factor de indexación en función de la demografía (2004) han hecho caer, con efecto retardado, el nivel de las pensiones: la tasa de reemplazamiento (relación entre la pensión y el salario neto percibido anteriormente) se ha situado en torno al 48% y las proyecciones más optimistas predicen un 43% para el 2030. El resultado: 3,4 millones de pensionistas (un 17% del total) viven por debajo del nivel de pobreza, mientras que las perspectivas alertan sobre un agravamiento inexorable del proceso en los próximos años.

El debate público ante un año electoral y las condiciones de envejecimiento de la población se torna cada vez más encendido. La respuesta de su ministro de finanzas, Wolfgang Schäuble, ha sido, una vez más, la de proponer retrasar la edad de jubilación a los 70 años (actualmente está en el proceso de retardo a los 67) agriando las relaciones entre los socios políticos de la CDU. En la actualidad y según la reforma de 2001, los complementos de financiación privada no cumplen con las expectativas prometidas debido a los bajos intereses provocados por la recesión financiera de 2008, con el resultado de comerse los ahorros y no permitir la revalorización. Las consecuencias para los millones de personas precarizadas, con carreras profesionales incompletas que se dirijan a la jubilación, serán nefastas y con la amenaza de caer en la miseria. Se puede atisbar que, dada la costumbre de importar acriticamente las decisiones económicas del todopoderoso Schäuble, el riesgo de los mayores de ser afectados por el empobrecimiento está cada vez más cerca.

LA ACCIÓN SINDICAL EN EL ÁMBITO EUROPEO CES Y FERPA BALANCE Y PROPUESTAS

La acción sindical de nuestra Federación de Pensionista en el ámbito internacional viene determinada por nuestra afiliación a las dos organizaciones que, en el espacio europeo, coordinan y promueven el movimiento sindical, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Federación Europea de Pensionistas y Personas Mayores (FERPA).

Se entiende que las situaciones descritas anteriormente determinan el carácter y la necesidad de establecer, permanentemente, una acción coordinada en Europa para enfrentar la evolución de la crisis y los nuevos intentos de los poderes financieros y económicos de buscar soluciones, políticas y económicas, en línea con sus intereses y alejadas de los problemas de los trabajadores, ciudadanos y pensionistas.

LA CES

Celebramos este congreso cerca de la mitad de mandato del nuevo equipo de dirección de la CES, elegido en el mes de octubre de 2015 en París, con la determinación de dar continuidad a las tareas

abordadas por la dirección saliente que, afrontando todo su mandato en el período más negro de la recesión, elaboró en 2013 el Plan para la inversión, el crecimiento sostenible y los empleos de calidad, programa que fue presentado tanto a las instituciones europeas como a los gobiernos nacionales con el objetivo de vencer la recesión y el estancamiento económico que afectan seriamente a algunos países, periféricos y centrales, en la confianza del potencial de la UE para, cambiando de políticas, invertir el sentido de la marcha económica.

De forma resumida recordaremos medidas y propósitos:

Medidas

- La lucha contra el fraude fiscal, la elusión y los paraísos fiscales combinados con la armonización del impuesto de sociedades evitando el dumping fiscal.
- La reforma del mercado financiero para reequilibrar la economía de la UE.
- Una mayor cooperación entre autoridades nacionales para proveer servicios públicos de calidad.
- La implicación de los interlocutores sociales en el fortalecimiento del diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los trabajadores, especialmente en el proceso de gobernanza económica a nivel nacional y de la UE, la educación, la formación y la reforma del mercado laboral.
- La promoción, respeto y ampliación de las normas sociales y europeas para luchar contra los empleos precarios y promover empleos de calidad.

