

PONENCIAS 12º CONGRESO DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Área Acción Sindical

Contexto en el que se celebrará el congreso y en el que se desarrollará la actividad del sindicato a lo largo del siguiente mandato

La situación en la que se lleva a cabo este XII Congreso de Comisiones Obreras de Castilla y León y el previsible marco general para toda su extensión, los siguientes cuatro años, no es nada halagüeño. Al menos examinado desde la fecha en que este documento de ponencia es aprobado por nuestro Consejo. Sus debates se sucederán a lo largo de más de medio año y, teniendo en cuenta el vértigo de los tiempos actuales, cualquier observación con apariencia de perenne cambia con suma facilidad. De ahí que la prevención ha de ser la norma inicial en el examen.

Por otro lado, acostumbramos en este tipo de documentos a analizar el contexto del proceso congresual desde la sola perspectiva de lo ya sucedido o de lo más inmediato, lo que está sucediendo, cuando en realidad la perspectiva debería ser más bien de futuro, es decir, prever los posibles escenarios en los que habrá de llevarse a cabo la acción sindical en el próximo cuatrienio para acomodar en ellos los objetivos políticos y los programas de trabajo que se pudieran discutir y aprobar en su momento. Tampoco es fácil aventurar nada, de ahí que de nuevo, como condición previa, haya de darse por sentada la cautela en el análisis y la necesidad de ir ajustando estas estrategias a las situaciones que en cada momento se vayan produciendo.

Sin embargo, prevención y cautela no son obstáculos para el rigor. Al contrario, proceder en esta época con demasiada confianza y osadía sería un error. Como lo sería así mismo, a pesar de lo dicho antes, ignorar del todo nuestros precedentes. Combinaremos, pues, todo ello en las siguientes líneas y afirmaremos de entrada los grandes desafíos generales y particulares que nos esperan en el tiempo que se avecina: desigualdades, reto demográfico, movimientos de población, conservadurismo, confusión, pérdida de libertades y de derechos civiles y sociales, reinención del trabajo, imperialismo tecnológico, transición digital y ecológica y, en fin, el fortalecimiento o la anulación de lo diverso. Parecen desafíos globales, pero no dejan de manifestarse así mismo como desafíos locales. Y parece también una retahíla fatal, cuando en realidad no es más que la razón para que el sindicalismo de clase continúe su labor transformadora de la sociedad. Otras retahílas hubo antes y se combatieron e incluso algunas se ganaron.

La desigualdad, contra lo que se presumía unos años atrás, se ha desbocado. Aunque deberíamos decir mejor las desigualdades porque se trata de un fenómeno amplio y con múltiples expresiones. La grave crisis originada en la década anterior y la muy gravísima generada ahora por la pandemia son, seguramente, sus cimientos más evidentes. Sin embargo, el mal venía cociéndose en las factorías del pensamiento de las derechas y en su aplicación a través de políticas más que liberales. Crisis, pensamientos y políticas se han aposentado entre nosotros y no tienen visos de desvanecerse a corto plazo.

Como consecuencia de ello las brechas sociales crecen en cualquiera de sus manifestaciones. Pensemos que por delante tenemos un augurio firmado por la OIT que indica que en el segundo semestre de 2020 se perderán 590 millones de puestos de trabajo en el mundo, quizá una porción pequeña de ellos en Castilla y León. Poco importan las cifras: el hecho es que la tendencia será global y que el Sindicato habrá de afrontarla también globalmente, aunque nuestra prioridad sea suturar las heridas más cercanas. Porque lo que sucede es que, junto al desempleo, los ingresos de trabajadores y trabajadoras se habrán desplomado por encima del 10% como efecto derivado de la enfermedad; y a ello habremos de sumar la otra pérdida de poder adquisitivo denunciada en Castilla y León en el último decenio, lo que hizo que no recuperásemos los estándares previos a la catástrofe financiera y social del año 2008 y siguientes. Desempleo, economía sumergida, precariedad, empleos a tiempo parcial y bajos salarios son, sí, el primer condimento para la desigualdad. Porque no hay que olvidar que en la otra parte del cuadro siguen creciendo rentas del capital, beneficio de las grandes empresas y remuneraciones del cuerpo ejecutivo y de dirección. También grandes fortunas.

Pero ni lo uno ni lo otro se dispone sobre el territorio de igual modo. Más bien su distribución desigual acrecienta las distancias y el reparto de las oportunidades. No es un mal nuevo ni tiene sus raíces precisamente en las citadas crisis, aunque sin duda una y otra vinieron a acentuarlo o a justificarlo. El caso es que se trata de un mal crónico y de pronóstico grave. Las proyecciones de población para el periodo 2020-2035 nos auguran que Cataluña y Madrid registrarán los mayores crecimientos de población, mientras que Castilla y León y Galicia apuntan a los mayores descensos, muy por debajo del comportamiento de la media española. Pero, cuidado, tampoco el comportamiento es uniforme en nuestra Comunidad Autónoma: aunque ninguna provincia se salva, Zamora y León, según el pronóstico, se derrumban definitivamente si nada actúa para modificar el índice. El Sindicato ha sabido actuar en ese entorno adverso animando planes territoriales y sectoriales, realizando las potencialidades del medio rural, enfatizando la situación estratégica próxima a Portugal, impulsando la Mesa por el futuro de León y el Plan Soria o aportando sugerencias al despliegue del Corredor Atlántico. Son líneas de trabajo abiertas y con proyección.

Así pues, la desigualdad tiene también un rostro demográfico más que notable. Y no es un rostro atractivo. Al contrario, la demografía y su devenir explica pobrezas y riquezas; empleos, desempleos y tipos de empleos y de desempleos; movimientos de población, en suma. Castilla y León se sitúa hoy en la media de las comunidades autónomas en lo que se refiere a las grandes variables económicas, muy a pesar del pobre patrón empresarial, de la despoblación y de una más que deficiente ordenación territorial. Por ello, si ese paisaje no se modifica, la nuestra será sin más una Comunidad pensionada en términos amplios, envejecida en cuanto a la edad, plagada de autónomos/as y funcionaria como máximos exponentes de su modelo productivo. Ni siquiera el inevitable trasiego de la población inmigrante aliviará las estadísticas porque sólo el empleo las atempera en verdad y, ante su mengua, poca inmigración podrá compensar el declive. No

debemos ignorar que el anverso de esas llegadas es la fuga de capital humano aquí formado pues, en general, quienes salen tienen una cualificación muy superior a la de quienes llegan. Atendiendo a jóvenes con estudios universitarios, Castilla y León es la segunda comunidad emisora y Madrid es en todos los casos el principal destino. Sea como fuere, la juventud, dentro o fuera, se revela como el eslabón más frágil de la cadena laboral.

Además, los flujos de llegada solo se producirán siempre y cuando los conservadurismos propios e importados quisieran permitirlo. Dudosamente una población sin expectativas, perdido el porvenir de la prole, va a compartir o ceder los únicos recursos que le quedan: la tierra. Mucho mejor baldía, que para eso también hay políticas que aseguren su aprovechamiento como eriales, como pasto para la depredación o como recurso para equivocadas fórmulas de turismo en el fondo poco rentable. Y si el tal conservadurismo no estuviese incorporado ya de serie, tal y como se desprende del voto tradicional de estas tierras, a cultivarlo han venido otros discursos aún más extremos que lamentablemente tienden a consolidarse.

Castilla y León viene de 30 años de gobiernos conservadores con mayoría del Partido Popular. El único cambio reciente ha sido su sustitución por un gobierno de coalición, si bien la línea política continúa siendo liberal-conservadora. Poco alienta dicho cambio a pensar que habrá más y mejores servicios públicos, a que se impulsen las prestaciones sociales o a que se modifique el modelo fiscal para aumentar, junto a un nuevo sistema de financiación autonómica, la recaudación y los ingresos. Así que, como contrapeso, habrá que tener muy presente que buena parte de la defensa y refuerzo del estado de bienestar va ligado a las políticas de la Unión Europea y al despliegue de sus fondos tradicionales, que actúan de forma importante en nuestra Comunidad, más los aprobados directamente con motivo de la crisis de la Covid 19. Estos últimos influirán de un modo determinante en todo lo público y en el reparto de las rentas del trabajo y del capital.

Como en todo lo que precede, es obligación de clase comprometerse así mismo en el combate contra la confusión, que tiene mucho que ver con consideraciones anteriores y con el desconcierto que aturde a las conciencias hasta desclararlas con suma facilidad. Precisamente porque el trabajo ha sido sustituido como eje medular por el consumo, es preciso recuperar la vanguardia cultural que en su día tuvo la clase obrera, pues de otro modo los agentes del cambio no le serán favorables y el motor histórico gripará. Para eso precisamente, para orillar las acciones de progreso, se han dictado leyes y decretos que limitan nuestras libertades y derechos de ciudadanía, y por eso mismo nada hay más peligroso que la superficialidad con que se afrontan en estos momentos los cambios sociales: su evolución, pese a algunas conquistas tan relevantes como fragmentarias, tiende más bien a medievalizar las vidas.

Entre esos cambios, la reinención del trabajo es capital. Muchos estudios nos advierten de cómo será el trabajo a corto plazo y sus características no son en verdad alentadoras. En tal sentido, habrá que estar atentos a: 1) paro y precariedad en el empleo; 2) reescritura de la noción misma de trabajo; 3) sustitución de la regulación laboral por la mercantil; 4) dispersión y fraccionamiento de la producción, a las que se añade la subcontratación; 5) relaciones triangulares, por las que una persona contratada por una empresa presta sus servicios en otra; 6) gestión de los recursos humanos; 7) globalización y “financiarización” de la economía; y 8) vertiginoso desarrollo de la informática y de las tecnologías.

Todo indica que esto último conduce a un cierto imperialismo tecnológico que condicionará así el mundo del trabajo como la realidad en su conjunto; lo hace ya en nuestro paisaje más cercano: comercio, salud, relaciones personales, información... La posición que los países y sus territorios

ocupen en ese mercado será decisiva. Por ello resultará imprescindible la inversión en investigación y desarrollo y en sus aplicaciones prácticas. De lo contrario, también las desigualdades encontrarán más caldo de cultivo en ello en consonancia con otros desequilibrios antes señalados. Al menos, mientras no exista un acuerdo mínimo sobre qué tipo de progreso tecnológico es útil y cuál, en cambio, es mera bisutería para crear adicciones individuales y sociales perfectamente prescindibles.

Todo ello nos sitúa ante la muy urgente transición digital y ecológica, nombradas aquí a la par, aunque no siempre mariden bien. Es evidente que esa transición doble, debidamente coordinada y adecuada a otros progresos racionales, debiera ser el umbral de los nuevos tiempos. Influirá en todo, pero sin duda sobre el mundo del trabajo hasta obligar, como se ha dicho antes, a un cambio en su misma noción. Por eso es importante estar presente en el meollo de la transición y gobernar, en lo posible, las transformaciones que hayan de producirse para asegurar una justa proporción entre lo uno y lo otro. También para modular las consecuencias.

En suma, esa pugna de contrarios que parece definir el futuro inmediato se resuelve en gran medida con el fortalecimiento o la anulación de lo diverso, que no es ni de lejos lo desigual. La uniformidad que establecen ciertos modelos sociales imperantes encuentra su contrapeso en la fértil diversidad que debe ser protegida por cuanto significa de progreso. El otro, y sobre todo la otra, es la encarnación de ese progreso, tanto da que se exprese en entornos laborales que en los cotidianos en su más amplio sentido.

El Sindicato, aquí y en el resto de España, ha sabido afrontar esos o parecidos escenarios a lo largo de las últimas décadas. No somos nuevos en ello. La experiencia en los procesos de negociación colectiva y en 30 años de negociación y acuerdos en el Diálogo Social tripartito, extendido ahora a las entidades locales, son muestra del buen hacer. Seguramente eso explica que lleguemos a este XII Congreso como un sindicato fuerte en Castilla y León, con números de afiliación y de delegados y delegadas sostenidos o crecientes, mayoritario, más representativo en todos los sectores y territorios, y con favorables expectativas de futuro. Para tener éxito en la nueva singladura, lo auténticamente imprescindible, además de una eficaz organización, será reconocer las amenazas y actuar contra ellas.

Prioridades del Sindicato para el próximo periodo

Prioridad uno. Intervenir en el conflicto social. Política de alianzas, cultura y relaciones internacionales de CCOO Castilla y León

Los conflictos y las alianzas.

Comisiones Obreras nació y creció en el conflicto. Es por lo tanto nuestro medio natural, aunque eso no quiere decir que sea nuestra única razón de ser. También las sociedades progresan desde la gestión de sus conflictos, nunca desde su elusión. Así pues, el sindicato está llamado inevitablemente a intervenir en los conflictos para seguir creciendo y ganando relevancia. Más aún en unos momentos históricos como los que afrontaremos en estos próximos años tan cargados de previsibles dificultades. Y más todavía en una geografía poco favorecida. Este nuevo escenario nos

sitúa frente a grandes desafíos que dificultarán de manera importante los estrictos retos sindicales.

Hablamos de conflictos laborales, naturalmente, pues ése es el primer campo de acción, muy por encima de cualquier otra consideración de tipo territorial, sectorial o circunstancial. Lo sustantivo es el conflicto en el trabajo, para lo cual se definen en este documento estrategias y medidas, las más importantes sin duda la negociación colectiva y el diálogo social. También esas herramientas hacen necesario que nuestra organización establezca vías de trabajo con otras organizaciones sindicales y sociales, en función de las diferentes líneas de acción e intervención.

Sin embargo, la cualidad sociopolítica del sindicato debe llevarnos a actuar igualmente en otro tipo de conflictos de carácter más amplio, sociales sobre todo, y hacerlo, como es obvio, desde la perspectiva de la clase trabajadora a la que pretendemos organizar y representar. Es decir, nos es imperativo intervenir en cuanto suponga un problema o favorezca un avance en las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Ésta es ya una condición que Comisiones Obreras de Castilla y León incorporó hace años a su agenda, pero que es preciso fortalecer no sólo en la organización como tal y en todas sus estructuras, sino en el conjunto de la afiliación. A tal fin, se hace necesario impulsar una cultura que va más allá de los límites tradicionales de la acción sindical, a lo cual contribuirá sin duda la formación, la reflexión compartida en foros y debates y la extensión cultural propiamente dicha. Ello nos permitirá, además, disputar una hegemonía debilitada especialmente en las dos últimas décadas y recuperar el papel de vanguardia que protagonizó siempre la clase trabajadora, sea cual sea su coyuntura.

En todo ello no estamos solos ni queremos estarlo. Nunca ha sido fácil ni determinar ni soportar la convivencia con terceros. No lo es por nuestro afán hegemónico. Tampoco por la desigualdad objetiva entre organizaciones de diversa índole. Y mucho menos cuando la costumbre consolidada confirmaba al Sindicato, bien a solas, bien en unidad de acción con UGT, como el principal y casi único agente movilizador de la sociedad en los temas que le son propios. Era un hecho hasta que dejó de serlo, en parte por la evolución de esa misma sociedad, en parte por las crisis de todo tipo que se desataron en España y en el mundo con la entrada en el siglo XXI.

En la política de alianzas, para alcanzar los objetivos de influir y condicionar los cambios necesarios para la sociedad, el primer paso será reforzar la alianza con la UGT, unidad de acción definida como estrategia confederal de CCOO desde hace 30 años. Y así es y habrá de ser en los procesos de concertación con los gobiernos, en el diálogo social tripartito y bipartito y en la negociación colectiva, más allá de las dificultades puntuales y/o legítimas. Por encima de ellas debe prevalecer la defensa de los trabajadores y trabajadoras y de los intereses de la ciudadanía en general.

Además, la unidad de acción en los ámbitos del diálogo social tripartito conviene y es útil por la fortaleza de las posiciones conjuntas en un ámbito en el que no hay más actores sindicales en Castilla y León. En el terreno de la negociación colectiva, la unidad no se queda ahí, sino que puede ser reforzada con otras organizaciones sindicales que compartan nuestros mismos objetivos, en función de las coincidencias y de los múltiples escenarios posibles.

Esos lazos de unión deben contemplarse también y preferentemente con el mundo de las organizaciones agrarias y con otras del trabajo autónomo y de la economía social con las que compartimos planteamientos sociales y la defensa de intereses vecinales o éticos en diversos

campos. Por lo que se refiere al primer grupo, habrá que apurar aún más la especial relación que CCOO mantiene con la Unión de Campesinos de Castilla y León, UCCL.

Sea como fuere, lo cierto es que a lo largo de los últimos tiempos decisiones internas y movimientos externos han abierto un nuevo cauce de expresión, en el que el Sindicato no juega ya el único papel movilizador. Este es también un nuevo hecho que conviene asimilar sin excesivos prejuicios y con el que habrá que cohabitar necesariamente. Su reconocimiento y asunción nos permitirá tomar decisiones mucho más sensatas, recuperar en ese magma el protagonismo que corresponde y ejercer el papel de liderazgo sindical, social y político que nos es propio. De otro modo, nos relegaremos y podría verse comprometida incluso nuestra acción sociopolítica. Asumir una nueva y amplia política de alianzas con la sociedad civil organizada será positivo en la medida que nuestra organización se dote de las herramientas organizativas necesarias para influir en esas acciones y que incorpore las materias y propuestas clave, sin que las mismas puedan ser consideradas cesión importante de nuestras posiciones sindicales. La obtención de objetivos beneficia al conjunto y la ausencia de ellos no penaliza igual a todas las organizaciones. Seguramente, todo esto nos exigirá un mayor esfuerzo de las estructuras sectoriales y territoriales, éstas últimas más por la gestión concreta de esas acciones.

En cualquier caso, nuestra participación en los movimientos sociales, previa criba de aquello que nos atañe o no como sindicato y como representantes de la clase trabajadora, es deseable y necesaria. Con la intención clara, además, de dirigirlos sin abrumar y manteniendo nuestra identidad visible. Y, por el contrario, no se trata de estar por estar. La experiencia nos dice que en todas esas amalgamas lo que une es el trabajo y lo que desune es la dialéctica eterna y estéril. De eso es de lo que hemos de huir. Teniendo en cuenta estas premisas, será necesario que en cada caso se analice el momento, las circunstancias y la coincidencia en los objetivos.

La cultura del trabajo y el trabajo de la cultura.

La cultura es, ante todo, un derecho de la ciudadanía y un deber para las administraciones. Un derecho constitucional y un servicio esencial para desarrollar plenamente la democracia, el progreso y la cohesión social. Es, además, una de nuestras fortalezas económicas y es un sector estratégico para el turismo.

Capítulo especial es el de la cultura del trabajo, aquella que potencia los valores de la clase trabajadora como la solidaridad y la participación democrática, combatiendo las propuestas neoliberales de desaparición de la clase y la apuesta por la desigualdad como valor. También es tarea sindical resaltar esa dualidad y actuar en consecuencia, tal y como persigue la Confederación Sindical de CCOO.

En definitiva, la cultura debe calificarse como un servicio público esencial. Defendemos que goce del soporte y protección de los poderes públicos para que la ciudadanía tenga garantizado el acceso a la misma. Reivindicamos así mismo su democratización y apostamos por cerrar la brecha digital cultural que discrimina a la mujer ante el hombre, lo rural ante lo urbano, los pobres ante los ricos, los mayores ante los jóvenes. Se trata de que la cultura no esté limitada por brechas económicas y sociológicas.

A tal fin, CCOO de Castilla y León animó la puesta en marcha de la Fundación Jesús Pereda, que ha demostrado ser un elemento dinamizador de la cultura de primer orden en la Comunidad

Autónoma. Superados los primeros años de rodaje, su consolidación hacia dentro y hacia fuera de la organización ha de ser un objetivo básico.

Las alianzas y las actuaciones de carácter internacional de CCOO de Castilla y León.

Ante la creciente movilidad laboral, CCOO de Castilla y León tiene y tendrá también un marco de actuación en el refuerzo de las relaciones y la colaboración sindical bilateral en el caso de trabajadores/as transfronterizos, transnacionales o desplazados.

En este ámbito concreto participamos en el Consejo Sindical Interregional (CSIR), Castilla y León – Nordeste Beiras de Portugal, el instrumento de cooperación sindical más directo, más allá de actuaciones sindicales puntuales. La colaboración se extiende también en los casos de algún *Interreg* o programa similar europeo transfronterizo, donde los sindicatos portugueses, muy especialmente la CGTP, son y serán nuestros colaboradores necesarios.

Siguiendo en el orden internacional, abundaremos en las muy buenas relaciones sindicales bilaterales con sindicatos de países de América Latina con los que tradicionalmente venimos trabajando en los ámbitos del diálogo social y de la formación sindical, favoreciendo siempre un intercambio de conocimiento, experiencias y actividades. Nos referimos en particular a la CUT de Valdivia, en Chile, a la CGTP de Arequipa en Perú, y también con sindicatos de Argentina, Colombia, Honduras o Guatemala, tratando de mejorar y ampliar estas experiencias.

Como consecuencia de las actuaciones en el ámbito de la difusión del modelo de diálogo social tripartito de nuestra Comunidad, hemos acudido a organismos internacionales americanos tales como la OEA, el BM y el BID, lo que nos ha permitido mantener contactos con los sindicatos norteamericanos más importantes que, en la medida de lo posible, seguiremos intentado fortalecer.

Lo mismo que, como hemos hecho hasta ahora, en lo relativo a la colaboración y solidaridad con el Frente Polisario, del Sahara, y con su organización sindical hermana, con los que seguiremos colaborando y defendiendo sus legítimas reclamaciones.

No olvidemos tampoco que, por motivos de conflictos laborales importantes o por propuestas de actuación sindical de calado como las deslocalizaciones de empresas, CCOO de Castilla y León ha tenido presencia en instituciones internacionales como la Organización internacional del Trabajo, OIT, o en instituciones europeas como el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo, CESE, o la propia Confederación Europea de Sindicatos, CES.

Para consolidar en fin toda nuestra cooperación sindical internacional mantendremos la aportación solidaria del 0,7% del conjunto de la afiliación para acciones de ese tipo, al margen de seguir buscando otras fuentes de financiación que permitan mantener nuestra actividad de cooperación sindical a través de la Fundación Paz y Solidaridad Esteban Riera. De su actuación formará parte así mismo promover y participar en las campañas para la denuncia de la vulneración de derechos y defensa de derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo.

Prioridad dos. Recuperar y extender derechos.

1.- Empleo, formación y salud laboral.

Empleo de calidad y políticas activas

CCOO de Castilla y León reclama mejoras evidentes en las normativas estatales en materia de empleo y relaciones laborales, en políticas activas de empleo, en procesos de inserción al mercado de trabajo y en contratación laboral, en la formación para el empleo, en las condiciones laborales y salariales, así como en la prevención de riesgos laborales y en los sistemas de protección al desempleo, todas ellas alteradas por las últimas reformas laborales de principios de la década. Todo en aras a conseguir mejores empleos y estables, con condiciones laborales y salariales dignas y con la debida protección ante las contingencias venideras, desempleo, incapacidades, pensiones, etc.

La “derogación” de la reforma laboral, entendida como la eliminación de las reformas que aún quedan sobre todo en las condiciones de la negociación colectiva, pero también en las demás materias citadas, junto a la regulación de las nuevas realidades del trabajo, son elementos básicos en nuestros postulados confederales, como los son también en el ámbito de los convenios colectivos, en la negociación colectiva en sentido amplio, donde seguiremos defendiendo nuestras propuestas en materia de acceso al empleo, en las prácticas no laborales, en los modelos de contratación laboral, en el derecho de los trabajadores/as a la formación, en la prevención de riesgos, en las materias de igualdad, de conciliación, en las condiciones de trabajo, etc., si cabe con más intensidad ante la nueva situación de crisis que ya está aquí y que se irá agudizando en los próximos meses.

La Comunidad Autónoma tiene competencias de gestión en las relaciones laborales y el empleo, más allá de elaborar sus propias políticas públicas en las materias laborales complementarias a las del Estado, tales como las políticas activas de empleo (fomento público y privado, formación, orientación), de prevención de riesgos laborales, de instrumentos de solución extrajudicial de conflictos, de ayudas económicas a personas desempleadas y trabajadoras y las empresas en los Erte, en los despidos colectivos, etc.

Como ya es sabido, estamos ante una crisis de dimensiones incalculables en estos momentos, nunca visto hasta ahora, que conllevará inevitablemente un incremento muy importante del desempleo, que nos situará muy probablemente en cifras y tasas de paro muy por encima de las actuales, ya de por sí muy altas, cuando celebremos nuestro próximo congreso.

Ello conlleva, de entrada, que debemos elevar los presupuestos dedicados a las políticas activas de empleo, de formación, de prevención, de igualdad y conciliación en el empleo para los años venideros, ahora situadas en torno a 160 millones de euros autonómicos supliendo, si es necesario, los recursos del Estado no transferidos para abordar debidamente las necesidades que van a surgir.

Ello sin contar con las políticas o planes de choque específicos puestos en marcha o por construir para aplicar inmediatamente o de futuro y a los que hay que sumar los presupuestos y programas estatales finalistas, de carácter anual, que tendrán que aumentar también de forma importante y que rondan en la actualidad los 140 millones.

Debemos culminar los compromisos y objetivos de la Estrategia de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 y en concreto el Plan Anual de Políticas de Empleo (Papecycl 2020), firmados en el ámbito del diálogo social tripartito, con la puesta en marcha de todos los programas y líneas de actuación previstos y los acuerdos de 25 de marzo de medidas extraordinarias de protección a trabajadores, empresas, autónomos, por el covid-19 y el Plan de choque de empleo, formación y prevención, a ejecutar este otoño/invierno de 2021, así como negociar y tratar de acordar, ya en los próximos meses, una III Estrategia en estas materias para los próximos años, con la elaboración y concreción anual presupuestaria en programas y líneas de actuación.

Todos estos ámbitos de actuación en políticas públicas de empleo y relaciones laborales conllevan, en general, el mantenimiento, la mejora y la construcción de programas o líneas de actuación nuevas en todos estos ámbitos. Contamos con un conjunto de programas y líneas muy potentes que se han ido consolidando todos estos años atrás, como por ejemplo en el fomento del empleo público local, de protección y ayudas económicas a personas desempleadas y trabajadoras en los Erte y en los Ere para colectivos determinados, de programas propios importantes de formación para el empleo y en la orientación profesional, así como también en prevención de riesgos laborales y en favor de la conciliación e de la igualdad en el empleo, con importantes programas de servicios en torno a los jóvenes, las mujeres, la inmigración o la prevención de riesgos.

En el ámbito del empleo autónomo, en estas políticas y para prestar servicios en estos ámbitos, contamos con un instrumento importante, que habrá que ir mejorando constantemente, que es nuestra asociación autonómica, que encuadra a los trade y a los trabajadores/as autónomos/as sin asalariados/as, Tradecyl.

Haber pasado por sucesivas etapas de crecimiento y de crisis, en nuestra Comunidad con acuerdos vigentes en estos ámbitos, ha conllevado que las sucesivas propuestas y conquistas del sindicato se hayan consolidado y tengan un valor reconocido no solo sindicalmente, sino también por las administraciones y empresas, en su caso, por las necesidades que vienen a intentar cubrir, por su regularidad e estabilidad temporal y, en muchos casos por sus importantes presupuestos, siendo pioneros en muchos de esos programas y que, en definitiva, convierten estas políticas autonómicas en estos ámbitos de las más avanzadas de entre todas las CC.AA.

La situación actual ha puesto de claro manifiesto las insuficiencias de personal de todas las administraciones. Dotar de recursos humanos y técnicos a la administración laboral de la Junta, en especial el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, Eycl, y las Oficinas Territoriales de Trabajo y, entre otras, se hace indispensable al igual que sucede en los entes laborales de la estructura periférica del Estado en la Comunidad, que están en las mismas condiciones, SEPE, INSS, Fogasa, etc.

El derecho a la formación profesional en el empleo y para el empleo

La formación para el empleo, la orientación profesional y la acreditación de competencias profesionales constituyen una red de servicios indispensables para la inserción laboral y el reciclaje profesional de las personas. La dedicación de fondos propios autonómicos complementarios a los

procedentes del Estado, para los programas transferidos o para programas propios dentro de estas políticas, resulta imprescindible, como también es necesario en este momento proceder a una revisión en profundidad de todos estos servicios y muy en especial, de la oferta y de la forma de gestión e impartición de la formación para el empleo, para asegurar una oferta más diversa y adecuada a las necesidades de su entorno, aprovechando los medios públicos, incluidos los educativos, así como la atención al conjunto del territorio, con especial atención al medio rural, donde progresivamente se han reducido hasta casi desaparecer estos servicios. La teleformación y las nuevas necesidades de formación derivadas de la digitalización de los procesos productivos, hacen más urgentes algunos de estos cambios, necesidad que la crisis sanitaria que estamos viviendo ha puesto también si cabe más en evidencia.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional ha asumido con la nueva legislatura las competencias en materia de certificados de profesionalidad, lo que genera incertidumbres adicionales, por ahora no resueltas. Sindicalmente será necesario seguir trabajando en la defensa del sistema de formación para el empleo, en su garantía a todas las personas desempleadas y ocupadas que la requieran, con el debido valor profesionalizante, contra la deriva asistencial que cada vez más viene tomando buena parte de esta formación.

Sea como sea el modelo que resulte de la reordenación que ahora se está abordando, el EcyL o el órgano que gestione las políticas activas en Castilla y León necesitará, para abordar de manera más eficaz las políticas de formación, reforzar cualitativa y cuantitativamente sus medios, para mejorar la coordinación entre programas y para planificar y evaluar conjunta y periódicamente sus resultados, más allá de la gestión económica de las subvenciones con las que dichos programas se financian, a la que hasta el momento se dedica el grueso de los esfuerzos y los efectivos. Y sea cual sea la distribución de competencias entre Ministerios, la conexión de la formación para el empleo con la formación profesional inicial, para su refuerzo mutuo y el uso compartido de recursos, sobre todo públicos, seguirá siendo asimismo imprescindible y necesario trabajar en ella.

La Comunidad tiene también que reforzar con decisión su papel en el impulso y fomento de la formación en las empresas de Castilla y León, que sigue siendo muy escasa y de baja calidad, principalmente entre las pymes y micropymes, además de incumplirse de forma generalizada el derecho universal de todos los trabajadores y trabajadoras a 20 horas anuales de formación relacionada con su puesto de trabajo.

En todo caso, junto a la reivindicación de ese refuerzo de la actuación pública, la formación de los trabajadores y trabajadoras tiene que constituir un elemento central de la actuación del Sindicato en los sectores y empresas, siendo imprescindible superar las enormes deficiencias que tiene desde su origen, hace 16 años, el modelo de formación bonificada, ya sea promoviendo en el ámbito estatal los cambios normativos necesarios, como también, en nuestro ámbito, buscando estrategias y alianzas, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, para mejorar cuantitativa y cualitativamente esta formación y para ponerla al alcance de las empresas de menor tamaño, donde esta formación es escasa y de baja calidad, así como para asegurar en todo caso los derechos formativos de los trabajadores y trabajadoras, escasamente cumplidos en la práctica, sin apenas consecuencias ni respuesta. La formación debe defenderse más decididamente en la negociación colectiva y nuestra responsabilidad sindical en ello es grande. No puede ser una de las primeras materias que se caen de las plataformas de los convenios al mínimo desacuerdo. Antes al contrario, la formación ha sido y puede ser un elemento facilitador de acuerdos en los sectores y empresas, para lo que será clave que recuperemos el liderazgo y sepamos hacer efectivo nuestro

discurso sobre la necesidad de asegurar la formación permanente en el trabajo, como factor estratégico para las empresas y como derecho inexcusable de los trabajadores y trabajadoras.

Nuestro Sindicato tiene el privilegio de estar presente en casi todas las instancias públicas y privadas donde se habla de formación profesional en su sentido más amplio, del Consejo Nacional de la Formación Profesional, a las Comisiones Provinciales de los Servicios Públicos de Empleo o a los comités de empresa y secciones sindicales que informan los planes propuestos por las empresas. Esta posición múltiple y compleja, y por ello muy cualificada, debe permitirnos impulsar con nuestra actuación y nuestras propuestas la mayor coherencia y armonía del conjunto del Sistema, tanto a través de los Planes de Formación Profesional, como de los Planes de Empleo, donde acordamos las políticas activas en el territorio, así como en el diálogo social y en la negociación colectiva, donde tenemos que hacer efectivos los derechos formativos de las personas mientras trabajan, lo que es todo menos fácil en el contexto actual, de complejidad creciente y de debilidad innegable de los derechos laborales. Conseguir que todos los actores en presencia colaboren al objetivo común de mejorar de manera generalizada la formación profesional y para el empleo debe seguir siendo un referente clave para nuestro trabajo.

Los Planes de Formación Profesional nos han permitido en Castilla y León durante estos años, impulsar la oferta pública de ciclos y certificados, el fortalecimiento de la red de centros integrados y de sus funciones o el desarrollo de un modelo de formación profesional dual, con todas sus limitaciones, garantista para el alumnado, tanto en rigor académico como en las condiciones de estancia de ese alumnado en las empresas, incluida la retribución obligatoria y la cotización de ese tiempo de formación. Todos estos objetivos se tendrán que renovar y actualizar en el plan que se elabore para los próximos años. La inversión en la modernización y en el equipamiento de los centros de formación profesional tendrá que ser asimismo un elemento irrenunciable en nuestras propuestas, continuando también el esfuerzo, que ya hemos iniciado, de imbricar el sistema de formación profesional en las estrategias industriales y en las políticas públicas de competitividad e innovación económica.

También la formación universitaria debe ser objeto de atención permanente para el sindicato tanto desde el punto de vista de su calidad y su accesibilidad, y la política de tasas y becas, como de la transición al empleo de su alumnado y la garantía de sus derechos laborales, en las situaciones de prácticas y en el acceso y la calidad de sus empleos. Y en el reconocimiento profesional y salarial de su formación. El apoyo a nuestro sistema universitario público pasa también por la colaboración con las cuatro universidades de Castilla y León, aprovechando las sinergias y el respaldo de su conocimiento para apoyar el rigor de nuestro trabajo y nuestra capacidad de análisis y propuesta. En esta línea cabe destacar el papel de las cátedras promovidas por el Sindicato desde el diálogo social.

FOREMCYL como herramienta sindical

Como instrumento de apoyo a nuestro trabajo sindical, herramienta clave para el desarrollo de nuestra formación sindical y vía de intervención del Sindicato en la formación para el empleo de trabajadores y trabajadoras ocupados y desempleados, en Castilla y León CCOO mantenemos activa y operativa en todo el territorio nuestra Fundación de Formación y Empleo (FOREMCYL), muy consolidada dentro de la red de centros colaboradores de formación y de orientación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Hoy por hoy, somos una de las escasas entidades, la única sin ánimo de lucro, con estructura y presencia en todas las provincias de la Comunidad.

Durante estos años ya hemos trabajado en la adaptación de los objetivos de la Fundación a las prioridades del Sindicato, incorporando líneas nuevas de actividad en las que habrá que seguir profundizando para que la Fundación sea cada vez más una herramienta para atender las necesidades de cualificación de trabajadores y trabajadoras y un instrumento valioso para nuestra acción sindical en los sectores y empresas, así como para nuestro mejor conocimiento de la realidad de cara a los acuerdos de diálogo social donde participamos para impulsar y financiar estas políticas.

Los desafíos para nuestra Fundación son hoy muy importantes y diversos: su adaptación a nuevas formas de impartición de formación, sobre todo la teleformación que exigirá, ya lo está haciendo, adaptaciones organizativas de calado; su capacidad para hacer formación directamente dirigida a las empresas; la atención a las necesidades de formación de los territorios, aprovechando también las vías de participación del Sindicato en el Diálogo Social Local; la implantación de nuevas líneas de formación coherentes con los objetivos estratégicos que compartimos de impulso de sectores y actividades, como las energías renovables, la economía circular, la eficiencia energética..; la recuperación de líneas de trabajo complementarias a la formación, como la investigación, el desarrollo de proyectos innovadores, la colaboración en redes nacionales e internacionales... De la respuesta que sepamos dar a éstos y a otros desafíos ante los que nos encontramos, dependerá la viabilidad y la eficacia futura de esta Fundación, para enriquecer y aumentar el impacto de la actuación del Sindicato y apoyar técnicamente sus propuestas.

Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales

La siniestralidad laboral en nuestra comunidad lejos de reducirse, se ha ido incrementando en los últimos años por varios factores, por un lado, destaca la precarización de las condiciones de trabajo y por otro, las continuas crisis económicas han hecho que las empresas inviertan cada vez menos en la prevención de riesgos laborales.

Siniestralidad que, durante la pandemia de la COVID19, aumenta aún más si cabe como consecuencia de la gestión en favor de la implantación de medidas sanitarias para la contención del virus en el ámbito laboral, volviendo a olvidar la gestión preventiva en las empresas. El dato que nos arrojan las estadísticas de siniestralidad en Castilla y León el primer semestre del 2020 es el aumento de los accidentes mortales en los puestos de trabajo en un 50%, con un 20% menos de trabajadores y trabajadoras dado que durante el estado de alarma se encontraban en ERTE.

Se hace necesario por ello, trabajar en un nuevo modelo preventivo donde la salud y la seguridad de las personas trabajadoras no se gestione como un negocio y pase a ser una de las prioridades de primer orden respecto de los intereses de las empresas, así como de los servicios de prevención ajenos. De esta manera, la reducción de la siniestralidad comenzará a materializarse.

Desde que en el año 1995 se materializó en la ley 31/1995 la transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras hasta la actualidad han pasado 25 años. Es momento de formular un nuevo modelo integrador de cultura y gestión preventiva en todos y cada uno de los estamentos de la prevención, alejándose de la actual burocracia documental que ha supuesto un modelo que ha caído mayoritariamente en su externalización.

Así mismo este nuevo modelo preventivo debe tener entre sus características inherentes la integración de la vigilancia de la salud en los servicios públicos sanitarios mediante un sistema

articulado por especialistas, con criterio y con capacidad de decisión en la calificación del origen de las enfermedades y las alteraciones de salud.

Las nuevas realidades del mercado laboral y sus importantes repercusiones sobre los trabajadores y trabajadoras, hace necesario revisar y ajustar el marco normativo de la prevención de riesgos laborales a las nuevas formas y organización del trabajo teniendo en cuenta procesos como la digitalización, el trabajo a distancia, la deslocalización de los centros de trabajo, la extensión de la red de comunicación, la economía de plataformas, etc. Es mediante la negociación colectiva, tanto en el dialogo social como en los convenios colectivos, donde se deben articular medidas preventivas para estas nuevas realidades del trabajo.

Estas nuevas modalidades de trabajo, provocan en la salud de las personas trabajadoras nuevas enfermedades y adicciones que están en constante evolución, debemos dar respuesta a un complejo problema mediante una política estable dentro de la organización de las empresas que favorezca la promoción de la salud en el trabajo mediante intervenciones permanentes, continuadas y sistemáticas, tal y como es aconsejada tanto por nuestras Administraciones a través de la Estrategia Nacional sobre Adicciones, como por organismos internacionales como la OIT o la UE por medio de su Estrategia en materia de drogas.

Las condiciones de trabajo se distribuyen de manera muy desigual, de tal forma que: la clase social, la ocupación, el género y en menor medida, la edad y la etnia, son determinantes en la relación entre condiciones de trabajo y salud. Conformando una realidad basada en una falsa homogeneidad de la población trabajadora, y que tiene su reflejo en el actual modelo preventivo que obvian las diferencias entre géneros. Debemos hacer que sea vital la aplicación de la perspectiva de género en todos los órdenes de la seguridad y salud en el trabajo, pues los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a hombres y a mujeres.

Una de las herramientas necesarias por su parte técnica en el desarrollo de la acción sindical es el asesoramiento en materia de Salud Laboral. Dada la importancia y acción transversal dentro de las asesorías sindicales, es indispensable disponer de gabinetes de Salud Laboral conformados por técnicos de prevención de riesgos laborales para un asesoramiento pleno en las condiciones de trabajo integrando la defensa plena de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Es necesario mantener un desarrollo continuo en funciones de asesorías en materias de planes preventivos para las empresas, vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, gestión de accidentes laborales, así como formar a nuestro personal de estructura como delegados y delegadas en materia preventiva.