Propósitos

- Asegurar la riqueza al igual que suficientes empleos decentes y de alta calidad con futuro, especialmente para los jóvenes.
- Ser sostenibles, diseñado para que mantenga la cohesión de las sociedades europeas y ajustados a los desafíos ecológicos, sociales y demográficos.
- Estar controlado democráticamente.
- Contemplarse como un programa paneuropeo supranacional y no como la suma total de los programas de estímulo nacional o de inversión de los países europeos.
- Disponer de medidas necesarias a corto plazo y continuar incluso durante un crecimiento económico.
- Establecer normas para el mercado y la orientación política, canalizando de esta manera la inversión privada hacia proyectos innovadores y de futuro.

- Tener una financiación fuerte y, al mismo tiempo, situar a los países de Europa en posición de generar ingresos fiscales para la prestación de servicios públicos y la reducción de la deuda pública.
- Contribuir a la redistribución de los ingresos para contrarrestar las desigualdades y combatir la pobreza a nivel nacional y europeo.
- Ser acompañada de políticas fiscales que puedan estimular la inversión que propicia el crecimiento en el empleo de alta calidad y estimular a las empresas para adoptar comportamientos socialmente responsables.

Este plan, documentado como “Un nuevo rumbo para Europa”, precisaría de un acompañamiento financiero de un 2% adicional del PIB europeo anual durante un período de 10 años. El posterior plan de la Comisión denominado “Plan Juncker” queda lejos de medidas y objetivos.

Este programa de acción así como los programas propios de carácter sectorial serán coordinados confederalmente.

FERPA

Al igual que en el caso de la CES, septiembre de 2015 vio la renovación del equipo de dirección de FERPA, mediante su 7º Congreso celebrado en Budapest. La nueva dirección, encabezada por Carla Cantone como secretaria general, asume entre sus tareas la de dar continuidad a los trabajos iniciados por el comité de dirección saliente del 6º Congreso y la de añadir nuevos objetivos. Debemos recordar que entre los objetivos que se presentaban al 6ª congreso se encontraban los siguientes: los derechos de las personas con autonomía reducida, la solidaridad intergeneracional y el papel de los mayores en el sindicato, el trabajo sobre el envejecimiento activo y el debate y las propuestas sobre el libro blanco de las pensiones.

El seguimiento de estos ejes ha sido exhaustivo en dos de ellos, fundamentalmente en el dedicado a las personas con pérdida de autonomía y en el dedicado a las relaciones intergeneracionales, con éxito en la elaboración de acuerdos pero de difícil implantación. En cuanto al desarrollo del envejecimiento activo y las alternativas sobre el libro blanco de las pensiones se han encontrado serias dificultades. De todos ellos, presentamos un resumen, aunque algunas de las situaciones descritas en los apartados anteriores avanzan una idea sobre el estado real de la situación. Adjuntos a estos ejes, que podrían considerarse centrales, otras dos tareas han sido atendidas desde FERPA: la elaboración de la Carta de Derechos de los Mayores y la atención específica a la igualdad de género, con la colaboración de la secretaria de la mujer, cuya responsable, Ana Martínez, ocupa en este mandato la presidencia del Comité de Mujeres de FERPA.

- a) La atención a las personas dependientes ha sido objeto central del trabajo de FERPA durante el mandato del 6º Congreso, desde su elaboración y decisión de ser encaminada como Iniciativa Parlamentaria Europea, ICE, hasta su reciente rechazo como tal por el tribunal de justicia europeo, TJUE, pasando por una presentación en el Parlamento Europeo, PE. El rechazo

nos obliga a elaborar una segunda versión que corrija los posibles defectos en la admisión a trámite. Continuaremos encaminando esta reivindicación por la vía de la ICE, básicamente porque es un problema que afecta a cientos de miles de personas en la UE, aunque no sean todas pensionistas, mientras que los derechos de participación política de la ciudadanía europea que recoge el Tratado de Lisboa deben ser con contenido real.

- b) Las relaciones intergeneracionales a nivel de CES han avanzado con buen pie a la celebración del encuentro en Chipre de los Comités de Jóvenes y Mayores (FERPA) que han seguido la presencia activa, intercambiadas, de los miembros de sus respectivas comisiones ejecutivas en las reuniones de los correspondientes órganos de dirección. Se ha finalizado un protocolo de intercambio que se aprobará en breve. Por otra parte, el reconocimiento del Comité de Jóvenes como miembro de pleno derecho de la CES pone un punto de atención en la demanda de FERPA para conseguir el mismo objetivo reivindicado desde hace mucho tiempo.
- c) Siendo cierto que el llamado envejecimiento activo ha conseguido avances, sobre todo en los países centrales a través de la negociación y acuerdos sectoriales, en el terreno de los cuidados de los trabajadores activos mayores y de las garantías para los trabajadores más jóvenes en los casos de relevo, la realidad sigue siendo extremadamente limitada. No se producen avances en el papel de los mayores en la sociedad actual. La solidaridad, que practican a menudo, los roles de asistencia a niños y generaciones mayores y su participación en las relaciones sociales, económicas y políticas se encuentran faltas de reconocimiento y con muy pocos apoyos para facilitar su participación. Esta reivindicación debe ser una constante en el movimiento sindical de los mayores.
- d) El libro blanco de las pensiones, aparecido en plena crisis a la vista de los ejemplos citados con anterioridad, llevaba implícito un objetivo, algo que se denunciaba en las ponencias de nuestro 7º congreso: el cambio de filosofía en el tratamiento de los sistemas públicos de pensiones potenciando el rol de los sistemas complementarios. A nivel organizativo de FERPA, con respecto a esta cuestión, nos encontramos en un momento delicado. Los intentos realizados para establecer unas tablas y unas pautas reivindicativas para abordar esta situación tropiezan con las distintas realidades de los países con sistemas públicos depauperados (generalmente los del este), con sistemas consolidados y bien complementados con bastantes garantías (algunos del centro y norte) y con sistemas públicos fuertes con escasa presencia de los complementarios, en opinión de los poderes financieros, que están sometidos a un acoso creciente. En estas condiciones, debemos seguir defendiendo con firmeza la estabilidad de los sistemas públicos y esforzándonos para consolidar un trabajo eficaz en el seno de FERPA.

La Carta de derechos de los Mayores, que en estos momentos se encuentra en fase de elaboración y próxima a una primera presentación, deberá contener aspectos permanentemente reivindicados por los colectivos de mayores y no únicamente de los dependientes. Además, será necesario que esté fundamentada en cuatro ejes: la prevención, la promoción de vida sana y hábitos saludables, la intervención sobre factores medioambientales y psicológicos determinantes para la salud y la asistencia médica de calidad que además garantice el derecho de los pacientes.

FERPA debería ser el motor de reflexión entre sindicatos y fuerzas políticas mediante sus relaciones con organizaciones e instituciones para poder, de esta forma, trasladar a los estados nacionales los deseos de una población europea, dentro del sector de los mayores, que se siente en muchos casos agredida en sus derechos de ciudadanía.

Por lo tanto, es primordial el trabajo para la integración en el seno de la FERPA de formas y modelos de organización diversos en los sindicatos que la componen. A fin de poder acoger un número más amplio de organizaciones, será necesario crear las bases para una colaboración más rica e intensa con el objetivo de acciones sindicales eficaces.

Dentro de este contexto, durante los próximos cuatro años, nuestra actividad en la FERPA irá dirigida a reforzar su papel y el de las federaciones afiliadas ante la Comisión y los Estados miembros para que no miren más a los ciudadanos más vulnerables, en particular a las personas mayores y pensionistas, como un objeto de gasto público, sino como ciudadanos de pleno derecho, a los cuales es necesario invertir y a los que se les puede solicitar en contrapartida acciones que sean compatibles con su edad y su posición actual en la sociedad. Muy a menudo se olvida que este período de la vida de una persona es un fabuloso motor económico en la sociedad para todas las actividades que ésta pueda generar.