Se hace imprescindible la necesidad de una figura que garantice la participación de todos los trabajadores y trabajadoras en la defensa de su salud. Para ello Comisiones Obreras quiere poner en valor la figura del delegado/a de prevención territorial y/o sectorial que garantizaría esta participación en los ámbitos más desprotegidos, así como en las condiciones de trabajo más precarias. Y particularmente en pymes y micropymes, que constituyen en 90% del tejido empresarial de Castilla y León, sin representación sindical.

Es fundamental para tratar de alcanzar la “siniestralidad cero”, fomentar la cultura preventiva para que la prevención y la salud se logre en el ámbito laboral pero también se incorpore de forma natural en el día a día de nuestra sociedad. Objetivo que llevaremos a cabo poniendo en marcha la Cátedra de Prevención de Riesgos laborales de Castilla y León, ubicada en la Universidad de

Salamanca, donde se llevarán a cabo estudios e investigación en materia preventiva, se realizarán cursos formativos y jornadas de sensibilización y difusión de la prevención de riesgos laborales.

Por último y para velar por la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, así como de la ciudadanía en general, debemos de eliminar cualquier exposición de amianto, producto cancerígeno de primer grado presente en máquinas, instalaciones o edificios industriales y que es un importante generador de graves consecuencias a la salud.

Su retirada no pueda ser de forma automática, por lo tanto, para CCOO Castilla y León debe ser un objetivo prioritario la completa eliminación de todo el amianto usado mediante el desarrollo de planes de acción de gestión y eliminación del amianto, coordinados y participados con los agentes sociales y otras partes interesadas a escala europea, nacional y regional.

2- Por un nuevo modelo productivo para Castilla y León

Desafíos para nuestro modelo productivo

En relación a nuestro modelo económico, Castilla y León debe incrementar sus esfuerzos para hacer frente a los retos que plantea la economía globalizada, en un entorno cada vez más dinámico, competitivo e internacionalizado, apostando por la innovación, la diferenciación y la calidad, en el marco de las Estrategias Europeas 2020 y 2030, frente a la tendencia de profundizar en el modelo de competitividad que prioriza la reducción de los costes laborales mediante la precarización del empleo.

Para ello, es imprescindible profundizar en la transformación de nuestro modelo productivo, caracterizado por la escasa dimensión media de las empresas, la insuficiente especialización y un reducido gasto en I+D+i que no se ha recuperado después de la crisis y sigue lejos de los objetivos de la UE para 2020, abordando con decisión todos esos hándicaps, para corregirlos.

Dicha estrategia industrial ha de estar dirigida, con el referente de nuestra Estrategia de Especialización Inteligente (RIS3), tanto a los nuevos sectores intensivos en tecnología y conocimiento, como a la renovación y aprovechamiento de los sectores tradicionales y maduros, basada en el fomento de la innovación como principal motor de la competitividad, consolidando nuestro sistema regional de innovación y prestando especial atención a las PYMEs y a la cooperación entre ellas.

Para ello será preciso incrementar la red de ayudas e incentivos públicos a estas empresas, así como los instrumentos de financiación empresarial, mejorando la difusión y accesibilidad de las convocatorias de ayudas públicas y su adecuación a las necesidades de cada entorno.

La innovación y la digitalización de los procesos productivos debe ser impulsada en las empresas de menor tamaño, tanto a través de instrumentos de apoyo específicos, como mediante el impulso de la formación de sus plantillas. El adecuado seguimiento de los procesos de digitalización desde el diálogo social debe orientarse a facilitar la armonía del proceso y evitar los desequilibrios entre las grandes y pequeñas empresas, beneficiándose estas últimas de los avances de las primeras, gracias a estrategias públicas eficaces de transferencia de tecnología y conocimiento, con el apoyo de universidades y centros de formación profesional. También está pendiente en este ámbito una revisión en profundidad de nuestra red de centros tecnológicos, para mejorar su eficiencia y su papel en el impulso de los sectores con mayor potencial de desarrollo.

Uno de los mayores problemas para lograr estos objetivos es la falta de acceso a infraestructuras digitales, sobre lo que sindicalmente debemos seguir siendo especialmente beligerantes, porque constituye un factor de retraso fundamental para el desarrollo económico y social de buena parte del territorio de la Comunidad.

El Plan Director de Industria ha abierto la vía para el desarrollo de Planes Territoriales de Fomento, cuya experiencia puede ser aprovechable para estrategias territoriales de desarrollo económico en diferentes entornos y adecuadas a ellos, lo que es imprescindible en comunidades tan extensas y desarticuladas como la nuestra. El reto para estos planes es tanto acreditar su eficacia y la suficiencia de recursos mientras se despliegan sus medidas, y su impacto directo, económico y social, como también su continuidad, más allá del tiempo para el que se prevén.

También es obligado impulsar los otros instrumentos previstos en el Plan Director de Promoción Industrial, como los planes sectoriales que deben ir atendiendo a los sectores estratégicos de la Comunidad y los planes industriales prioritarios cuando sean precisos.

Particular relevancia debería tener el cumplimiento efectivo de los objetivos previstos para el instrumento ADE RURAL, según lo acordado en el III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial que ahora concluye, implementando un instrumento jurídico con competencias, presupuestos y funciones de coordinación administrativa entre Consejerías, mejorando la articulación de todos los recursos, políticas y agentes implicados, para impulsar iniciativas productivas en el medio rural, que animen sus economías, diversifiquen su actividad y permitan la recuperación de población y la mejora de sus expectativas de desarrollo. Este alineamiento de recursos debe acompañarse de una mayor proactividad de la Administración para impulsar actividades económicas con un enfoque innovador, aprovechando la riqueza, la diversidad y la extensión del medio rural de Castilla y León. La red de instrumentos públicos existentes, el Instituto para la Competitividad Empresarial (ICE), el Instituto Técnico Agrario de Castilla y León (ITACYL), los Centros de Formación Agraria, entre otros, deberían coordinarse y ser aprovechados para estos objetivos.

Especialmente necesario en el ámbito rural es potenciar el asociacionismo así como las cooperativas y otras formas de agrupación profesional propias de la economía social, compaginando el respeto de los valores y principios que las definen (democracia, participación, compromiso con la comunidad, formación...), con la eficacia y competitividad empresarial.

Los Acuerdos de París marcan una hoja de ruta en la disminución de los gases causantes del efecto invernadero. España tiene trazada una hoja de ruta hacia la descarbonización que en Castilla y León tiene retos muy concretos. Las zonas afectadas por el cierre de la minería, de la central nuclear y de las térmicas deben poner en marcha cuanto antes proyectos que aminoren la pérdida de empleo que se está produciendo ya desde hace tiempo. Debe haber un compromiso al desarrollo de políticas de transición justa de manera que se acompañe a los trabajadores y trabajadoras en la transformación necesaria de todos los sectores hacia nuevas oportunidades de trabajo decente, protección social, nuevas cualificaciones, apoyo al desarrollo de territorios que ven desaparecer su tradicional fuente de desarrollo económico y social... entre otras. No puede ser que la clase trabajadora sea la perjudicada del cambio que tienen que hacer las empresas. Es importante que rápidamente podamos formarnos, conocer y detectar alternativas, trazando alianzas con otras organizaciones con las que compartimos valores. Es necesario que nos coordinemos para establecer sinergias entre las distintas organizaciones territoriales y federativas porque trabajar en esta línea requiere un conocimiento técnico muy específico para tener

capacidad propositiva concreta. Las primeras transformaciones se están impulsando en la energía, pero la reducción del impacto ambiental requiere transiciones también en el transporte, en la rehabilitación de edificios, en el turismo, en agricultura y ganadería... todos ellos sectores estratégicos en Castilla y León. El Plan de Dinamización de Municipios Mineros, recién prorrogado durante un año, tendrá que reeditarse para acompañar los convenios de transición justa que desde el Ministerio de Transición Ecológica se están poniendo en marcha, asegurando el compromiso de la Administración de Castilla y León con las comarcas directamente afectadas por estos procesos de desmantelamiento económico y crisis social.

Al mismo tiempo, el cambio en el modelo productivo ofrece una oportunidad, a medio plazo, al conjunto de la población, de orientarnos hacia valores alineados con la justicia y la inclusión social que garanticen un acceso a la energía más democrático, un reparto de los recursos naturales más equilibrado, un entorno más saludable y un futuro. Se abren posibilidades para los empleos verdes en sectores como la edificación, la construcción, las energías renovables, el sector forestal, que conllevan necesidades formativas nuevas para los y las futuras trabajadoras.

El escenario actual descrito, de puesta en marcha de los convenios de transición justa junto a la renovación del Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial deben darnos la oportunidad de consolidar nuestra influencia en las políticas económicas de los próximos años, lo que nos exigirá capacidad de propuesta y coordinación con otros actores en los sectores y territorios, con el fin de trabajar conjuntamente para evitar el declive económico y social de Castilla y León y el incremento de las desigualdades entre territorios más o menos desarrollados, entre grandes y pequeñas empresas y entre sectores, con mayor y menor capacidad de adaptación a los nuevos modelos de producción. Los desafíos son de gran calado y afectarán a la totalidad de actividades económicas, lo que nos exigirá dosis crecientes de conocimiento y capacidad de propuesta, en la que será necesaria la mayor coordinación de nuestras estructuras territoriales y sectoriales.

Panorámica sectorial

Las incertidumbres en sectores como la automoción o la energía, las oportunidades que se abren para sectores como el agrario, el forestal y el agroalimentario o la construcción, las fuertes transformaciones de sectores como el turismo o la banca, junto al desafío transversal de una comunidad tan extensa, despoblada y rural como Castilla y León nos obligan, cada vez más, a tejer estrategias sectoriales y territoriales eficaces y ajustadas a cada contexto.

El mantenimiento e impulso de la industria debe ser una prioridad en la agenda política de Castilla y León para que el acelerado cambio que se deriva del proceso de digitalización de la mayoría de sus procesos, se trate de forma prioritaria para garantizar la sostenibilidad económica y social. También urge abordar la obligada transición energética y los compromisos medioambientales porque el campo y la industria se enfrentan a retos muy importantes con repercusiones económicas, comerciales y sociales.

La industria en todas sus variables significa creación de riqueza, empleo de calidad, desarrollo tecnológico, y avance de la sociedad. Y significa diversificación económica. Para ello las inversiones son cruciales y deben conjugar las prioridades de las empresas y las de los trabajadores y trabajadoras para alcanzar los objetivos de transformación y conseguir una transición social y laboral justa y equitativa, siendo imprescindible el protagonismo de las instituciones públicas para

orientar y estimular la política Industrial y para afrontar los retos derivados de la transición energética, ecológica y digital.

Nuestro objetivo para la defensa de los 165.0000 trabajadores y trabajadoras del campo y la industria de Castilla y León es la protección, mantenimiento y crecimiento de los sectores industriales de nuestra Comunidad y que la economía y el empleo en ellos no se vean afectados en el futuro.

Con un peso en la economía regional del 29 %, la Industria Agroalimentaria debería encontrar un adecuado equilibrio entre los distintos agentes de la cadena de valor. Es preciso el desarrollo de la agricultura, ganadería, bioenergía, bioproductos para responder a las nuevas necesidades del mercado, mejorando la competitividad y sostenibilidad del sector en toda la cadena, impulsando las Denominaciones de Origen (DOP), las Indicaciones Geográficas Protegidas (IGP), Tierra de Sabor, etc., siempre con el respeto a los derechos laborales y a la calidad máxima del producto.

En cuanto a la automoción, siendo Castilla y León la comunidad española con mayor peso del sector en términos de número de fabricantes, facturación, empleo y peso en el PIB regional, tiene que seguir jugando un papel fundamental y dar el salto cualitativo que exigen los nuevos tiempos vinculados a la movilidad sostenible, conectada y autónoma e inteligente, con inversiones privadas y apoyo público para abordar los retos de futuro, y para apoyar a una industria auxiliar, sólida y moderna y generar oportunidades en sectores alternativos sobre la base de una industria inteligente, innovadora y sostenible que genere a su vez crecimiento, empleo y cohesión territorial.

Finalmente, partiendo de que Castilla y León es ya una comunidad con el 80 % de su producción eléctrica generada a partir de energías renovables, la necesaria planificación energética tendrá que tener en cuenta la demanda a largo plazo, que garantice un “mix” equilibrado entre las diferentes tecnologías, dentro del ámbito del futuro mercado eléctrico que permita el desarrollo y la incorporación de una industria con capacidades (solar, eólica, hidráulica, autoconsumo, etc.).

El sector energético aborda su renovación y reorientación total hacia las energías renovables y hacia nuevas formas de consumo y gestión energéticas. Las estrategias de transición justa, haciendo de la necesidad oportunidad, deben promover este cambio con el menor quebranto de empleo y actividad económica para las comarcas afectadas.

En cuanto a la construcción, siendo un sector básico en nuestra economía (6,3% del PIB de Castilla y León) y en la creación de empleo, urge en este momento unir “ecología y economía” con el objetivo de superar la crisis económica derivada de la pandemia del COVID-19 y alinear los objetivos marcados por distintas directrices lanzadas desde la Unión Europea, así como los programas de recuperación, incorporando criterios medioambientales y climáticos. En este ámbito el Pacto Verde Europeo tendrá que ser la palanca para la recuperación económica de Europa integrando la transición verde y la transformación digital como marco de trabajo del “plan integral de recuperación de la UE”.

Así, la rehabilitación de edificios puede y debe convertirse en una de las líneas de empleo fundamentales en nuestra comunidad. El sector de la edificación, y especialmente el de la rehabilitación y renovación urbana, es muy intensivo en trabajo, con lo que su reactivación tendrá un alto efecto positivo sobre el empleo.

En Castilla y León, no sólo la construcción de por sí representa un peso económico importante, sino que existe también la posibilidad de generar valor añadido en esta actividad en el desarrollo de biomateriales, el ecodiseño y la ecoinnovación tanto de materiales como de producto (en edificación y obra civil) que son y van a ser relevantes en construcción, contribuyendo así al uso eficiente de recursos, sobre todo en el aprovechamiento y puesta en valor de recursos endógenos (madera y productos de industrias extractivas- piedra ornamental- arcilla), actuando en producción y reutilización de subproductos, eficiencia de procesos, reutilización de materiales, etc..

Asimismo, los servicios, claves en nuestra economía, y en la del conjunto del país, están experimentando mutaciones profundas, que requerirán decisiones estratégicas, para garantizar un mantenimiento del tejido productivo y del empleo en Castilla y León.

La consolidación del sistema financiero español ha supuesto el cierre de sucursales bancarias, por la necesidad de ajustar la capacidad y reducir los costes tras la fuerte expansión experimentada en años anteriores. La desaparición de un 38% en los últimos 10 años en nuestra Comunidad, entra de lleno en esta lógica. Una vez más es de lamentar la desaparición del modelo de Cajas de Ahorro, que con sus aciertos y errores, sirvió para mitigar esta problemática en nuestra región. El impacto de esta realidad se traduce en la dificultad de acceso al efectivo. La economía de miles de personas y la de cientos de pequeños negocios en el ámbito rural se basa en el dinero en efectivo. Por lo que debemos impulsar y articular fórmulas con la administración que favorezcan la implantación de servicios bancarios, para corregir y evitar estas dificultades.

El sector tecnológico es transversal a toda la actividad productiva y de servicios de nuestra sociedad, con una importancia tal que la propia UE trabaja por una transformación digital en todos los aspectos, desde la salud hasta la industria, pasando por la educación, considerándose una de las seis prioridades de la Comisión de Von der Leyen para 2019-2024, bajo el nombre “Una Europa adaptada a la era digital”, cuyo objetivo es el de capacitar a las personas con una nueva generación de tecnologías. El impacto que la Covid-19 está teniendo en nuestra economía ha puesto de manifiesto la importancia de que el talento y la tecnología estén presentes en la competitividad.

Todo ello nos lleva a que bajo nuestra responsabilidad sindical se situó la vigilancia de las nuevas formas de trabajo y concepciones contractuales entre personas y empresas, generando sinergias estructurales que nos hagan llegar más y mejor a las personas trabajadoras. Debemos apostar por el desarrollo de zonas para implantación de empresas tecnológicas con nuevas líneas de ayudas directas e indirectas, comisiones de seguimiento, observatorios, formación, etc.... Las condiciones de trabajo de los profesionales de TIC's, tanto por la forma de sus contratos, como por sus salarios y sus posibilidades de desarrollo y promoción profesional son de forma muy generalizada singularmente precarias, lo que contrasta con la elevada cualificación que se requiere a estos trabajadores y trabajadoras. No habrá un cambio justo de modelo productivo mientras las actividades de mayor valor añadido sean de las más precarias y peor retribuidas.

El comercio es un sector clave en el entramado económico, ya que actúa como elemento dinamizador de toda la economía, y por lo tanto la reactivación del comercio interior y exterior es un elemento crítico para la recuperación económica. Hasta que esta normalidad se alcance, el sector seguirá necesitando liquidez y una política de apoyos centrada en las pymes, ya que su capacidad financiera es de gran debilidad. Además de actuaciones políticas que mejoren el acceso de nuestras empresas comerciales a los mercados exteriores y favorezcan su permanencia y supervivencia. Asimismo, se debe mantener y reforzar en la acción institucional de nuestra

organización el actual consenso que permite una correcta correlación entre una adecuada apertura comercial y el equilibrio con las necesidades del pequeño comercio, que aporta la mayoría del empleo existente en el sector, limitando el desequilibrio entre los distintos formatos Comerciales.

El turismo también es estratégico, de presente y de futuro para nuestra economía y nuestras potencialidades (gastronomía, enoturismo, de salud) se han convertido en factores clave de diferenciación de nuestra oferta turística. Pero aún poseemos otros recursos menos explotados como la cultura, la historia, los monumentos, y el turismo gastronómico y enológico. En este marco, no obstante, es imprescindible el fomento de un turismo más sostenible y socialmente responsable, apostando por potenciar desde las administraciones marcas de calidad turística socialmente responsable” como elemento de distinción de la industria Turística de Castilla y León. Se debe instaurar un Observatorio sectorial de análisis y propuesta, además de impulsar iniciativas, promoción, internacionalización, seguridad sanitaria, etc., que intenten mitigar el impacto de la crisis sanitaria en esta industria clave y en su empleo.

Como aspecto transversal y como eje vertebrador del desarrollo económico de todos los sectores es evidente la necesidad de ir extendiendo políticas de economía circular. La transición a una economía circular representa un cambio sistémico que construye resiliencia a largo plazo, genera negocio y oportunidades económicas y proporciona beneficios ambientales y sociales, y en esa transición casi todos los sectores se verán implicados en mayor o menor medida, señaladamente la construcción, pero también las actividades agrarias y agroalimentarias y los propios servicios.

Otras prioridades sindicales

Junto a todos los objetivos transversales y sectoriales expuestos también será preciso mantener las iniciativas que desde el Sindicato ya se han venido planteando durante los últimos años para evitar las deslocalizaciones de empresas, con sus efectos a veces devastadores para los entornos donde se encuentran, y que en muchos casos se producen después de que esas mismas empresas hayan obtenido ayudas a veces muy cuantiosas de las Administraciones, cumpliendo a duras penas los compromisos de permanencia vinculados a ellas. El papel de la Fundación Anclaje, tanto en estos supuestos de deslocalización como en general en las crisis empresariales, se ha manifestado de gran utilidad y debe ser defendido y fortalecido.

La responsabilidad social vinculada al compromiso de las empresas con el territorio puede ser un buen instrumento al servicio de estas políticas, que tendremos que saber incorporar y valorar en el acceso de las empresas a las ayudas públicas y en los procesos de contratación pública de la Administración.

Por último, que no menos importante, la transformación ecológica de los centros de trabajo debe ser una seña de nuestra identidad sindical. Desde la representación sindical se puede impulsar esa adaptación ecológica. Esto implica una formación de los delegados y delegadas en temas como la gestión medioambiental y la movilidad laboral. Estas áreas deben incorporarse a la acción sindical como una manera de mejorar las condiciones económicas, sociales y laborales de los y las trabajadoras.