Será necesario trasladar a la FERPA las nuevas orientaciones sobre el modelo social europeo, la temática del envejecimiento activo, desarrollando iniciativas, aspirando a compartir información sobre las mejores experiencias y proporcionando espacios de reflexión sobre los modelos de relaciones industriales, sobre la estructura de la negociación y de la acción sindical en general para aportar una respuesta eficaz a estos problemas.

Asimismo, la CES y la FERPA necesitarán, obligatoriamente, formar una organización sindical europea más abierta y más amplia, capaz de reunir las diferentes formas de organización, pero reflejando la diversidad de las históricas y de las culturas sindicales europeas, capaz de ofrecerles ocasiones reales de convergencia y de buscar objetivos y perspectivas comunes, tanto en el plan nacional como europeo.

Los mayores en el empleo:

En Europa, el porcentaje de participación en el empleo de más de 55 años es inferior al número de personas de menos de 55 años, a despecho del objetivo de la Unión Europea de acrecentar el empleo de este grupo de manera significativa.

La razón por la cual no se llega a este objetivo en estos últimos años se debe principalmente a que las patronales eligen no contratar trabajadores mayores.

La FERPA preconiza la búsqueda de posibilidades para restituir el trabajo accesible a todos, lo que implica especialmente el aumento de los presupuestos en la educación y en la reinserción, conduciendo así a empleos, respetando unas condiciones de trabajo aceptables con una remuneración correcta. La cooperación entre los agentes sociales y el gobierno es, en este aspecto, esencial.

La FERPA estima que cada persona pueda estar en activo hasta la edad de la jubilación. Poco importa la edad fijada por la legislación nacional. Asimismo, las condiciones de trabajo deben respetar las siguientes condiciones:

- Las condiciones de salud.
- El acceso a nuevas tecnologías.
- La formación continua.

La FERPA ha constatado las reducciones oscuras de los gobiernos en los presupuestos de educación y de reinserción, disminuyendo así las posibilidades de reincorporación de las personas mayores que han perdido su empleo.

La FERPA ha de ser considerada un actor de mayor envergadura en los procesos de tomas de decisiones a nivel europeo y, especialmente, en aquellos que afecten directamente a los pensionistas y a las personas mayores. El factor numérico y la capacidad de la organización son primordiales.

Trabajaremos por el imprescindible reconocimiento de todas las actividades dedicadas a las personas mayores y a los pensionistas que contribuyan a crear riqueza para la sociedad. La FERPA, por su lado, ha de reforzar sus esfuerzos a fin de incrementar su visibilidad y de ser considerada como un sindicato en pie de igualdad con todas las otras instancias que la CES representa: federaciones, organismos, mujeres, jóvenes y comités regionales.

Por estas razones, en la CES exigiremos la elevación de su compromiso como primera organización representativa en la defensa de las personas mayores y de los pensionistas en Europa, animando a todos los sindicatos que son afiliados a hacer lo mismo.

EJE 11. FORMACIÓN

La formación sindical en la Federación, como el resto de la actividad que emana del sindicato, debe obedecer a criterios sociopolíticos. La formación no es una actividad que se justifica en sí misma, sino una componente estratégica y, como tal, dependiente de una estrategia global que debe tener en consideración que la realidad plantea nuevas exigencias formativas, del mismo modo que el desarrollo organizativo requiere un incremento correlativo en formación. En este sentido, se ha de considerar la formación nuestra por su valor estratégico y significativo, y que ha de requerir una especial atención.

La formación como transmisora de ideas y valores está transversalizada por las políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con la finalidad de capacitar al conjunto de los afiliados, desde una orientación que permita extraer, sistematizar y consolidar el conocimiento acumulado en la propia organización.

Debe favorecer la comprensión de los procesos políticos, sociales, culturales y económicos del entorno y de las dinámicas sociopolíticas en el territorio. Debe orientarse tanto hacia el exterior, entendida esta formación como una forma de capacitación de dirigentes (y también de la afiliación) para facilitar el conocimiento, la interpretación y la intervención en los distintos procesos que les afectan; como hacia el interior, entendida, en este caso, como un buen conocimiento de la organización, de su historia, de los principios que la sustentan, de sus fines, de sus estructuras, de sus mecanismos de participación y de construcción de la toma de decisiones.

Debe capacitarnos para interpretar y elaborar criterios sindicales de actuación e intervención. También para favorecer igualmente la adquisición e incorporación de habilidades específicas necesarias para ejercer las funciones de dirección, representación y participación.

Debe procurar proporcionar herramientas para gestionar la afiliación en todas sus fases (afiliación, fidelización y seguimiento).

La formación sindical presencial es una prioridad dado su potencial socializador, algo capital en un proyecto colectivo como el nuestro, lo que debe ser compatible con la formación online. Son temas de mucho interés en nuestra formación como Pensionistas los servicios sociales, la dependencia, las pensiones, las nuevas tecnologías, las técnicas de comunicación, la formación en la alimentación, el cuidado de las personas mayores y cuantos cursos sean necesarios para la consecución de un

envejecimiento realmente activo. Estando bien formados, llegaremos mejor con nuestras propuestas al colectivo que representamos y al que queremos en el futuro representar.

La necesaria disputa de la hegemonía cultural

CCOO, con su identidad e historia propias, somos y queremos seguir siendo una parte determinante de la sociedad.

Como sindicato nacemos alrededor de la cultura del trabajo, del trabajo como creador de riqueza y factor de socialización. Así, rompemos con la invisibilidad de las personas que aportan su trabajo como principal valor a la sociedad, reclamamos sus derechos, asumimos la solidaridad y la cooperación como valores que nos definen y diferencian, como formas propias no sólo de defensa frente a la hegemonía del capital, sino también de afirmación de esa manera diferente de vivir, de compartir, de conocer, de organizar la vida y la sociedad. Somos creadores y promotores de nuevos valores.

La democracia, que ha de ser concebida como sinónimo de igualdad, y la participación social y ciudadana en los asuntos públicos son dos elementos esenciales para evitar retrocesos y avanzar hacia una democracia plena y de calidad. La democracia, la participación social, los derechos humanos son parte de la necesaria disputa de la hegemonía cultural y social en nuestro país.

La necesidad de respuestas políticas y de alternativas económicas viene acompañada de la urgencia de recuperar unos valores al tiempo que se combaten otros. La hegemonía de la ideología neoliberal (pensamiento único) ha permitido el dominio casi absoluto de la economía especulativa en todo el orden social y, muy particularmente, en las políticas llevadas a cabo para atajar la crisis, y ha debilitado la democracia como participación responsable de la ciudadanía en las decisiones que afectan a la organización social. Si se tiene en cuenta la gravedad de la ofensiva reaccionaria, se hace impensable una salida democratizadora sin la premisa de la presión continua de la ciudadanía; premisa que sólo puede darse en el marco de una intensa movilización cultural; máxime en un tiempo en que bajo la coartada de la crisis y de una determinada cultura de la catástrofe se recortan drásticamente los recursos culturales públicos.

El sindicato tiene que abordar las líneas de trabajo que modifiquen la visión que reduce el conflicto laboral a un enfrentamiento provocado por los sindicatos en defensa de los intereses de los sectores minoritarios dentro de la clase obrera, cuando no los de la propia organización. Lo que no es sino una expresión de la cada vez mayor hegemonía en nuestra sociedad de valores culturales no ya conservadores, sino claramente reaccionarios y espúreos, especialmente en lo que se refiere al mundo de lo social y en concreto de las relaciones laborales.

La disputa sobre la cultura que tenga en cuenta a las personas, que ponga límites y controles al poder del dinero, que recupere la centralidad para el trabajo requiere una regeneración cultural, frente al empobrecimiento al que nos somete el capital financiero. Los recortes atacan a la diversidad cultural y a su potencialidad crítica, mientras se reafirma el modelo de la cultura del espectáculo y la degradación cada vez mayor de la cultura de masas.