También en el diálogo social local se deben incorporar estas materias porque trabajadores, trabajadoras, empresas y Administraciones locales pueden unirse para impulsar la eficiencia energética, las compras verdes, la economía circular y la movilidad sostenible en todas las localidades en un efecto sinérgico en la lucha contra el cambio climático.

3.- Igualdad de género. Políticas LGTBI

A pesar de los grandes avances que se han ido alcanzando en materia de igualdad formal entre mujeres y hombres, la igualdad real sigue siendo una asignatura pendiente y una prioridad en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible en su objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

El sindicato tiene que seguir profundizando en el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, sobre todo, en el ámbito del trabajo. Para ello debemos de fortalecer nuestra acción sindical en políticas de igualdad entre mujeres y hombres desde objetivos compartidos por la totalidad de las estructuras del sindicato, integrando la transversalidad de género en nuestra acción sindical cotidiana.

Tenemos conciencia de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, acrecentadas por la coyuntura económica y social y debemos tenerlas presentes en el emergente nuevo contexto de las transiciones en marcha. Es por eso, que el tránsito a un nuevo modelo económico y social debe integrar, imperativamente, la perspectiva feminista. Si no lo tenemos presente en el diagnóstico, en el análisis y en las propuestas, no seremos capaces de contribuir a erradicar la desigualdad de género y todo ello sin obviar dos factores contextuales sustanciales en el momento actual: el auge de la ultraderecha y la crisis producida por la pandemia COVID-19 y sus consecuencias nefastas para las mujeres.

El sindicato debe de combatir la desigualdad, desde un triple enfoque; detección, denuncia y propuesta correctora en todos aquellos aspectos en los que las mujeres sufrimos desigualdades por la falta de perspectiva de género y que sabemos que son múltiples y en prácticamente la totalidad de los ámbitos de la vida. Todo ello, sin perder de vista, las amenazas implícitas para los derechos de las mujeres y para la igualdad que traen consigo las nuevas realidades laborales, las plataformas digitales, principalmente el teletrabajo, y la falta de conciliación corresponsable por parte de los hombres y de políticas para poder llevarlo a cabo desde las administraciones y las empresas.

Para conseguir estos objetivos debemos de marcarnos cuatro retos importantes:

La implantación de los planes de igualdad en las empresas, como herramienta clave de la negociación colectiva. A través del Diálogo Social se ha consensuado un desarrollo de la normativa que facilitará en gran medida su implantación, con muchas más garantías que antes, y con la novedad sumamente importante de otorgar poder de negociación a los sindicatos más representativos allí donde no existe representación legal, lo que supone un avance en derechos y poder sindical al otorgar la capacidad de corregir las desigualdades laborales que sufren las mujeres, mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla y potenciar el papel del sindicato. Igualmente imprescindible es el fomentar desde la acción sindical medidas de igualdad en aquellas empresas en las que no se extiende la obligación de tener planes de igualdad, que no debemos desdeñar en una comunidad como Castilla y León con un tejido empresarial constituido principalmente por pymes y micro pymes. En nuestra comunidad contamos, a través del Diálogo social de varias líneas de ayudas destinadas a estos fines y nuestro compromiso con la igualdad nos debe llevar a sustanciar estas ayudas dentro del marco de la negociación colectiva, como forma legitimadora de este diálogo y con el objetivo de llevar las políticas de igualdad a todas las empresas y sectores. De igual manera debemos exigir al Gobierno Regional, el cumplimiento de

su obligación como empleador de negociar y consensuar su propio Plan de Igualdad en el que el sindicato trabaja desde hace tiempo con grandes dificultades ante la grave inacción de la Administración en este tema y que constituye un objetivo irrenunciable.

Otra cuestión es el velar por el cumplimiento del Registro salarial en las empresas para asegurar la efectividad de las garantías en el ámbito de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer frente a la brecha salarial existente, así como las auditorías salariales a la que tienen que someterse todas las empresas, siendo una de las materias que deben recoger obligatoriamente los planes de igualdad.

Cambiar la actual valoración del trabajo de cuidados y fomentar la corresponsabilidad en el ámbito privado también es otro de los retos que tenemos por delante.

Actualmente son las mujeres las que todavía están realizando casi en exclusividad las tareas de cuidado, la mayoría de ellas fuera del trabajo asalariado, lo que lleva a estas mujeres a no incorporarse al mercado de trabajo formal con la pérdida de derechos que ello supone. Además, para las que realizan el cuidado desde el empleo asalariado, las condiciones laborales no son las adecuadas, sino muy precarias en la mayoría de los casos. Como sindicato nos corresponde reivindicar el trabajo de cuidados, como la base de la vida y que se ha mostrado, en estos momentos especialmente delicados, esencial en la Sociedad de Bienestar, máxime en una Comunidad Autónoma donde existe una población sumamente envejecida. Acabar con esta situación supone indirectamente contribuir en la consecución de la igualdad de género y conlleva una mejor atención a las personas usuarias de estos servicios.

Los recortes en el Estado de Bienestar desde la crisis de 2008, la reducción de la inversión en políticas públicas y el alto nivel de privatización de los servicios, han tenido un gran impacto negativo en términos de género. Un estado democrático como es el nuestro, no puede obviar la necesidad de garantizar el cuidado de menores y mayores.

Unido a lo anterior, es necesario insistir en la necesidad del ejercicio corresponsable, no solo de los cuidados, sino del reparto equitativo de las tareas domésticas. El sindicato debe apoyar este ejercicio porque ello conllevaría una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, así como una apuesta para que el talento femenino no se pierda por el camino, y que supone una mayor autonomía personal para las propias mujeres.

La Administración ha ido dando pasos hacia este modelo, pero sus políticas no se han demostrado aun suficientemente efectivas. Los derechos de natalidad actuales se han modificado y son más compartidos, lo que supone un gran avance, pero los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, necesitan un enfoque diferente al que se ha dado hasta ahora, para que no sean las mujeres las que se acojan mayoritariamente a los mismos y que no sean además penalizadas por ello. Es sumamente necesario incorporar una total cobertura de cuidados públicos en la etapa de 0 a 3 años, de cara a proporcionar la necesaria autonomía a aquellas mujeres jóvenes que deciden ser madres. La adaptación y flexibilización de la jornada constituye en estos momentos una vía inequívoca para conseguir una más justa conciliación corresponsable y desde el sindicato también debemos potenciarla en los convenios colectivos y en los planes de Igualdad, para facilitar así su ejercicio a las personas trabajadoras.

Finalmente, la lucha contra la violencia de género estructural en todas sus formas de violencia, mercantilización y explotación sexual hacia las mujeres, contra sus causas y sus manifestaciones, debe de seguir siendo una prioridad del sindicato en todos los ámbitos, exigiendo el cumplimiento

del Convenio de Estambul y la aplicación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, dotándolo de los recursos económicos necesarios, así como exigir la ratificación del Convenio 190 de la OIT por el Gobierno.

Combatir la discriminación múltiple, la feminización de la pobreza y todas las formas de violencia contra las mujeres requiere la mirada del sindicalismo de clase, teniendo en consideración las realidades más desfavorables que afectan a las mujeres, con especial atención a los colectivos más vulnerables y así lo hacemos desde nuestra activa participación Institucional en diversos órganos como es el Observatorio de Género Regional.

Desde el ámbito laboral, en este sentido, tenemos que abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo dentro de las empresas, y exigir que se cumpla la Ley sobre la obligatoriedad de tener un protocolo como herramienta de prevención y erradicación de estas conductas. Nuestras sedes como espacios libres y seguros de violencia machista cuentan, además, con el servicio de asesoramiento en igualdad en todas las provincias de Castilla y León, que vela por que nuestra organización incorpore la perspectiva de género en todo aquello en lo que participa, empezando por la formación en igualdad y prevención de estas conductas a nuestros y nuestras representantes sindicales y a los propios cuadros ejecutivos.

Desde CCOO llevamos años luchando para garantizar los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+. La igualdad efectiva, el respeto, la dignidad y la libertad individual son derechos adquiridos e inamovibles para todas las personas. Nuestro objetivo sindical debe ser el de combatir la discriminación, el acoso, el rechazo (directo o indirecto) en el ámbito social y laboral, buscando que no se menoscaben los derechos de ninguna persona por su orientación sexual.

Nuestra prioridad sigue siendo la lucha sindical contra la LGTBIfobia, la defensa de una legislación específica en materia LGTBI+ que garantice igualdad de derechos y trato y la introducción en la negociación colectiva de medidas específicas para combatir cualquier discriminación y violencia sea laboral o social a cualquier persona en función de su orientación sexual. Para ello es clave la formación sindical en LGTBI+ para delegadas y delegados, cuadros sindicales y miembros de las comisiones negociadoras y considerar la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y actuar sindicalmente contra ella.

4.- Reto demográfico: despoblación, migraciones y juventud

La pérdida de población no es un fenómeno único de Castilla y León, pero sí tiene agravantes respecto a otros territorios que hacen vislumbrar un futuro a medio plazo muy preocupante para el tejido productivo.

Por un lado, están la dispersión y el reducido tamaño de la mayoría de las poblaciones; esto requiere un esfuerzo adicional para evitar desequilibrios territoriales en el diseño de políticas públicas. La ordenación del territorio es un tema pendiente en nuestra Comunidad cuyo retraso no hace sino empeorar la situación de quienes viven en el medio rural. La falta de infraestructuras de comunicaciones adecuadas es hoy en día la primera barrera para el medio rural. Su masculinización, la segunda. Los informes que analizan la situación, obvian la verdadera razón de la despoblación, y es el masivo éxodo de las mujeres del medio rural lo que provoca que no haya natalidad suficiente para el relevo generacional. Cuando hablamos de natalidad hay que hablar de las mujeres y del hecho de que no quieran o no puedan permanecer en el medio rural, y ese

debería ser uno de los objetivos fundamentales si queremos que el medio rural sea sostenible. Para ello debe apostarse primeramente por políticas de empleo que fomenten la estabilidad del mismo y que den oportunidades reales a las mujeres en el medio rural. Las mujeres se van porque generalmente su nivel de formación es más alto y en el medio rural no encuentran oportunidades laborales, tampoco en el sector agrícola y ganadero donde no se están produciendo los cambios necesarios para su inclusión real. En segundo lugar, y como medida importante, deben existir unas políticas serias de corresponsabilidad y unas suficientes infraestructuras de atención a menores y mayores, quizá si cabe en este medio más que en ninguna otra parte porque eso incidirá en el empleo claramente. También deben mejorarse las infraestructuras de movilidad, porque muchas no disponen de vehículo propio o ni siquiera tienen carnet de conducir, y el acceso a medio telemáticos que facilitaría mucho su acceso a nuevos puestos de trabajo o al teletrabajo. Y desde luego una mejor atención sanitaria, agravada en estos espacios durante la pandemia (centros cerrados, falta de profesionales, imposibilidad de movimientos...). En definitiva, el papel que desempeñan las mujeres en el medio rural es esencial para asegurar la pervivencia y el desarrollo de las comunidades a las que pertenecen, sin embargo, la labor que realizan pasa muchas veces desapercibida, es “invisible”, en un entorno tradicionalmente masculinizado en el que tienen que enfrentarse diariamente a situaciones de discriminación, desempleo y falta de oportunidades; es por eso que debe reforzarse la presencia femenina a través de políticas públicas que consideren a las mujeres en un primer plano.

Otro de los problemas demográficos al que se enfrenta la sociedad en su conjunto es la falta de apoyo al desarrollo de la vida familiar. La natalidad no se corresponde siempre con la deseada por las dificultades de conciliar la vida laboral con la personal. Tener hijos es un factor de riesgo para caer en la pobreza por la falta de políticas públicas de apoyo. Es necesario un mayor apoyo en los cuidados de mayores y menores, sobre todo en la etapa de 0 a 3 años que sería fundamental para dar cobertura y autonomía a las parejas que deciden formar familias. Otro aspecto fundamental sería el fomentar políticas de conciliación corresponsable, no solo en lo que se refiere al reparto de los cuidados si no al referido al reparto de las tareas domésticas y usos y disfrutes del tiempo libre. Todo esto se agrava aún más si hablamos de las familias en el entorno rural, de las familias monoparentales o de las separadas.

El tercer aspecto que incide enormemente en nuestra población son las migraciones. Desde principios de siglo, la inmigración está jugando un papel clave en el contexto demográfico de Castilla y León. Gracias a este colectivo se contrarresta la pérdida de población por: la salida de personas trabajadoras de la Comunidad, el descenso de la natalidad y el aumento de la mortalidad. Un mundo económico globalizado requiere un marco de derechos laborales también globalizado que no se está dando.

La incorporación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes al mercado laboral se produce sobre todo en sectores precarizados con alta temporalidad, alta rotación, baja cualificación y bajos salarios. Se dificulta así su organización y reivindicación en defensa de sus derechos. Y la economía informal está siendo un nicho de trabajo para personas extranjeras que acceden a un empleo, pero no a derechos. Es necesario asegurar un marco laboral estable para todos y todas donde la falta de contratos y de altas en la Seguridad Social no tengan cabida y la contratación de personas inmigrantes se produzca en las mismas condiciones que las nativas. Otra manera de acabar con la segregación ocupacional es la formación, recualificación y el apoyo a la validación de titulaciones extranjeras.

La situación laboral convierte a las personas inmigrantes en ciudadanía de segunda y por eso defendemos el trabajo decente como la principal herramienta para la inclusión social en igualdad de oportunidades. Los CITE (Centros de Información a personas Trabajadoras Extranjeras) son una herramienta de apoyo a la acción sindical: informan de sus derechos a la población de origen extranjero, apoyan el trabajo de Gestión de la Diversidad cultural en los centros de trabajo, sensibilizan de realidades como la trata laboral, acercan el sindicato a las asociaciones de personas inmigrantes... Estos instrumentos sindicales de atención específica para este colectivo vulnerable vienen a reforzar la idea de clase trabajadora. Un concepto que los discursos racistas pretenden desmontar al enfrentar unos trabajadores/as contra otros/as en función de nuestro lugar de origen.

La otra cara de las migraciones son las salidas de personas de la Comunidad. La emigración debería de plantearse como una opción y no como una necesidad. Defendemos el derecho a no migrar, pero la falta de oportunidades laborales impulsa la emigración de trabajadores y trabajadoras, en su mayoría, jóvenes.

El éxito del reto demográfico pasa porque se establezcan personas en nuestra Comunidad, retornadas o inmigrantes, comunitarias o extracomunitarias, lo que requiere una nueva cultura de acogida tanto en nuestras ciudades como en nuestros pueblos.

Como se ha dicho, Castilla y León es una comunidad con un notable envejecimiento, al que debemos añadir el gran problema de las personas, principalmente jóvenes que deciden migrar ante la falta de oportunidades laborales, trabajos estables y con remuneración digna, a otras comunidades autónomas y/o a otros países donde las posibilidades de emanciparse y de futuro son más factibles. Jóvenes castellanos y leoneses, en su gran mayoría muy cualificados, altamente capacitados y con talento, deben migrar para encontrar oportunidades. Se van, dejando vacíos, y no teniendo hijos/as en nuestra tierra, por lo que tenemos unos índices de natalidad más bajos del mundo y, por ello, una sociedad envejecida.

Los datos de ocupación, de paro, de precariedad y de muy bajos salarios son conocidos por todos y todas. En ese sentido, defendemos los planteamientos que en estos campos realiza la Confederación de CCOO. Es necesario, por tanto, reforzar las políticas de empleo estatales y autonómicas, para que apoyen y promuevan la inserción y el trabajo digno de las personas jóvenes, en un empleo de calidad anclando el talento en Castilla y León y evitando la migración forzosa, la despoblación y el envejecimiento. Todo ello en las normativas, las políticas públicas y en nuestros planteamientos y conquistas en la negociación colectiva.

Reforzaremos sindicalmente el programa de orientación laboral para jóvenes y de esa manera aumentaremos la presencia sindical en los centros educativos, ya que es una base indispensable para que cuando se incorporen al mercado laboral tengan los conocimientos adecuados de un trabajo digno, seguro y con derechos y conozcan mejor a nuestro sindicato.

El acercamiento a las asociaciones juveniles de cualquier ámbito, políticas, educativas, ocio y tiempo libre, voluntariado..., permite llegar a las personas jóvenes de Castilla y León de una manera más amable. La participación de los Jóvenes de CCOO de Castilla y León, dentro de los Consejos de la Juventud, tanto locales, provinciales como en el autonómico, es muy activo y de gran interés, asesorando, informando y comunicando sobre las políticas juveniles y sociales existentes, algunas de ellas negociadas y acordadas en el diálogo social de Castilla y León.

En este sentido deberemos trabajar con mayor intensidad las relaciones y el acercamiento a las asociaciones juveniles, llevando el sindicalismo de clase allí donde están los jóvenes y sus problemas.

5.- Redes de protección y Garantía de Rentas.

La principal fuente de rentas de las personas trabajadoras, los ingresos y las rentas del trabajo, tienen su desarrollo particular en otros apartados de este documento. Las mejoras del Salario Mínimo Interprofesional, las mejoras pendientes del Iprem, las prestaciones articuladas en torno a los Erte, la prestación por cese de actividad de los autónomos/as, las nuevas prestaciones para colectivos determinados, el Ingreso mínimo vital, etc., son materias de importancia singular en salarios y en las prestaciones derivadas o supletorias de él. También es una medida positiva la que se ha acordó en este ámbito, en la AENC, para incorporarlo a la negociación colectiva, en el caso del salario mínimo de convenio. Tanto en unas como en otras el sindicato seguirá proponiendo e intentando mejorar constantemente, en los ámbitos del diálogo social tripartito con el gobierno y bipartito con la patronal, así como en la negociación colectiva.

Somos conscientes de que estas mejoras salariales y de ciertas prestaciones no son suficientes para cubrir las necesidades de la población, que bien por no poder acceder al empleo o por perderlo, o por circunstancias de la edad, de salud, etc., no tienen empleo, ni salarios o ingresos derivados del trabajo. Son varios los supuestos que posibilitan determinadas coberturas, que, si bien siempre son insuficientes, intentan garantizar unos ingresos a las personas o las familias con una cobertura muy importante desde el Estado y también creciente desde las CC.AA.

Desde el Estado se arbitran las prestaciones de la Seguridad Social, las más importantes evidentemente son las prestaciones de desempleo, en las que CCOO reclama su mejora evidente para recuperar lo perdido en las reformas laborales y actualizar a las realidades laborales del presente, así como las pensiones (jubilación, incapacidad, viudedad, etc.), en donde tenemos propuestas muy elaboradas, donde defendemos el sistema público de pensiones, su viabilidad y la búsqueda de soluciones a través del consenso y acuerdo del denominado Pacto de Toledo.

Partimos de la necesidad de mejora de las prestaciones y pensiones contributivas y no contributivas, sin olvidar los colectivos de personas trabajadoras no cubiertos como el de empleadas del hogar y los eventuales agrarios, sin olvidarnos del tratamiento que debe darse a las personas en el desempleo de larga duración, a los que hay que conseguir la necesaria cobertura de desempleo.

Castilla y León es una de las regiones más envejecidas, con algo más de un 25% de la población mayores de 65 años, con un número importante de ellos con cobertura de pensión contributiva. Solo cerca del 4% de este colectivo de edad tiene prestación no contributiva. Tenemos que profundizar en la necesidad de criterios de cobertura de la protección social, en el ámbito autonómico para los colectivos más vulnerables, no cubiertos por las prestaciones del Estado. Y ello sin olvidar la necesaria coordinación y cooperación entre las dos administraciones, necesaria en las prestaciones como en su caso, para establecer los itinerarios individualizados de reinserción laboral en el marco de las políticas activas de empleo.