En ese sentido, uno de los pilares básicos de esa disputa debe ser la puesta en valor de la participación social y ciudadana en el proceso de construcción social. Participación que ha sido despreciada por los sucesivos gobiernos españoles; los de la derecha, porque no coinciden con ese objetivo y, los de la izquierda, porque llegados al gobierno, que no al poder, lo minimizan. Poner los pilares para una construcción democrática de la participación social y ciudadana es básico en la disputa por la hegemonía cultural y los sindicatos somos pieza fundamental en ella.

La necesaria disputa de la hegemonía cultural no se libra desarrollando una línea de trabajo específica, sino interviniendo desde los más diversos campos y siempre promoviendo la participación y el

pensamiento crítico como generadores de dinámicas que permitan que los valores alternativos a los dominantes se configuren como mayoritarios en la sociedad. Para ello es necesario estar a la ofensiva en el debate de las ideas y concitar la confluencia más amplia entre todos los sujetos sociales y sus respectivas organizaciones que comparten valores alternativos.

Así, nos planteamos:

Potenciar y difundir nuestros valores, convertir nuestras prácticas culturales en mensaje, en relato renovado, en propuestas para los pensionistas y el conjunto de la sociedad y establecer desde ellas canales de diálogo y alianzas con los diferentes sectores progresistas de la cultura, para desarrollar una labor de reflexión, de movilización y de pedagogía.

Fortalecer los espacios de relación y cooperación con la comunidad universitaria, así como desarrollar una política que vertebre los espacios de cooperación con el mundo de la cultura.

Convertir el 1º de Mayo en una singular referencia, desarrollando actividades complementarias a las movilizaciones que pongan en el centro el valor del trabajo, el papel del movimiento obrero y sindical a lo largo de la historia, el sindicalismo internacional...

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

Tras unos años de crisis importantes en los que esta organización de pensionistas contribuyó para que CCOO siga siendo una organización imprescindible a la hora de defender los derechos de los trabajadores/as, pensionistas y jubilados desde la Federación Estatal de Pensionistas proponemos unas líneas de actuación para el próximo periodo.

Las líneas generales de trabajo que queremos proponer son:

1. Atender de manera especial a los compañeros y compañeras que se jubilan, evitando la desafiliación, manteniendo un contacto cercano con los compañeros/as de las secciones sindicales y los delegados sindicales de las empresas, para conseguir que los compañeros que se jubilen sigan afiliados a CCOO y se incorporen a la Federación de Pensionistas y Jubilados.
2. Que donde se tenga local de CCOO tengamos un responsable de la Federación de Pensionistas, así ampliaremos la influencia de la Federación y seremos el referente para las reivindicaciones de los pensionistas y jubilados.
3. Potenciar el área de mujer pensionista como elemento estratégico para avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello de cara al trabajo en los próximos años, tenemos que llegar a conseguir que el porcentaje de mujeres en la federación de pensionistas llegue como mínimo al 30%.
4. Preparar un libro sobre la alimentación de las personas mayores. Eso nos puede abrir las puertas de muchas instituciones de mayores.
5. Continuar influyendo en los procesos de articulación y desarrollo de las leyes de dependencia y servicios sociales. Para ello, se hace imprescindible articular métodos de coordinación entre la Federación de Pensionistas, la Confederación y los territorios. Seguir potenciando nuestra participación institucional en los diferentes órganos para llevar nuestra voz a las instituciones. Un ejemplo han sido estos cuatro años anteriores que, en los diferentes consejos de mayores, quienes hemos presentado propuestas hemos sido CCOO. Para los cuatro años siguientes tenemos que reforzar este trabajo de cara al próximo Congreso del Consejo Estatal de las personas mayores que los afiliados a CCOO llevemos propuestas conjuntas de todas las comunidades autónomas.
6. Hay que potenciar el trabajo encaminado a que en todas las Comunidades Autónomas promovamos y participemos en los consejos de mayores y donde no esté constituido o no nos dejen participar, hay que trabajar para conseguirlo. Aún sabiendo que son órganos consultivos, es importante llevar las propuestas de CCOO.

7. Conseguir una mayor proximidad del sindicato y del trabajo sindical a todas las personas afiliadas a la Federación de Pensionistas, iniciando aquellos/as recientemente jubilados y poner a su alcance todos aquellos servicios de los que disponemos para reforzar el papel de representación sindical, incrementar la afiliación y fidelizar a las personas afiliadas.
8. Potenciar más la atención en dependencia, pensiones y en temas que afectan principalmente al colectivo de las personas mayores como los servicios sociales, con un servicio estratégico de información, orientación y asesoramiento a las personas que lo necesitan. Por ello, para el próximo periodo hay que potenciar ese departamento.
9. Nuestras propuestas tienen que ser mas conocidas y para ello sería muy importante:
 - a. Intensificar más el periódico digital dirigido al conjunto de la afiliación por correo electrónico.
 - b. Hay que potenciar la formación de nuestros cuadros respecto a las campañas puestas en marcha para mejorar el argumentario de defensa de las mismas.
 - c. Un tema que hay que potenciar es la visibilización de la Federación en los medios internos del sindicato.
 - d. Potenciar al máximo la participación de nuestra Federación en programas de radio y televisión locales, envío de manifiestos y artículos a prensa regional y local.
10. Tenemos que tener muy en cuenta la importancia de la elaboración, edición y distribución del material que pueda ser útil en la Federación de Pensionistas.
11. Potenciar las actividades de esparcimiento y ocio como instrumento para estrechar lazos y crear mayores vínculos entre nuestros afiliados y afiliadas y, también, como fuente de afiliación atrayendo a pensionistas que no están con nosotros.
12. Poner en marcha un programa de relaciones intergeneracionales en el contexto del sindicato. El programa debería orientarse al intercambio de conocimiento y experiencia entre sindicalistas jóvenes y la Federación de Pensionistas y Jubilados, en la que se encuentran muchos años de experiencia que tenemos que transmitir y recibir nuevas ideas y formas de hacer sindicalismo de las personas más jóvenes.
13. Es importante tener reuniones con los sindicatos de pensionistas Europeos para organizar jornadas de debate en las que se busquen soluciones al colectivo que representamos.
14. Desarrollo de políticas de vivienda en las que se tenga en cuenta las necesidades de las personas mayores especialmente en la mejora de la accesibilidad y adaptación de la vivienda para abordar los desafíos de envejecimiento. Para ello es preciso:
 - a. Promover la creación de espacios abarcables y seguros que faciliten la actividad cotidiana que asegure la máxima autonomía en independencia del usuario. Reivindicamos una política de viviendas tuteladas.

- b. Ayudas para el acceso, la adaptación y la rehabilitación de las viviendas destinadas a las personas mayores.
15. Malostratos: los diferentes tipos de maltrato que cada vez sufren más el colectivo de las personas mayores se pueden agrupar en diferentes aspectos: físico, psicológico, abuso económico, abandono, etc. Ante esta situación, exigimos estructuras y equipos especializados para atender íntegramente a las personas en situación de maltrato. Reivindicamos la creación de la figura del defensor del anciano en todas las Comunidades Autónomas.
- a. Debemos exigir a la administración de Justicia que se creen los juzgados especializados en la incapacitación, necesarios para los procedimientos legales de incapacitación.
 - b. Desarrollar campañas de difusión para la protección de las personas susceptibles de ser legalmente incapacitados.

Por ello, la Federación de Jubilados y Pensionistas de CCOO tenemos un importante reto por delante, que es seguir creciendo para ganar espacios de decisión, para articular nuevas propuestas y para ser garante de los intereses de los derechos de quienes representamos. Esa debe ser nuestra apuesta decidida.



pensionistas