En Castilla y León el Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) desde su creación a través del primer acuerdo de diálogo social, vino a paliar las situaciones de necesidad de las personas más

vulnerables, cubriendo con una ayuda económica mensual las necesidades básicas de quienes tenían menos recursos. Sucesivos acuerdos fueron mejorando esta prestación y cubriendo a un mayor número de personas, hasta que, en 2010, acordamos su sustitución por una nueva medida, la Renta Garantizada de Ciudadanía que supuso un salto cualitativo al ser aprobada como derecho subjetivo. Ésta y la Red de Protección a las Personas y Familias, fruto del consenso del Diálogo Social y avalada por todos los grupos políticos, aglutinó, ordenó y favoreció la coordinación de medidas de protección a la ciudadanía y especialmente a las y los más desfavorecidos, y dotó de carácter subjetivo los derechos de ayudas para las necesidades más básicas unidas a la alimentación a la infancia. Son dos líneas de protección que han contribuido a minimizar los datos de pobreza en Castilla y León, reduciendo en 5 puntos comparables con los niveles de pobreza estatales. La entrada del Ingreso Mínimo Vital, en el mes Junio, plantea un nuevo y necesario cambio en las líneas de protección a las personas en nuestra Autonomía. Hoy es pronto para saber cuántas de las 10.000, perceptores/as de renta, pasarán a serlo del Ingreso Mínimo Vital, y cuántos de esos perceptores/as recibirán las mismas cuantías que les aportaba el derecho Autonómico.

Por ello será importante que blindemos las cantidades del gasto en política social que las Administraciones venían destinando, sin descartar su implementación, conscientes del incremento de las personas que necesitaran apoyos, y que hoy, ya somos concededores/as de ese incremento, de personas o familias que se están incorporando al sistema de protección.

Esa nueva realidad de ampliación de las necesidades, requerirá de entrada una financiación mayor en el presupuesto para garantizar los derechos subjetivos que establece la Red de Protección. En Castilla y León, han solicitado el Ingreso Mínimo Vital, 25.800, personas, solo un 10%, la tienen concedida, y el resto está a la espera de confirmación o aceptación. Una vez conozcamos esa realidad, será necesario establecer las prioridades de cobertura en la mesa de negociación del Diálogo Social abierta, si debe ser subsidiaria para los perceptores/as del Ingreso Mínimo Vital, o en cuantías para ayuda al pago de vivienda, sin olvidarnos de mejora de la cobertura para la alimentación de menores de 0-3, o incorporar nuevos perceptores/as de los que no entren en las aceptaciones del IMV.

Desde Castilla y León, se cuenta con una importante experiencia en la Gestión del Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) en un inicio, y más de 10 años de experiencia de gestión de la Renta Garantizada de Ciudadanía, por ello desde CCOO valoramos como positivo que la gestión del Ingreso Mínimo Vital, una vez sean resueltas las primeras solicitudes que están en el sistema la gestión recaiga en la Comunidad.

6.- Políticas y Servicios públicos. Vivienda y Fiscalidad.

Hablar de lo público es hablar de lo común, de aquello que por no ser de nadie nos pertenece a todos y a todos y todas beneficia. Lo público es universal por principio, pero no repercute de igual modo sobre toda la población ni toda la población contribuye a ello de igual manera. Lo público obliga a quien lo administra, pero exige atención por parte de las personas administradas.

Lo público ha sido y deberá ser con más intensidad bandera de ese sindicalismo de clase. Básicamente porque todo lo público es salario indirecto, es decir, condiciones de vida. Si siempre fue una aportación capital para las y los más desfavorecidos, cuando el producto del trabajo se estrecha, la relevancia de lo común se acrecienta. Y cuando las tendencias privatizadoras se desbordan, más urgente es actuar en la defensa.

La cara más visible de lo público es la educación, la sanidad, el sistema de pensiones y los servicios sociales, casi todo ello convertido en competencias propias de la Comunidad Autónoma. En consecuencia, ha de ser campo de actuación prioritario para CCOO de Castilla y León, tanto como su intervención en los centros de trabajo, sean públicos o privados. Esa intervención sindical no ha de limitarse al cuidado de los derechos laborales del empleo público, sino que ha de asegurar que se trata de servicios prestados en condiciones y que son suficientemente financiados. Esto es, se hace imprescindible atender a la fiscalidad, que es la fórmula principal para asegurar justicia y equidad en la materia.

Pero lo público es mucho más que lo antes nombrado y en gran medida ese mucho es también espacio autonómico. A su lado hay otras expresiones no menores de esos mismos servicios públicos que conforman ya parte natural de nuestras vidas, tanto da que se trate de la vivienda como de las oficinas de correos. Su condición nos pasa desapercibida y pensamos que va de suyo, que ahí han estado desde el inicio de los tiempos y que ahí seguirán a perpetuidad, con independencia del sistema fiscal establecido, y eso no es así. Por eso mismo, tiene que ser un compromiso claro de todo el Sindicato.

Los servicios públicos, y las prestaciones públicas, han sido determinantes y los serán para actuar y resolver los enormes problemas generados como consecuencia de la pandemia y sus efectos. El refuerzo, en el sentido más amplio posible, de los servicios públicos, de las administraciones públicas, en la sanidad, en la educación, en los servicios sociales, en los servicios públicos de empleo, de la Seguridad Social, de las relaciones laborales en general, etc., es objetivo prioritario de CCOO.

El sindicato también propone y defiende que ciertas actividades económicas estratégicas, productivas y de servicios, debieran desarrollarse adecuadamente con la existencia de un sector público industrial y de servicios importante, como por ejemplo con una banca pública, o en sectores como el transporte, las telecomunicaciones o el sector energético, entre otros.

Sanidad, servicios sociales y educación.

Fortalecer el Servicio Sanitario Público de Castilla y León es objetivo prioritario del sindicato. La aparición de la covid-19 ha evidenciado aún más las carencias acumuladas de nuestro Servicio Público de Salud, tras años de amplios recortes presupuestarios y de recursos técnicos y humanos. Estamos ante necesidad y por ello de una oportunidad para mejorar y situar en condiciones óptimas el sistema, para afrontar los nuevos retos, teniendo en cuenta las características que afectan a nuestra Comunidad. En ese sentido proponemos:

Unos presupuestos públicos suficientes, eficaces y reales. En 2020 el gasto sanitario se está incrementando considerablemente por las consecuencias de la pandemia y las asignaciones a fondo perdido del Estado a las CC.AA. En 2021 y siguientes Castilla y León debe recuperar los desajustes presupuestarios incrementando el gasto de forma importante. Con una apuesta prioritaria por la Atención Primaria, que es el eje sobre el que pivota la mejora del S.P.S. Se deben impulsar medidas organizativas, estructurales, de gestión y de recursos humanos. Incentivar los puestos de zonas de difícil cobertura y evitar la fuga de profesionales. Mejorar la coordinación entre los diferentes niveles, incluida la Salud Pública y la Salud Mental. Recuperar la atención comunitaria.

Negociar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos y realizar una Oferta de Empleo adecuada, mediante unas nuevas convocatorias para recuperar el empleo perdido durante la crisis y alcanzar

en nuestra Comunidad las ratios para igualar la media nacional. Reforzar el servicio público de salud, disminuyendo los conciertos y recuperando la externalización de servicios y de profesionales y aumentar el porcentaje dedicado a inversión en dotación de recursos materiales en lo público. El aumento del número de camas y la disminución en las listas de espera, así como profesionalizar la gestión en los centros y servicios de Sacyl es indispensable, así como apostar por la investigación y por la prevención y la educación para la salud, entre otras materias importantes.

Es necesario el desarrollo e implantación de la atención Socio-sanitaria, que favorezca un envejecimiento saludable de las personas mayores, para prevenir e intervenir en la dependencia, una vez la misma ya tiene una importante afectación en nuestra comunidad, es necesario una atención diferenciada del resto de la ciudadanía, según el lugar de permanencia de las personas dependientes, sea su domicilio habitual, su estancia temporal o su centro residencial, y esta atención debe ser cubierta por la Atención Primaria.

La negativa implicación de las administraciones, para garantizar los cuidados a las personas, la escasa cobertura y financiación, ha establecido un sistema de atención a la dependencia con trabajos mal valorados social y económicamente, y con una cobertura en los servicios, mejorable, la pandemia evidenció esa realidad, y hoy hace necesario un cambio de rumbo. Los retos que el sindicato tiene en el desarrollo de los servicios sociales, por un lado, en la protección a las personas y en otra en la atención a la dependencia.

El desarrollo en Castilla y León de la ley de dependencia, históricamente ha sido reforzada en una parte importante por el impulso de materias tratadas en el dialogo social, que construyeron un modelo de referenciado por otras autonomías, en relación a la apuesta por los servicios en detrimento de las prestaciones, para las y los cuidadores informales, criterio aquí implantado, y que hoy cogen especial relevancia en un contexto general de apuesta por una adaptación y mejora del modelo de la Ley de Dependencia. Los datos evidencian una situación en la atención en los centros residenciales, que hace necesario incorporar cambios en una próxima Ley de residencias. Especial mención merece el alto crecimiento en prestación vinculada (principalmente para residencias), y una reducción de plazas públicas. Pero no podemos olvidarnos que la situación de la crisis sanitaria evidenció la necesidad de incorporar cambios importantes en el sistema en general y en Castilla y León, en particular.

El primer cambio debe venir del sistema de cofinanciación, forzando al estado a asumir su financiación del 50% del gasto en Dependencia a las Autonomías, sin olvidarnos de los criterios de refuerzo, de aquellas que la prestación a los/as usuarios/as es más dispersa, considerando los múltiples puntos de prestación. Ese primer objetivo tiene que permitir, una mejora en la calidad, la intensidad la compatibilidad, en definitiva, una mejora para los usuarios/as y que actúe, sobre la cualificación y el reconocimiento profesional de las personas que prestan estos servicios.

Revisar el modelo, significa que en la hoja de ruta que establezcamos, supone una mayor apuesta por el mantenimiento de las personas en sus domicilios, como preferencia de elección de los propios dependientes, pero para ello será necesario, revertir los recortes del 2012, en la intensidad de la ayuda a domicilio con ampliación de prestaciones, son muchos y variados los servicios que se pueden y deben prestar para facilitar la convivencia en los domicilios, mejorar la teleasistencia avanzada, incorporar el respiro familiar, mejora de las plazas de centros de día, equilibrar entre las plazas públicas o concertadas, garantizar una adecuada coordinación socio-sanitaria, prestada desde la atención primaria, sin olvidarnos que la atención sanitaria es universal y por tanto, los residentes en centros asistenciales tienen el derecho de cobertura reconocido, y como última

premisa, la necesidad de dar respuesta a una demanda social de incorporar el asistente personal, previo a una ordenación de las funciones para que no colisione con la ayuda a domicilio, y que estos servicios se puedan ir incorporando en un sistema de compatibilidad que permitan cubrir las necesidades de las personas en sus domicilios.

La paralización de criterios que debió de establecer el estado, con el valor de los servicios y los criterios de contribución de los usuarios en función de rentas, ha provocado una variedad en las diferentes autonomías que hace necesario, un análisis de situación de copagos en los diferentes servicios y establecer unos criterios homogéneos, que nos permita seguir avanzado en el ámbito de Castilla y León, en ese objetivo.

De igual forma, la incorporación de una financiación del estado para la dependencia, debe permitir forzar en esa mesa con el Ministerio criterios de mejora en la financiación en función de objetivos, de listas de espera, ruralidad, equilibrio entre la atención público privada y por último y muy importante, tiene que posibilitar la mejora de las ratios de personal, y la mejora de sus retribuciones.

En el ámbito de la educación seguimos defendiendo un sistema educativo público, universal, inclusivo, laico y gratuito, que se encamine a la reducción progresiva de los conciertos educativos, que apueste por la mejora de la Formación Profesional y su necesaria actualización al momento presente, que reduzca significativamente el abandono y el fracaso escolar, que aumente la red de escuelas infantiles públicas de carácter educativo y no asistencial, y además se mejoren los programas de conciliación de la vida laboral, familiar y escolar.

Es esencial en esta materia asegurar una financiación suficiente en Castilla y León, un gasto público educativo sostenido, que es una inversión de futuro, para garantizar una educación de calidad. En nuestra Comunidad debe incrementarse de forma inmediata la inversión en educación y llegar al 5% del PIB regional. Seguimos en valores previos a la crisis y por debajo de la media nacional y europea. El compromiso nacional era incrementar el GPE hasta un 5,5% del PIB en una legislatura.

En un escenario de prórroga del II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, deben culminar todos los procesos pendientes y las ofertas de empleo público deben ser mucho más amplias y deben eliminar la tasa de reposición, para permitir un adecuado incremento de las plantillas, que en el ámbito de la educación se sitúan en un 25% y para disminuir la elevada tasa de interinidad y temporalidad situada en torno al 20%, algo que nos aleja de todos los postulados recomendados por la UE. Asimismo, una educación de calidad también requiere un aumento de plantillas para seguir defendiendo la bajada de la ratio a 20 alumnos/as por aula en todas las etapas.

La mejora del empleo público debe ir encaminada, además, a reducir la parcialidad, que en muchas ocasiones conlleva el rechazo de ofertas de trabajo y la falta de profesorado en algunos centros, especialmente en la zona rural. Enlazando con ello, debido a las características de nuestra comunidad, consideramos que se debe potenciar y compensar el empleo en las zonas rurales ultra periféricas, de la misma manera que se está haciendo en otros sectores públicos.

La suspensión de las clases presenciales provocada por la pandemia del COVID-19 ha exigido y exigirá, al menos durante el curso 20/21, un replanteamiento del desempeño de tareas educativas, de todos los niveles, del trabajo en el aula de las y los docentes y de los procesos de formación inicial y permanente de los/as trabajadores/as vinculados a la educación. Esta situación exigirá la puesta en marcha de planes de Inversión Educativa, que incluya Plan de Digitalización y Formación;

un Plan de Seguridad, Salud e Higiene; un Plan de Refuerzo, así como proveerse de los medios tecnológicos y materiales necesarios: servidores con suficiente capacidad, equipos para procesos de información y conexión fibra a internet. Asimismo, es esencial abordar la regulación del teletrabajo en el ámbito docente, para evitar jornadas de trabajo excesivas.

Respecto a la etapa educativa de cero a tres años, debemos reforzar y extender la red de escuelas infantiles públicas, integrándolas en lo posible en la red de colegios públicos de la comunidad, donde la bajada de la natalidad está dejando espacios disponibles, impulsando el verdadero carácter educativo de esta etapa y no meramente asistencial, toda vez que ya ha sido transferida su gestión de la Consejería de Familia a la Consejería de Educación.

Asimismo, es preciso el refuerzo presupuestario en las etapas obligatoria, bachillerato y FP, donde se mantienen niveles importantes de fracaso escolar, recuperándose los niveles de inversión que cayeron durante la crisis y han continuado así durante estos años, comprometiendo por ejemplo el despegue de la formación profesional y su capacidad para convertirse en una oferta atractiva para jóvenes y para trabajadores y trabajadoras. También es preciso mejorar la política de becas en estas enseñanzas, incluido el complemento autonómico a las becas erasmus para el alumnado de formación profesional.

El Sistema Universitario Público de Castilla y León tiene ante sí el desafío de mantener su calidad y su competitividad en un escenario complejo y cambiante, donde es precisa la voluntad de la Administración para asegurar la financiación estable de sus actividades, tanto de la docencia como de la investigación, y la complementariedad de las ofertas de las cuatro universidades públicas, evitando la competencia de las ofertas de las universidades privadas. Nuestras universidades tienen riesgos importantes como el envejecimiento de las plantillas y la caída de alumnado en muchas titulaciones, lo que exige medidas que los aborden, tanto en la política de contratación y consolidación del profesorado como en la de tasas y becas y ayudas de estudio que aseguren la accesibilidad a estas enseñanzas y eviten la salida de nuestros jóvenes hacia otras comunidades con tasas más bajas.

La labor fundamental llevada a cabo por determinados sectores de actividad que prestan servicios para las administraciones públicas, evidenciados durante la situación sanitaria, que son considerados como esenciales, ha puesto de manifiesto la necesidad de mejora del empleo y de la prestación de estos servicios, que son pieza clave en el llamado estado de bienestar.

Estas actividades juegan un papel muy importante en la atención a la dependencia, en los cuidados en general, en programas de conciliación laboral, familiar y escolar en la educación, en la sanidad, etc., todos ellos sometidos a la Ley de Contratos del Sector Público, que tiene en sus principios legales potenciar la integridad y los aspectos sociales, ambientales e innovadores.

La propia ley orienta las necesidades de aplicar la misma con los criterios de transparencia y eficacia, que sean generadores de empleo estable y de calidad, constituyendo un valor en unas buenas prácticas socialmente responsables. Y para que estos criterios puedan ser medibles y evaluables, es necesario reforzar las propuestas del diálogo social canalizándolo en la “mesa de contratación de la Junta de Castilla y León”. Sin descartar el desarrollo de estas medidas en las administraciones locales para que la responsabilidad social de las administraciones con el empleo y los servicios externalizados no finalice una vez adjudicados los servicios.

Hay que mejorar y reforzar la capacidad de propuesta y de presencia coordinada del sindicato en los órganos de participación institucional en todas las administraciones públicas. En el ámbito

autonómico, con una importante red, tanto en el sistema sanitario (Consejo castellano y leonés de Salud, Consejos de salud área y zona), como en la educación (Consejo de Universidades, Consejos Sociales de las cuatro universidades públicas, Consejo de la Formación Profesional, Consejo Escolar, Consejos Sociales de los centros integrados de F.P.), debe permitirnos trabajar coordinados e influir más, en la medida de lo posible, en estos ámbitos.

También en las entidades gestoras de políticas sociales, Consejo Regional de la Mujer, Consejo de Servicios Sociales, Consejo Asesor de la Juventud, etc. y, de forma general, en estos importantes órganos de participación incrustados en las diferentes Consejerías de la Junta, que realizan las políticas públicas autonómicas y en las cuales debemos trabajar con rotundidad si queremos influir en ellas.

Políticas de vivienda.

Las políticas públicas en materia de vivienda deben reforzarse. Las dificultades que muchas personas encuentran para hacer efectivo ese derecho a la vivienda, hace necesario actuar desde un compromiso estatal, que intervenga en los problemas que la ciudadanía tiene, por el precio de los alquileres, las viviendas en determinadas manos, con objetivos especulativos, hogares con dificultades para hacer frente a los gastos fijos, viviendas poco seguras y accesibles y con escasos o nulos cumplimiento de las medidas de eficiencia energética.

La situación iniciada por CCOO en el Diálogo Social en el 2013, ha tenido su continuidad hasta este momento, si bien los criterios que se establecieron en la apuesta para que la administración se dote de mayor número de viviendas para ponerlas a disposición de la ciudadanía, no ha sido suficiente y un importante número de ciudadanos/as de Castilla y León, ven con mucha incertidumbre el acceso y mantenimiento en una vivienda a precios razonables y acordes a sus ingresos. Por eso la apuesta tiene que ser de un importante refuerzo presupuestario en las líneas de acción establecidas. Ordenar e implementar el parque público de viviendas para el alquiler de manera importante y esa incorporación deberá producirse por la adquisición de viviendas ya construidas, pero sin descartar nueva construcción, con la idea de tener viviendas en diferentes puntos de la comunidad. De igual forma la insuficiencia del número de viviendas existentes en el Parque hace necesario el mantenimiento de las ayudas al alquiler, que es la línea más inmediata que contribuye al objetivo efectivo de facilitar la vivienda a un número importante de personas.

Es necesario que la cooperación existente entre la Administración Central, Autonómica y Local, para cumplir los objetivos 2030 de desarrollo sostenible, de intervención en la renovación de las viviendas que el 80% son de construcción de antes de 1979 existentes en Castilla y León. En este contexto es necesario seguir trabajando y ampliando e implicando a la Administración autonómica y local, para presupuestar líneas de intervención y mediación para poner en el mercado el mayor número de viviendas para el alquiler.

En el momento de la elaboración de estas ponencias, no consideramos que tengamos zonas tensionadas en base a los criterios que estableció el Ministerio, pero eso, no significa que tengamos que estar vigilantes, puesto que existen zonas con los alquileres más altos y hace necesario estar atentos/as, por si fuera necesario establecer medidas o iniciativas, que permitan intervenir en el precio del alquiler.

Sin olvidarnos que la realidad de nuestra Autonomía hace necesaria abordar una estrategia diferente en las zonas rurales, que conecte las líneas de empleo con la facilidad de optar al alquiler,

la rehabilitación o en algunos casos la compra para los jóvenes, como otra línea de acción que contribuya al mantenimiento de jóvenes en las zonas rurales

Fiscalidad justa y progresiva.

CCOO reclama contar con unos presupuestos suficientes para implementar las medidas necesarias tanto en lo que tiene que ver con la garantía de prestación de las políticas públicas que garanticen a toda la ciudadanía el acceso a los servicios y prestaciones del estado del bienestar, así como la puesta en marcha de iniciativas de estímulo empresarial que sirvan para reforzar y mejorar nuestro tejido productivo. Elaborar estas políticas presupuestarias requiere realizar un ejercicio de responsabilidad a la hora de establecer vías y medidas fiscales realistas para obtener dichos recursos, junto con el que supone decidir la priorización del gasto y las inversiones en función del interés social al que vayan destinados. No obstante, el objetivo de la fiscalidad no es exclusivamente la recaudación, sino que una buena estructura impositiva basada en la progresividad y en la equidad es un factor fundamental de distribución secundaria de la riqueza, que deberá estar encaminada hacia la obtención de la justicia social. En este sentido, en nuestra Comunidad se requiere:

Un modelo nuevo de financiación autonómica que le permita contar con los recursos necesarios. Ese modelo debiera ser más justo en relación a las características propias de Castilla y León, dispersión, despoblación, envejecimiento, etc. Además, con sectores de bajo valor añadido, con una estructura empresarial que es dependiente de decisiones foráneas, con salarios por debajo de la media nacional y con una mayor proporción de trabajadoras/es autónomos. Todas estas condiciones redundan en que los ingresos fiscales sean inferiores a los que corresponde atendiendo exclusivamente al peso de nuestra economía en el conjunto del Estado. Por ello reclamamos y hacemos nuestra la propuesta confederal en el ámbito fiscal estatal (reforma fiscal profunda, armonización coherente entre las CCAA, etc., y en las competencias propias fiscales proponemos:

Que los Impuestos cedidos, como el IRPF, se estudie la capacidad recaudatoria derivada de la equiparación de la escala autonómica con la escala estatal ya que Castilla y León es, junto con Madrid, la única CCAA en la que la escala autonómica está por debajo. Esto supondría fundamentalmente el incremento de tipos en cada uno de los tramos de renta, incrementos que serían mayores en los tramos altos de renta que en los tramos bajos. En el impuesto de Sucesiones y Donaciones, que en los últimos años se han adoptado decisiones en Castilla y León (y también en otras CCAA) tendentes a la bonificación completa del impuesto. Más allá del falso debate sobre que esta figura supone una doble fiscalidad, lo cierto es que se trata de las pocas que suponen imposición directa y que además lo hacen no sobre rentas sino sobre patrimonio, lo cual lo hace doblemente redistributiva. Por ello planteamos la recuperación de niveles anteriores de bonificación, asimilados a las CCAA en las que el nivel de bonificación fiscal de este impuesto sea el más bajo. En el impuesto de Patrimonio, en tanto que no se realice una armonización fiscal de este impuesto en el conjunto del Estado, planteamos que se reduzcan los mínimos bonificados para incrementar la recaudación.

Además, apostamos por una fiscalidad medioambiental. Uno de los principales valores endógenos de la Comunidad es su patrimonio natural. Preservarlo debe ser un compromiso social e institucional y parte de esa preservación debe proceder de la búsqueda de fórmulas para desincentivar la realización de actividades que supongan su degradación, por cuanto que limitan

el potencial económico de la Comunidad. Castilla y León cuenta, tan solo, con dos tributos propios en este ámbito: el impuesto sobre la eliminación de residuos en vertedero y el impuesto sobre la afección medioambiental causada por determinados aprovechamientos del agua embalsada, por los parques eólicos, centrales nucleares y por las instalaciones de transporte de energía eléctrica de alta tensión. Por lo tanto, deben implementarse otras figuras tributarias, tal y como sucede en otras CC.AA. La introducción de estas nuevas figuras tributarias podría circunscribirse, no sólo al ámbito medioambiental, sino a otros aspectos que, entre otras cuestiones, tengan que ver, por ejemplo, con la salud de las personas.

Por último, en la lucha contra el fraude se necesita de un auténtico plan de lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida que, entendemos debiera ser un verdadero objetivo de Estado, que permita aflorar recursos y que desincentive un modelo económico insolidario en el que el perjuicio es tanto en ingresos públicos, como en cuanto a que las empresas que actúen de esta manera estén obteniendo una ventaja desleal frente a las empresas que respeten la normativa fiscal, laboral y medioambiental.

Prioridad tres. La actuación del sindicato: diálogo social y negociación colectiva.

Diálogo social tripartito.

Los procesos de concertación de ciertas políticas públicas que realiza CCOO de Castilla y León, como sindicato más representativo, junto a la Ugt, la patronal Cecale y el Gobierno Autonómico, vienen en nuestra Comunidad de muchos años atrás. Ya en 1990 firmamos el primero dando pie a la creación de Consejo Económico y Social (CES) y, entre otras materias, el Ingreso Mínimo de Inserción (IMI). Este proceso fue ganando presencia, con nuevas materias provenientes de las transferencias del Estado en los ámbitos de la sanidad, la educación, las políticas sociales y las políticas de empleo y de relaciones laborales, que junto al desarrollo de las propias competencias aumentó de forma sustancial los presupuestos y las materias susceptibles de negociación y posible acuerdo.

El final de la década de los noventa y el principio de la siguiente, sobre todo a partir de 2001, supuso un salto cuantitativo y cualitativo muy importante y, ya a partir de su regulación en el Estatuto de Autonomía como principio rector de las políticas públicas y de su desarrollo en la Ley 8/2008 de creación del Consejo de Diálogo Social y regulación de la Participación Institucional, adquiere un importancia singular, única en el Estado español en aquel momento, de institucionalización de los procesos y procedimientos de la negociación, de la concertación con el Gobierno. Este objetivo se está reclamando en los textos confederales en estos últimos años y también está como objetivo a conseguir en las ponencias congresuales confederales en relación al Gobierno de España.

A partir de la crisis financiera y sobre todo a partir del 2012, con los ajustes y recortes de todo tipo, los procesos de negociación fueron más difíciles, más complicados evidentemente, pero conseguimos negociar y acordar políticas públicas en favor de los que representamos, tales como los planes locales de empleo, los programas de ayudas económicas a los desempleados/as y ayudas a los suspendidos/as en los Erte, programas propios de servicios a la ciudadanía y de formación/orientación importantes para trabajadores/as, y evidentemente la Renta Garantizada de Ciudadanía, como derecho subjetivo, o los sucesivos acuerdos en la Dependencia, que nos sitúa reiteradamente en el primer lugar en este ámbito de entre todas las CC.AA.

La situación actual, anterior al Covid, giraba en los mismos términos. Con procesos de negociación y acuerdos en su caso, organizados en materias, en general con periodos anuales, aunque con excepciones en algunos casos, pero, en definitiva, con bastantes acuerdos en materia de empleo y relaciones laborales, en materias sociales, incluidos socioeducativos y en algunas materias económicas y medioambientales.

En ese proceso, en nuestra Comunidad siempre realizado con gobiernos mayoritarios del partido popular, apareció en la escena el gobierno de coalición, en este caso con Cs. Este hecho, del cual hará casi dos años cuando celebremos el Congreso, ha complicado sobremanera la concertación. Es cierto que con este gobierno hemos firmado tres acuerdos hasta el momento y que, en general, se cumplen con muchas dificultades los cerca de veinte acuerdos vigentes, pero también lo es que hay incumplimientos muy serios. La aparición de la pandemia ha venido a priorizar créditos y políticas sanitarias, de protección social y mantenimiento de empresas en el ámbito estatal, con problemas de todo tipo; sin embargo, las debilidades y actitudes del gobierno de coalición autonómico están produciendo problemas y desafección en estos ámbitos y augura una etapa difícil. Es muy posible que pierda fuerza la concertación regional durante los próximos meses. No será porque nosotros cejemos en el empeño. El diálogo tripartito, la concertación con los gobiernos y la patronal, la labor sociopolítica es objetivo irrenunciable de nuestro Sindicato.

De hecho, pese a los problemas enunciados, está previsto y aprobado en el Consejo de Diálogo Social, a la hora de redactar estas ponencias, un proceso de negociación muy amplio, ya que culminan en 2020 acuerdos en materias de la categoría e importancia de la política industrial y energética, de las políticas activas de empleo, formación, prevención y conciliación e igualdad en el empleo, el sistema de la dependencia o de medio ambiente y cambio climático, que queremos encarar con propuestas ambiciosas, para negociar y tratar de acordar estas políticas que estarán vigentes en próximos años.

Tenemos abiertas, en estos momentos dos mesas, una de ellas sobre violencia de género y la otra de sobre la “fusión” del Ingreso Mínimo Vital y la Renta Garantizada de Ciudadanía, a la que se sumará la del Plan de Choque por el Empleo. En este sentido, también está previsto para el próximo año otras negociaciones cuyos acuerdos culminan en el 2021, entre ellas materias socioeducativas, de vivienda, o de inmigración.

En el ámbito del Diálogo Social Local Tripartito, en el que negociamos y tratamos de acordar con las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes, hemos dado pasos muy importantes. En el anterior mandato congresual, a partir del 2015, construimos los Consejos de Diálogo Social Local respectivos en todas estas instituciones, salvo una, y en alguna localidad más, caso de Benavente, aunque no cumplía el requisito en ese momento, y donde también se negociaron y se llegó a los primeros acuerdos de este tipo en bastantes diputaciones y capitales de provincia y localidades importantes. Ese proceso se ha ido consolidando y extendiendo, en general, en el mandato actual, y lo hemos conseguido y es importante decirlo, con gobiernos de tres partidos diferentes y, ahora incluso, con gobiernos de coalición de derechas o de izquierdas. También se ha extendido a algunas entidades locales determinadas en 2020, que antes no lo asumían, básicamente por la insistencia sindical y, obviamente por motivos de la pandemia y sus consecuencias. En algún caso ha pasado lo contrario, algún ayuntamiento y diputación no han querido llegar a acuerdos nuevos, cuando los habíamos tenido con anterioridad.

En todo caso, esta extensión del diálogo social tripartito a las EE.LL., es única en España, al menos de forma homogénea en toda la Comunidad Autónoma. Es un logro sindical de primer nivel. Es

obvio que la interlocución y la capacidad del sindicato ha aumentado de forma exponencial ante la administración local y, además, hemos logrado influir claramente con los acuerdos en las políticas de empleo en sentido amplio y en las políticas sociales, entre otras materias.

Deberemos seguir trabajando en todos estos ámbitos para lograr abrir la negociación y los posibles acuerdos allí donde no los haya y, en cualquier caso, aunque no los hubiera, reclamar la importancia institucional y de participación, de información y consulta, que tiene el Consejo de Diálogo Social Local tripartito que, además, puede negociar y acordar. En nuestras propuestas y en esos acuerdos nuevos firmados CCOO está introduciendo nuevas materias en torno a la conciliación y la igualdad de género y de oportunidades, la vivienda social, la economía verde, la movilidad, las condiciones sociales y de empleo de las contratadas, además de temas de tributos, actuaciones sectoriales y de intendencia, debido al covid-19. Es decir, estamos logrando ampliar el abanico de materias con posibilidades de negociación y acuerdo.

La participación de las estructuras sectoriales regionales y las territoriales ha sido y será básica en la elaboración de propuestas, en los grupos de trabajo internos y en su caso, externos, así como en las propias mesas de negociación con los demás miembros del diálogo social tripartito en la Junta de Castilla y León y en las Entidades Locales. En el mismo sentido, hemos estado y estamos a disposición de las estructuras sectoriales, para lo que se crea oportuno, en aquellos acuerdos de diálogo social bipartito, y evidentemente para las estructuras territoriales.

Política institucional.

En el ámbito del diálogo social tripartito, y aún si no lo hubiera, los órganos de participación institucional tienen mucha importancia en la configuración de las políticas públicas de las Administraciones, más de lo que se traslada a la sociedad en general y a la clase trabajadora en particular. Singular importancia tiene la política institucional en Castilla y León por dos motivos específicos: el primero porque los agentes sociales y económicos más representativos estamos en todos los órganos autonómicos por la ley 8/2008 y en segundo término porque algunos de ellos muy importantes en las relaciones laborales tienen competencias de facto, de desarrollo y negociación derivadas de los propios acuerdos de diálogo social, en que actúan como comisiones de desarrollo y seguimiento en esas materias, tales como los Consejos de Empleo, de Prevención de Riesgos Laborales o el Consejo de Trabajo, los tres en la Consejería de Empleo o el Consejo de Formación Profesional, en la Consejería de Educación. En aquellas materias donde no hay órganos tripartitos adecuados para desarrollar y hacer seguimiento creamos en los acuerdos firmados Comisiones de Seguimiento.

En este ámbito de la política institucional, CCOO cree necesario revisar, mejorar e incluso crear algunos nuevos órganos autonómicos para dar respuesta a nuevas realidades, por ejemplo, en el ámbito de la Industria o en el campo de las organizaciones de autónomos/as, donde actualmente existe una Mesa del trabajo autónomo. La revisión de sus normativas tiene que ver, entre otras cosas, con incorporar todos aquellos aspectos de la perspectiva de género y las nuevas realidades en torno a los derechos de igualdad de género y de la conciliación.

Juega un papel muy destacado en estos ámbitos institucionales y de participación el Consejo Económico y Social (CES), por sus funciones, componentes y prestigio acumulado durante todos estos años, donde el sindicato trabaja muy seriamente en la realización de sus tareas, que son importantes y que informan la labor legislativa inicial del Gobierno y de las Cortes, entre otras.

CCOO de Castilla y León tiene elaborado un documento de propuestas, muy completo en el ámbito de la mejora de la Democracia Participativa en Castilla y León, que abarca la reforma del Estatuto de Autonomía, la mejora del Reglamento de las Cortes y el derecho de consulta y referéndum, así como estamos trabajando ya para incorporar a dicho documento las propuestas de mejora en la participación institucional autonómica.

Debemos destacar en esta labor institucional nuestra Oficina sindical de Relaciones con las Cortes de Castilla y León, donde realizamos un trabajo importante en relación a la actividad parlamentaria en general, con los grupos políticos en particular, con materias generales o sectoriales y donde tratamos de dar cobertura y prestar la atención debida en este ámbito a las estructuras del Sindicato y, en su caso, a colectivos de trabajadores/as, compañeros/as de sindicatos hermanos de otros países o asuntos protocolarios de importancia en la Comunidad, además de evidentemente dar cobertura a la parte de la actividad propositiva y estratégica global de CCOO de Castilla y León que, en muchas ocasiones tiene trayectoria con los grupos parlamentarios y con las propias competencias legislativas de las Cortes.

La negociación colectiva

La negociación colectiva es la tarea más importante de nuestra actuación, es la herramienta que nos permite mejorar la calidad de vida y de trabajo de las personas trabajadoras, y el camino para avanzar en derechos laborales, así como el espacio natural para abordar el reparto de la riqueza que se genera en las empresas. También tenemos que explorar con mayor intensidad el campo del diálogo social bipartito en el ámbito sectorial, como espacio de regulación de las relaciones laborales, más allá de los convenios colectivos.

Ampliar la cobertura de la negociación colectiva a los sectores de actividad sin convenio colectivo, por medio de las fórmulas legal y convencionalmente establecidas, así como reducir el número de convenios sectoriales para racionalizar la negociación colectiva y contar con unidades de negociación más grandes y, por lo tanto, más fuertes, es un objetivo histórico de CCOO en nuestra comunidad, que podemos conseguir a través de unificar convenios y ampliar ámbitos de aplicación y territoriales.

Las reformas laborales impuestas en 2010, 2011 y en especial la de 2012, han supuesto un ataque frontal al marco legal de la negociación colectiva alterando aspectos centrales, así como un deterioro del modelo de relaciones laborales, estableciendo un desequilibrio a favor de los empresarios/as. Es necesario un cambio en las leyes laborales que devuelva el equilibrio a las relaciones laborales y la negociación colectiva y de respuesta a las nuevas realidades del trabajo, pero esto no será suficiente, si no inclinamos la balanza de la correlación de fuerzas a nuestro favor en la negociación colectiva, para que los convenios colectivos fuente reguladora de derechos den respuesta a las necesidades y problemas que tienen las personas trabajadoras en un mercado laboral cambiante.

Ser responsables en el proceso de renovación de los convenios colectivos, no quiere decir que nos olvidamos de la devaluación de los salarios que hemos sufrido durante la crisis iniciada en 2008 y que ha tenido una salida desigual de la misma, al no verse reflejado el crecimiento de la economía en la recuperación del poder adquisitivo perdido, por ello, no podemos consentir que los salarios se vuelvan a devaluar como medida para salir de la crisis sanitaria. Por tanto, mantener y mejora

el poder adquisitivo de los salarios y acabar con la brecha salarial de género siguen siendo el eje central de la política salarial del sindicato.

Si los cambios tecnológicos en la era de la digitalización llevan consigo un aumento de la productividad, la consecuencia debe de ser la reducción de la jornada laboral en la normativa laboral, en este sentido, para CCOO es fundamental avanzar en la reducción de la jornada y la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva, de manera que permita un reparto más justo del empleo.

Anualmente se establecerán unos criterios y orientaciones en materias comunes para abordar entre otros los nuevos retos que constantemente se presentan en la negociación colectiva. La unidad de acción con UGT y otras organizaciones sindicales en los diferentes ámbitos de actuación y negociación, para impulsar y modernizar la negociación colectiva y como factor determinante en la estrategia para avanzar en los derechos laborales de las personas trabajadoras.

El enfoque de género en la negociación colectiva en nuestro sindicato pasa ineludiblemente por incrementar la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, y por tanto debe apostarse por equiparar la representación de ambos sexos en la negociación colectiva, sobre todo en la sectorial.

La participación activa de los delegados y delegadas de CCOO y trabajadores y trabajadoras en el proceso de negociación, nos debe permitir mejorar nuestra organización y fortalecer la movilización, así como un mayor grado de identificación del convenio colectivo por parte de las personas trabajadoras, como el marco regulador de sus condiciones laborales.

Avanzar en la unidad de acción interna, para tener una negociación colectiva más potente, será determinante en una comunidad como la nuestra donde contamos con una negociación colectiva muy dispersa a lo largo y ancho de Castilla y León, con unidades de negociación muy pequeñas, y sin representación sectorial en muchas de ellas. Por ello, se hace necesario intensificar la coordinación y cooperación para avanzar en el fortalecimiento de la unidad de acción interna, a través de los Comités de ámbito provincial y autonómico de la negociación colectiva, de manera que nos permita establecer estrategias comunes de negociación, contenidos, manejo de tiempos, movilización... al objeto de abordar los procesos de renovación de los convenios con más garantías y, mejorar así, el contenido de los convenios colectivos.

En nuestra comunidad abordamos la negociación de 186 convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial y Autonómico, 356 de empresa y 171 de las distintas administraciones públicas de aplicación a los trabajadores/as con derecho a la negociación colectiva. Un total de 713 convenios colectivos que dan cobertura a 403.220 personas trabajadoras.

La obligatoriedad que establece la Ley en la incorporación de medidas y planes de igualdad en las empresas, y las nuevas modificaciones establecidas en las que nuestra participación como sindicato se hace indispensable, es una oportunidad no solo para intentar eliminar las discriminaciones entre hombres y mujeres en las empresas, sino para hacernos visibles y poder entrar en empresas que no tienen representación sindical. Esto conlleva una imprescindible necesidad organizativa y planificación del interno para poder llevarlo a cabo principalmente a través de la formación con perspectiva de género de las personas del sindicato que llevan a cabo dicha negociación.

El Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), es un organismo, que desarrolla los procedimientos de conciliación- mediación de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León – III ASACL – fruto de la negociación colectiva y dentro de la autonomía colectiva de las partes firmantes.

Ni el anterior Gobierno del PP ha cumplido, ni el actual de coalición PP-Cs está cumpliendo con los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social, para llevar a cabo la extensión territorial y de competencias en nuestra comunidad. Seguiremos trabajando para que la apertura de sedes del SERLA y la implantación de los conflictos individuales en todas las capitales de provincia y Ponferrada, sea una realidad en este mandato.

La solución de los conflictos entre los propios afectados/as, supone un avance en la modernización de las relaciones laborales. Cuando hayamos concluido con el proceso de extensión del SERLA, las organizaciones sindicales a través del cuerpo de conciliadores y conciliadoras-mediadores y mediadoras sindicalistas expertos en el campo de las relaciones laborales, intervendremos en la resolución del entorno de 25.000 conflictos individuales en Castilla y León, en beneficio de las personas trabajadoras.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social. En este sentido, la ITSS se convierte en una herramienta fundamental en nuestro trabajo, por ello es necesario contar con todas las denuncias registradas de acuerdo con el protocolo de funcionamiento interno para presentar denuncias en el ámbito de nuestra comunidad, para guardar las mismas con sus respectivos expedientes en la base de datos autonómica, de manera que nos permita favorecer el desarrollo de nuestra acción sindical.

Anualmente consensuamos en la Comisión de Seguimiento de la Inspección de Trabajo, el Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de empleo y relaciones laborales entre el Gobierno autonómico y los interlocutores sociales, al objeto de establecer los diferentes programas, campañas, sectores y objetivos. Las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO en Castilla y León participarán con sus aportaciones en la elaboración de la propuesta que el sindicato lleve a la Comisión para su negociación.

En la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León seguiremos reclamando a la Junta de Castilla y León, la necesidad de dotar de medios materiales y soporte técnico, de manera que permita facilitar el trabajo de la comisión, a la hora de resolver las consultas, pero sobre todo las solicitudes de inaplicación de convenio. Velaremos para que los descuelgues se ajusten a lo legalmente establecido (procedimiento, causa y proporcionalidad en las medidas), para tratar de impedir las inaplicaciones injustificadas. Nota: Esperemos que cuando se celebre el 12 congreso las leyes laborales hayan cambiado y la CCC. CyL, ya no tenga competencias en materia de descuelgue.

En el interno del sindicato impulsaremos las funciones consultivas, como mecanismo para dar cobertura reguladora a actividades económicas sin convenio colectivo, así como ratificaremos implementar el protocolo de funcionamiento a seguir en el interno del sindicato, ante las funciones de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.

En el terreno bilateral con la patronal de Castilla y León Cecale y su comisión de relaciones laborales, las relaciones están muy deterioradas, prácticamente rotas. Tenemos que aprovechar

el entendimiento en espacios comunes de la concertación social, pero también bilateral (Asacl, Serla, Erte...) para retomar la senda de la negociación bilateral, en aras a potenciar la negociación colectiva en nuestra comunidad.

Prioridad CUATRO.

ORGANIZAR Y EXTENDER LA ORGANIZACIÓN

Desde sus inicios, CCOO lucha en todos los ámbitos por extender derechos laborales y sociales y en evitar que se restrinjan los que se han obtenido anteriormente, en especial todo lo que tiene que ver con las personas que se encuentran en situación más desfavorecida; estas luchas y los éxitos derivados de ellas, son un activo del sindicato que necesita ser revalidado en nuestra actividad diaria. Ser el primer sindicato de España y de Castilla y León por representatividad y por afiliación es un motivo de orgullo para los hombres y las mujeres que pertenecemos a él, pero también es una gran responsabilidad, máxime si tenemos en cuenta que en el modelo sindical español las negociaciones que realizamos con empresas, organizaciones patronales y con instituciones y gobiernos nos confieren la condición de erga omnes, que quiere decir que negociamos para toda la plantilla o para toda la ciudadanía y no exclusivamente para quienes están afiliados o afiliadas a nuestra organización.

Para mantener esta situación es necesario que el sindicato no sea conformista con su actual nivel de implantación, sino que desarrolle estrategias en todos los ámbitos para incrementar su presencia en los centros de trabajo y en la sociedad en general, a fin de que este fortalecimiento de la herramienta que es el sindicato, nos permita tener más capacidad de intervención, negociación y de presión con la que conseguir mayores logros para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. La única forma de conseguir esto es organizar a los trabajadores y las trabajadoras en sus propios centros de trabajo para hacerles protagonistas de sus reivindicaciones y de sus logros, y a su vez, reforzar la estructura organizativa del sindicato de modo que podamos dar mayor cohesión a las luchas individuales en una única lucha colectiva.

El refuerzo de la estructura organizativa pasa por continuar creciendo en organicidad. En concreto por ser capaces de adoptar más decisiones colectivamente frente a las constantes tentaciones de hiperliderazgo que abundan en nuestra sociedad. Para ello los órganos de dirección deben cumplir escrupulosamente las funciones y competencias que les asignan nuestros estatutos y por eso es necesario mantener la periodicidad y formalidad de las reuniones, incentivar la participación y el espíritu crítico en el seno de los órganos, fomentar la presencia en ellos de personas afiliadas

jóvenes y emigrantes, favorecer la incorporación de los compañeros y compañeras más comprometidos con los objetivos sindicales. En cuanto a la presencia de mujeres en los órganos, una vez superada la obligación de la representación paritaria es preciso conseguir mayores niveles de responsabilidad de los actuales.

Especial consideración merecen los niveles de la estructura más cercanos al tejido social y laboral, como pueden ser los sindicatos provinciales, comarcales y secciones sindicales, es allí donde la organización, siempre que exista la suficiente masa crítica, debe tratar de tener una implantación orgánica lo más robusta posible, que permita una mayor participación de la afiliación en la vida ordinaria del sindicato y en la conformación de las propuestas, y una mayor presencia sindical en el ámbito concreto del que se trate.

Nuestro primer objetivo debe ser el incremento afiliativo, para lo cual es preciso no sólo que nuevas personas se incorporen al sindicato, sino también reducir el número de quienes por diferentes motivos causan baja, especialmente de quienes lo hacen antes de llegar a la edad de jubilación, así como la rotación. De la mano del incremento afiliativo debe ir el aumento de la capilaridad, teniendo presencia en un mayor número de empresas, sectores y localidades. Se trata de un reto difícil porque a los cambios que vienen produciéndose en el mundo del trabajo desde hace unos años, de manera más acusada desde la reforma laboral de 2012, que desestructuran la organización sindical de los/as trabajadores/as (subcontratación, plataformas, etc.), se une que la acción sindical es más complicada en Castilla y León por su dispersión geográfica y mayor atomización empresarial que la media nacional.

Debemos ser capaces de acertar en el diagnóstico y en la definición de las estrategias organizativas, pero sobre todo en su puesta en marcha de forma inmediata, que permitan en este contexto obtener el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles para conseguir la finalidad de ser cada día más útiles a los intereses de la clase a la que representamos y en la consecución de una sociedad más justa y con menos desigualdades.

Empezaremos por hacer el análisis del grado de implantación del sindicato en nuestra comunidad, para pasar a continuación al desarrollo de las estrategias organizativas que a estos fines deberemos llevar a cabo en este periodo que ahora comienza y que requerirán mayores niveles de coordinación y de cooperación en la línea de lo que ya hemos venido acordando en los últimos congresos y que, por necesario, habrá que impulsar de forma más decidida.

Grado de implantación del sindicato. Comparación de nuestra presencia afiliativa, representativa y organizativa con la realidad del tejido productivo y el mercado laboral.

Como punto de partida, debemos tener en cuenta que el modelo sindical en nuestro país no facilita el hecho afiliativo, situación que nos afecta, a pesar de ser la primera fuerza sindical tanto a nivel nacional, con un millón de afiliados/as, como en Castilla y León, manteniéndonos como la organización sindical con mayor implantación.

En cuanto a la representación sindical continuamos siendo el primer sindicato en España, en Castilla y León y en la práctica totalidad de las provincias y sectores de la Comunidad. Desde el anterior congreso, año tras año, hemos aumentado el número de candidaturas y de representantes obtenidos por nuestra organización, alcanzando los 5.816 delegados y delegadas

a 31 de diciembre de 2019, fecha del último recuento oficial. Esto supone ostentar el 37,6% de la representación sindical de Castilla y León y la participación de delegados y delegadas de CCOO alcanza al 66% de los órganos de representación.

Tenemos diferentes niveles de implantación en las provincias y en los sectores de actividad, en relación a su población asalariada, una situación que tiene varias causas; por un lado, la diferente estructura productiva en las distintas provincias, por otro, la abundancia, o no, de sectores más o menos sindicalizados, cuestión ligada generalmente al tamaño de las empresas, ubicación de las mismas y a la dispersión de los centros de trabajo. Los sectores menos sindicalizados claramente son los más precarizados y en los que la acción sindical organizada es más complicada. De la misma forma existen sectores muy sindicalizados en los que el sindicalismo de clase compite con opciones corporativas que menguan nuestra presencia en los mismos, situación que comienza a trasladarse a otros sectores en los que anteriormente no ocurría.

Tenemos representación en el 62,1% en las empresas de 6 a 49 personas asalariadas que tienen representación sindical, en el 74,3% en empresas entre 50 y 249 trabajadores/as, en el 87,7% de las que tienen entre 250 y 499, en el 92,3% de entre 500 y 1000 trabajadores/as y en el 94,9% en las de más de 1000. Obtenemos mejores datos de representatividad cuanto menor es el centro de trabajo: 45,6% en las empresas con plantillas de 6 a 49, 37,6% en las de entre 50 y 249, 34,3% en las de entre 250 y 499, 25,9% en las de entre 500 y 1000 y el 18,8% en las de más de 1000. A pesar de la dificultad que supone la acción sindical en las pequeñas empresas somos el sindicato con mayor implantación y mayor representación en ellas.

Actualmente el 38,6% de personas que representan a sus compañeros y compañeras en los centros de trabajo bajo las siglas de CCOO son mujeres, aspecto en el que, a pesar del importante crecimiento habido en los últimos años (1,5 puntos porcentuales), debemos mejorar siendo perseverantes en la incorporación de mujeres en las candidaturas de CCOO. En estos últimos años las mujeres han experimentado un importante avance tanto en la participación dentro de las estructuras sindicales como dentro de las empresas, y con un importante incremento de la afiliación femenina. Es ahora necesario visibilizar su trabajo y facilitar su representación en equidad dentro de la organización, algo necesario, en la lucha por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

El mismo objetivo que debemos tener en cuanto a las personas jóvenes menores de 30 años; en la actualidad son el 3,4% del total de delegados y delegadas, si bien hay que tener en cuenta que se trata de una franja de edad en la que el empleo en la Comunidad se ha desplomado y muchos y muchas han tenido que buscar oportunidades laborales, bien en otros territorios, bien en empleos precarios con mayor dificultad para sindicalizar.

Es necesario encontrar la fórmula para abordar los procesos electorales en los nuevos ámbitos laborales donde la inexistencia de un centro de trabajo en el sentido clásico dificulta esta tarea. Esta realidad no debe impedir que actúe el sindicato y que estos/as trabajadores/as puedan organizarse, puesto que son en la mayoría de los casos quienes se encuentran en mayor desamparo ante sus empleadores/as, incluyendo la situación de precariedad de quienes se ven obligados a utilizar la figura del empleo por cuenta propia sin serlo realmente.

Promover la elección de representantes sindicales allí donde sea posible.

A pesar de ser la primera fuerza sindical, es necesario seguir incrementando el número de delegados y delegadas para aumentar los niveles de representación y la cobertura sindical en los centros de trabajo, estableciendo cauces de participación y extendiendo la capacidad representativa de los trabajadores y trabajadoras como forma de contribuir a extender sus derechos y, a la vez, de ampliar y fortalecer el poder contractual del sindicato. Las elecciones sindicales son, por tanto, una actividad íntimamente ligada al trabajo de extensión que se planifique en el comité de estrategias y de extensión donde concretamos el modelo de desarrollo organizativo y de atención de los sindicalistas de referencia.

Tener la afiliación como objetivo prioritario.

El pilar fundamental de una organización sindical es su afiliación, primer paso de los trabajadores y trabajadoras para unirse en la defensa de sus intereses y formar parte del proyecto que conllevan las siglas de un sindicato.

A pesar del auge de las tecnologías de la información y la comunicación, aún hay un número no menor de personas trabajadoras para las que el sindicato no es suficientemente conocido, ni la utilidad de estar organizado. Tampoco se conocen suficientemente los servicios que prestamos y el papel que juega y ha jugado el sindicato en los cambios producidos en nuestro país y en la mejora de las condiciones sociales y laborales de la clase trabajadora; a todo esto, se suman las recurrentes campañas de desprestigio del sindicalismo de clase promovidas desde medios que representan de forma grosera los intereses de la derecha económica y política.

En este momento de cambios trascendentales en nuestra sociedad, una parte de nuestro trabajo sindical debe consistir en dar a conocer en todos los ámbitos y poner en valor la utilidad de la afiliación a CCOO.

Para abordar esta tarea con garantías de éxito, todos nuestros recursos tienen que estar a disposición de nuestra afiliación y de todas las personas trabajadoras de la comunidad, innovando en la atención sindical, así como en la oferta general de servicios.

El asesoramiento, una actividad del sindicato que debemos fortalecer para dar mayor cobertura a las trabajadoras y trabajadores de la comunidad y para su contribución al incremento afiliativo

Varios pueden ser los motivos de acercamiento al sindicato por parte de las trabajadoras y los trabajadores; las movilizaciones u otras actuaciones en determinados sectores o empresas, también puede deberse a la atracción por una historia de lucha laboral y social que como sindicato sociopolítico y de clase caracteriza a nuestra organización, sin embargo, la mayor parte de quienes se afilian lo hacen buscando el amparo de la organización y de su gente ante las actuaciones abusivas que se producen por parte de sus empresas, incluso podemos afirmar que no suelen hacerlo como acción preventiva ante posibles situaciones futuras, sino que en la mayoría de casos el acercamiento al sindicato se da cuando ya se ha producido el agravio, algo en lo que tendremos que trabajar, anticipando la afiliación a la existencia del conflicto.

Se afilian para poder contar con personas dispuestas a orientarles y asesorarles en las cuestiones y conflictos que se suscitan en sus relaciones laborales. El sindicato tiene como objetivo la organización de las trabajadoras y los trabajadores para poder defender y conquistar derechos colectivamente y a ese fin desarrolla estrategias de negociación colectiva que en muchas ocasiones requieren de conocimientos técnicos tanto para la negociación como para el posterior control de su cumplimiento.

La principal característica que diferencia a Castilla y León del resto de comunidades es su poca población y su dispersión geográfica en un territorio que es la región más extensa de España y una de las mayores de Europa. A ello hay que añadir la mayor atomización de nuestro tejido productivo y de su estructura sectorial. Son muchas las empresas que lamentablemente consiguen incrementar sus beneficios incumpliendo los acuerdos alcanzados con la representación de los trabajadores y la normativa laboral, lo que obliga al sindicato a estar alerta para detectar estas situaciones y, en caso de ocurrir, acometer las actuaciones necesarias para que los abusos patronales dejen de producirse. Esta situación de incumplimiento también se produce en muchas administraciones públicas.

Llevar a cabo esta labor de vigilancia requiere disponer de una estructura lo más capilarizada posible, formada por sindicalistas que no sólo deben tener el compromiso y la dedicación que requiere asumir la defensa colectiva de los intereses de las compañeras y compañeros, sino que en estos tiempos precisa que cuenten con una capacitación que permita identificar todas las situaciones de ilegalidad, plantearlas a la empresa y, en caso de ser necesario, movilizar a las plantillas para la defensa de los derechos. En multitud de ocasiones esta tarea de atención sindical va asociada con el asesoramiento individual a trabajadores y trabajadoras en materia laboral y con el acompañamiento a dichas personas en las reclamaciones de sus derechos.

Realizar correctamente esta función de asesoramiento requiere disponer de un equipo de personas muy especializadas, con una configuración en muchas de las localidades que tendrá que ser de atención multirrama, dado que no existe suficiente masa crítica en ellas para una atención específica de todas las federaciones, y que esté muy vinculado con nuestro servicio jurídico.

Los datos evidencian que muchas veces la actuación sindical no es suficiente y que no queda más remedio que buscar el amparo y el reconocimiento de los derechos en los organismos judiciales, que mayoritariamente acaban dando la razón a los trabajadores y trabajadoras. Para estos casos el sindicato cuenta con servicios jurídicos propios, compuestos por profesionales del derecho que atienden no sólo a las personas afiliadas sino también a las no afiliadas, estas últimas con los honorarios que rigen en el mercado, a la vez que sirven de soporte técnico para la estructura de sindicalistas en los centros de trabajo, como prueba el hecho de que una décima parte de las consultas atendidas por el personal del Servicio Jurídico de CCOO de CyL corresponde a consultas de sindicalistas que requieren asesoramiento para su propia actividad sindical, dado que la normativa y la jurisprudencia son día a día más.

Por otra parte, el cambio acordado confederalmente en relación a las tarifas del asesoramiento jurídico va a suponer un mayor incentivo para afiliarse a CCOO puesto que desde enero de 2021 se alcanzará la gratuidad total del servicio a partir del tercer año de afiliación, marcando con ello una mayor diferencia económica entre personas afiliadas y no afiliadas. Esto debería redundar en

un mayor interés de los trabajadores y las trabajadoras por afiliarse y por mantenerse afiliados, dado que el asesoramiento es la única actividad del sindicato en la que se establecen ventajas para quienes están afiliados a CCOO, respecto de quienes no lo están, por lo que sin duda deberíamos utilizarlo como palanca afiliativa más todavía de lo que lo hacemos.

Todas estas condiciones, junto con el desarrollo del acuerdo alcanzado en Castilla y León por el que la conciliación administrativa previa a la fase judicial de todos los conflictos laborales individuales se encargó al SERLA, que es un organismo tripartito en el que estas mediaciones son realizadas por sindicalistas de CCOO y UGT y por representantes de la parte empresarial, y sumado también al nuevo modelo confederal de financiación de los SSJJ del sindicato, hacen que nuestra organización entienda que éste es el momento de dar un fuerte impulso al asesoramiento, aumentando el número de personas dedicadas a esta tarea y mejorando su organización, a fin de llegar a más lugares y a más trabajadores y trabajadoras para que, a su vez, esto contribuya a incrementar la afiliación y a ofrecer protección a un mayor número.

Comunicación

La comunicación constituye un vector fundamental de nuestro proyecto sindical. Por una parte, las personas afiliadas deben sentirse convenientemente informadas por el sindicato en todos aquellos aspectos que atañen a sus condiciones laborales y a todas aquellas cuestiones que, como integrantes de la clase trabajadora, pueda afectarles de un modo relevante en su vida social. Por otro lado, el sindicato ha de utilizar esta herramienta para acercarse a los trabajadores y trabajadoras en general, para que puedan conocerlo, sentirlo como un referente próximo ante las dificultades que ofrece el mundo del trabajo, aprecien la utilidad de pertenecer al mismo y de participar de sus propuestas y objetivos.

La estrategia comunicativa ha de hacer frente a la ideología neoliberal instalada en nuestra sociedad y disputar esa hegemonía cultural mediante un planteamiento claro y a la ofensiva en materia de comunicación, de forma que, como primera fuerza sindical, traslademos a los centros de trabajo y a la vida social y política nuestras propuestas y posiciones con la suficiente anticipación, impulsando el debate que nos permita vislumbrar los distintos escenarios posibles y marcar los tiempos más oportunos.

Hemos recurrido a todos los instrumentos de los que disponemos, como las hojas informativas “Notas sindicales” en los centros de trabajo, el anuario “Notas sindicales”, la web sindical, la colaboración con la televisión autonómica, la producción de materiales audiovisuales (videos, radio...) o los artículos de opinión en los medios de comunicación escritos, pero también aquellos que nos ofrece la digitalización y las tecnologías de la información y la comunicación y demandan las preferencias de una parte importante de la ciudadanía, especialmente el segmento más joven, como las redes sociales. Queda un camino por recorrer y reforzar esos instrumentos y la eficacia del trabajo en materia comunicativa. El sindicato viene realizando un esfuerzo, muchas veces disperso, aunque a veces estéril (por el trabajo que requiere y el escaso efecto conseguido) para jugar un papel en las diferentes redes sociales y medios con el objetivo de alcanzar a un mayor número de personas y acorde con nuestra implantación en la sociedad.

Afianzar el desarrollo organizativo

Hemos venido realizando a lo largo de estos últimos años un diagnóstico compartido de la realidad del mundo del trabajo en nuestra Comunidad y de cuáles son las condiciones en las que actúa el sindicato: un mercado laboral y empresarial excesivamente atomizado, exageradamente asimétrico en la concentración de empresas, especialmente en el ámbito industrial, y una realidad geográfica y poblacional que refuerza esas asimetrías. Consecuencia de ello, las respuestas que ofrece el sindicato reproducen este esquema, lo que provoca disfunciones y carencias importantes. Por todo ello venimos concluyendo que difícilmente, con la actual forma de organizarnos, podemos aspirar a extender el sindicato a la totalidad de sectores productivos, especialmente a los más necesitados de cobertura sindical (pequeñas empresas y nuevas formas de trabajo), con garantías y desde una estrategia colectiva, de clase. A lo largo de estos años hemos ido incidiendo en la definición del marco laboral disperso sobre el que es necesario y obligado actuar, también sobre las herramientas necesarias para llevarlo a cabo. Estas herramientas tienen como base fundamental los elementos de cooperación entre el conjunto de las organizaciones de CCOO de Castilla y León, Federaciones y organizaciones territoriales, que a su vez encuentran su fundamento en una solidaridad de clase que se manifiesta en una doble vertiente, por una lado interna, entre las distintas organizaciones; y por otro lado, externa, con relación a ese considerable número de trabajadores/as a los que no llegamos y que precisan de nuestra cobertura y atención sindical

Partimos de experiencias importantes en materia electoral, los equipos multirrama, que han contribuido de forma importante a que seamos el primer sindicato en CyL, junto con el trabajo que desarrollan las Federaciones de rama. Experiencia que nos debe permitir avanzar en esa dirección, con una premisa importante: la extensión del sindicato no puede limitarse a mejorar los resultados electorales, es necesario e ineludible asentar la organización en esos espacios debilitados del mundo del trabajo, para ello es obligado dotarles de referencias sindicales estables que refuercen el contacto con la organización. En eso consiste la figura del sindicalista de referencia impulsada en este mandato por la Confederación. Esos primeros pasos dados deben consolidarse en este nuevo mandato, asentando una cultura de la actividad sindical en nuestro ámbito, en el que el eje principal sea el desarrollo organizativo a través de equipos mancomunados de sindicalistas del conjunto de organizaciones, con una estrategia coordinada a través del Comité de estrategias o de extensión sindical formado por el conjunto de las secretarías de organización.

El impulso de la presencia organizada en las empresas y sectores hace necesario aumentar el grado de organización de nuestra afiliación en secciones sindicales. Los afiliados y afiliadas necesitamos instrumentos organizativos que nos permitan participar e intervenir activamente en la vida del sindicato y en la mejora de las condiciones sociolaborales en la empresa, siendo la sección sindical la base de todos ellos. Igualmente supone el principal espacio para el trabajo afiliativo, al constituir para los trabajadores/as el primer referente organizado del sindicato en muchos centros de trabajo, especialmente en los de mayor tamaño; por ello es un objetivo prioritario constituir secciones sindicales en las empresas que no las tienen.

Constitución en los territorios de “Jóvenes de CCOO”

El Espacio Joven de CCOO de Castilla y León, es un espacio de participación no orgánico de ~~los y las~~ jóvenes de hasta 35 años de edad, de cualquiera de las federaciones de CCOO con el objetivo de facilitar los cauces de participación y formación y militancia al conjunto de la juventud afiliada, al margen de si estudian, trabajan o buscan empleo, así como para promover un enfoque transversal de la problemática juvenil en la organización, la puesta en común de los conflictos y la visibilización de las personas jóvenes en el sindicato y su problemática; todo ello revertirá en lograr un mayor grado de compromiso con la organización.

La creación de estos espacios en cada provincia ha sido la respuesta a la necesidad de reforzar la coordinación sindical de las personas jóvenes del sindicato a través de un mecanismo donde, bajo la lógica cooperación entre las federaciones y el territorio, poner en común la situación concreta de los jóvenes para facilitar y fomentar su participación en el sindicato y la coordinación con otras organizaciones y movimientos que persigan fines similares.

Profesionalizar la gestión: transparencia, seguridad y eficacia.

Una gestión profesionalizada de todos nuestros recursos es la mejor garantía para avanzar como organización en cuanto a transparencia, eficacia, seguridad, cumplimiento normativo y control financiero.

En nuestras exigencias legales, como organización sindical, deberemos no sólo velar por el cumplimiento de nuestros estatutos, reglamentos y código de conducta si no también garantizar que nuestra actividad no incumple con la Ley de Protección de Datos, la Ley de Transparencia, la Ley de Subvenciones, la de Ley de Libertad Sindical, la de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra que nos afecte.

En este estricto cumplimiento normativo debemos tener en cuenta también la protección de datos de las personas físicas, con el objetivo de respetar y garantizar un tratamiento adecuado y riguroso de los mismos.

La gestión de las personas que trabajan en CCOO de CyL es otro de los puntos a tener en cuenta en esta profesionalización. La gestión de RR.HH. siempre ha sido un tema extremadamente sensible en nuestra organización, tanto por nuestra característica principal, de defensa de la clase trabajadora, como por la convivencia en un mismo espacio físico de personal laboral y sindicalista, cada uno de ellos, con diferentes regulaciones, horarios y cometidos. Por todo ello, es necesario generar nuestra propia política de RR.HH., una política que tenga en cuenta nuestra diversa conformación, sin perder la perspectiva de que somos una organización sindical, que abogamos por unos RR. HH cercanos a las personas, pero a la vez capaz de dar respuestas homogéneas, profesionales y equitativas.

Las sedes de las que disponemos en CCOO de Castilla y León deben ser gestionadas también bajo criterios de eficacia y eficiencia, debemos innovar en la búsqueda de una distribución de espacios justos y equitativas, logrando un mejor aprovechamiento de los espacios de los que disponemos.

Los criterios de eficiencia energética y medioambiental son otro punto importante a tener en cuenta en el desarrollo y mejora de nuestras sedes.

Finanzas eficientes y transparentes

Dotarnos de una gestión económica, fiscal y financiera eficiente y transparente ha sido uno de los grandes objetivos que nos hemos marcado en los últimos años y que ha supuesto un importante esfuerzo de la organización en cuanto a diseño y puesta en marcha de nuevas herramientas y aplicaciones tanto contables como económicas y financieras. Estas herramientas, nos han ido permitiendo llevar a cabo un mejor desarrollo en la gestión de todos los recursos que administramos desde el sindicato. La consolidación, uso generalizado y mejora de estas nuevas herramientas, junto a la creación de otras nuevas, dentro del Centro Contable Autónomo debe ser una constante en nuestro trabajo diario.

El Centro Contable Autónomo es la herramienta de la que nos dotamos en Castilla y León para llevar a cabo todas las actuaciones en materia económica, realizando tareas que van desde la tramitación de pagos, central de compras y proveedores hasta el registro contable, elaboración de presupuestos, cuentas anuales y la gestión y justificación de subvenciones. El Centro Contable ha venido ampliando sus funciones y evolucionando en sus tareas según las necesidades que se han venido dando, y sigue siendo, por tanto, la mejor herramienta que tenemos para garantizar una correcta gestión de los recursos económicos. Su importancia radica no sólo en su gestión diaria en cuanto a tareas de contabilidad y control financiero, sino también a la hora de proporcionarnos la necesaria asistencia técnica con la elaboración de informes y estudios de carácter interno, de cara a la planificación económica.

Siendo conscientes que las cuestiones económicas no son siempre de fácil comprensión, ni tampoco suponen un campo de acción sindical, son imprescindibles para garantizar la viabilidad, continuidad y crecimiento de nuestras organizaciones. En los últimos años, hemos venido realizando un importante esfuerzo en cuanto al diseño de nuestros informes económicos para hacerlos más asequibles, didácticos y atractivos y en esta vía deberemos seguir avanzando. Es importante tener en cuenta en este punto, el necesario traslado de información, de manera clara y compartida entre todas las organizaciones, solo esto nos permitirá avanzar en una mayor transparencia.

Patrimonio Sindical

Comisiones Obreras Castilla y León dispone de una serie de locales en todas las provincias, que constituyen el llamado Patrimonio Sindical Acumulado (PSA), además de algunos otros cedidos por otro organismo y otros en régimen de alquiler.

Estas infraestructuras nos permiten el uso de estos locales para el cumplimiento de los fines sindicales, para la atención a personas afiliadas y el desarrollo organizativo propio del sindicato.

Sin embargo, no todos estos locales reúnen las condiciones adecuadas para su uso con la eficiencia y eficacia que nos gustaría, dada su antigüedad y en muchos casos la existencia de deterioros estructurales. Tenemos en uso alrededor de 25 locales de PSA, y correspondería al Ministerio competente el mantenimiento estructural de todos ellos, así como la adecuación de estos a las normativas urbanísticas y de edificios actuales. Esto no siempre es posible por las dificultades

presupuestarias, y en ocasiones, nos hemos visto en la obligación de acometer algunas medidas en cuanto a reformas y mejoras en este tipo de propiedades, para poder acometer con garantías nuestro trabajo diario. Por otro lado, la necesaria coordinación tanto con el Ministerio competente como con el área de patrimonio sindical de nuestra confederación debe de ser un pilar fundamental en nuestro trabajo.

Formación sindical

La formación sindical constituye un pilar básico de la estrategia del Sindicato, como herramienta para nuestra actividad, como elemento de cohesión y coordinación interna y externa, y como fuente de conocimiento para la mejora de nuestra capacidad de respuesta y de propuesta allí donde el Sindicato actúa.

En el periodo congresual que ahora concluye hemos avanzado confederal y territorialmente en la consolidación de un nuevo modelo de formación para el conjunto de las CCOO, apoyado con fondos públicos, y capaz de adaptarse de manera ágil y eficaz a las necesidades de formación de delegados y delegadas y de las estructuras del Sindicato. En Castilla y León la formación sindical promovida desde el Sindicato ha avanzado en estos años en esa integralidad, al servicio de todas las organizaciones, sin perjuicio de las estrategias propias de cada federación, con las que el plan anual de formación sindical de CCOO de Castilla y León convive y procura en todo caso coordinación y complementariedad.

La coordinación entre los planes confederal y territoriales debe irse perfeccionando progresivamente según las necesidades y recursos con que cuenten las diferentes organizaciones territoriales y sectoriales, pero lo que ya constituye un éxito es el esfuerzo invertido en elaborar y mejorar de forma continua una base de materiales común accesible a todo el mundo, y con ella un catálogo de formación que servirá de referente a toda la formación sindical de CCOO.

Será importante seguir avanzando en ese equilibrio y esa complementariedad entre toda nuestra formación sindical, confederal y propia de Castilla y León, evitando duplicidades y vacíos, y consolidando en lo posible este servicio a disposición de toda la Organización, para lo que es clave, en nuestro caso, por un lado, el apoyo técnico y logístico de FOREMCYL y por otro, la implicación activa de las organizaciones provinciales y locales sobre las que recae la planificación y seguimiento de la formación y la conexión con las organizaciones de rama en sus ámbitos.

La crisis sanitaria de estos meses nos ha obligado a recurrir a la formación on line y a la teleformación como modalidades de formación sindical, poco exploradas hasta el momento pero que ya permanecerán, sin perjuicio del mantenimiento de una base sólida de formación presencial que facilite el acceso a todos los delegados y delegadas y el contacto directo mutuo y con los formadores y formadoras.

Junto a nuestra oferta interna de formación sindical, CCOO de Castilla y León dispone también de una línea de formación avanzada, para sindicalistas y cuadros de la organización, a través del título propio de Sindicalismo y Diálogo Social que, por iniciativa sindical, organiza anualmente la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social de la Universidad de Valladolid. Esta línea de formación deberá mantenerse y consolidarse.

Por último, a través de la línea de cooperación que el Sindicato tiene abierta con organizaciones sindicales de América Latina, se han impulsado, y habrá que seguir profundizando en ello, iniciativas de formación sindical dirigidas a sindicalistas de esos países, aprovechando las vías abiertas de formación “on line”.

CÓMO ORGANIZAR Y EXTENDER LA ORGANIZACIÓN

Impulso de la presencia organizada en las empresas y sectores, afianzar el desarrollo organizativo

- Impulsar la constitución de secciones sindicales en todos los centros de trabajo con más de 25 personas afiliadas, como elemento clave de organización de los/as afiliados/as de CCOO en la empresa y de plataforma principal en el trabajo afiliativo y para la extensión sindical en los ámbitos laborales que carecen de cobertura organizada.
- Refuerzo de los elementos organizativos de las secciones sindicales ya constituidas y de conexión con el resto de la actividad del sindicato, fomentando la participación y la implicación de nuestra afiliación en las mismas y en la actividad que deben generar. Todas las secciones sindicales creadas deberán estar correctamente registradas en las herramientas confederales (SIC).
- Consolidar la figura del sindicalista de referencia impulsada en este mandato por la Confederación: todas las organizaciones deberán disponer de un mapa de su ámbito con los espacios cubiertos y sus sindicalistas de referencia.
- El conocimiento del mapa nos permitirá identificar los ámbitos en los que existe debilidad organizativa y en la atención sindical en los que necesariamente debemos actuar a través de equipos mancomunados de sindicalistas del conjunto de organizaciones, de los que formará parte el actual equipo de elecciones sindicales, reconvertido en equipo de sindicalistas de referencia, y que actuará con una estrategia coordinada a través del Comité de estrategias o de extensión sindical.
- A tal efecto, definir y acordar qué medios humanos y económicos son necesarios para afrontar la tarea de extensión y atención sindical, así como en la definición concreta del espacio sobre el que se va a intervenir y de qué manera.
- En aquellos ámbitos donde no es posible la participación a través de secciones sindicales, debido al tamaño de las empresas y/o la dispersión de trabajadores/as,

tenemos que garantizar su implicación en la actividad del sindicato, a través del contacto regular de sindicalistas de referencia y generando espacios de debate y participación, principalmente en los sindicatos provinciales y uniones provinciales y comarcales.

Tener la afiliación como objetivo prioritario.

- En los seis primeros meses del mandato congresual se aprobará un Plan de Trabajo que fije como objetivo de crecimiento afiliativo superar los/as 70.000 afiliados/as al finalizar el mandato, donde se fijará como actuaciones prioritarias el crecimiento en sectores con menor implantación, representantes no afiliados/as y trabajadores/as autónomos/as, minimización de las bajas.
- Elaboración de una carta de todos los servicios agrupados a nivel de Castilla y León, tanto de asesoramiento sindical y laboral como de prestación de otras actuaciones, centrar nuestro trabajo sindical en darnos a conocer y poner en valor la utilidad de la afiliación. Así como un procedimiento de acogida a la nueva afiliación que, entre otras cosas, permita un mejor conocimiento del sindicato (sedes, órganos del sindicato, servicios que se prestan...).
- Actualizar los mecanismos y herramientas de la atención directa y la oferta general de servicios a la afiliación.
- Debemos trabajar para que la afiliación que paga por descuento sindical en nómina pase a recibo bancario. Con ello evitaremos la baja automática de la afiliación con contratación temporal y de aquella que, por la razón que sea, queda fuera del mercado laboral bien temporal o definitivamente (personas desempleadas, pensionistas...).
- Reforzar mecanismos no presenciales de atención sindical como por ejemplo formularios de consulta en la página web para personas afiliadas que permita tanto la clasificación automática de la consulta, como su resolución o derivación cuando sea necesario. De esta forma se contribuye al crecimiento afiliativo y a su fidelización.
- Garantizar el derecho de cualquier persona afiliada a acceder a información y formación relacionada con empleo público, con independencia de la organización de encuadramiento afiliativo.
- Mejorar la calidad de los datos registrados. Utilizar las UAT para conseguir tener los correos electrónicos y teléfonos móviles del 100% de la afiliación.

Promover la elección de representantes sindicales.

- Garantizar el funcionamiento estable del Comité de estrategia electoral y su extensión a ámbitos provinciales, en la línea de lo establecido en el modelo de desarrollo organizativo.
- Desarrollar estrategias concretas, coordinadas en el Comité de estrategia y de extensión, para la promoción de elecciones sindicales en empresas con afiliación de CCOO en las que no se han celebrado éstas o que no cuentan con representación de CCOO.
- Refuerzo de la participación en el proceso de elaboración de candidaturas.

El asesoramiento, una actividad del sindicato que debemos fortalecer para dar mayor cobertura a las trabajadoras y trabajadores de la comunidad y para su contribución al incremento afiliativo

- Identificar las localidades de Castilla y León en las que debemos prestar servicio de asesoramiento sindical de forma organizada y estable, bien sea en sedes del sindicato o en locales, a ser posible públicos, puestos a disposición por instituciones.
- Establecer la red de personas que constituyan el equipo de asesoramiento sindical. No se trata de contratar profesionales, sino de seleccionar sindicalistas con cualificación, o que puedan cualificarse para esta función, que atiendan principalmente con criterio multirrama.
- Las asesorías de carácter específico dedicadas al asesoramiento sobre prevención de riesgos, seguridad social, políticas de igualdad..., con las que el sindicato cuenta en la actualidad, actuarán de soporte para la red de asesoramiento sindical y de atención sindical en cuestiones que requieran una mayor especialización.
- Establecer mecanismos de relación de esta red con las federaciones para trasladar los casos detectados de ser susceptibles de acción sindical en las empresas y muy vinculados con las y los profesionales del Servicio Jurídico.
- Estas personas deberían ser el núcleo del equipo de mediadoras y mediadores del SERLA en conflictos individuales, en el caso de que finalmente culmine este ambicioso proyecto.
- Este equipo de asesoramiento sindical debe funcionar con modelo de cita previa, registro de actividad en SERVISIN y facturación de la actividad realizada a las personas no afiliadas, excepto en los casos en los que se decida bonificar la tarifa por interés sindical.

- En coherencia con este planteamiento, un mes después del 12º Congreso de CCOO de CyL todos los asuntos trasladados a las asesorías jurídicas deberán ser tramitados telemáticamente a través la herramienta SERVISIN.
- Planificar a corto y medio plazo el redimensionamiento de nuestro servicio jurídico a fin de ampliar sus servicios y a contribuir a la mejora de la calidad de las actuaciones de sus profesionales.
- Reforzar el papel de la Comisión de Asesoramiento de CCOO de CyL como espacio de corresponsabilidad del conjunto de la organización en la mejora del asesoramiento jurídico y sindical, en la que tendrá lugar la definición de los puntos de este apartado.

Comunicación

- Refuerzo de la marca identificativa del sindicato en los documentos y materiales que se difundan.
- Mantener el anuario en formato papel del “Notas sindicales” como resumen de la actividad anual más significativa del sindicato.
- Impulsar la presencia en el blog de opinión de nuestra web de artículos y opiniones de responsables de las diferentes organizaciones.
- Implementar cambios y transformaciones en nuestra web para que tenga una mejor utilidad para trabajadores/as y especialmente para nuestra afiliación (convenios, asesoramiento, acceso a normativa...).
- Participar con voz propia mediante artículos de opinión en los medios escritos y en aquellos foros de debate (medios de comunicación, universitarios, profesionales, económicos, políticos...) en los que se traten cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo y la agenda social y aprovechar la difusión que pueda hacerse en estos ámbitos especializados de nuestras propuestas.
- Fortalecer el Gabinete de comunicación de CCOO de Castilla y León para ofrecer a toda la organización el soporte técnico y profesional necesario para una mayor incidencia de nuestras propuestas en la sociedad, dotándolo de profesionales que aporten un conocimiento profundo de las técnicas y del funcionamiento de los distintos medios y una mayor concreción y eficiencia en la elaboración de contenidos (diseño gráfico, redes sociales, audiovisuales, etc.).
- Impulso del activismo en redes sociales entre los cuadros sindicales de forma coordinada.

- Se llevarán a cabo las acciones oportunas en colaboración con la secretaría de Formación destinadas a las personas que vayan a ejercer como portavoces de la organización para que estén lo suficientemente formadas para desempeñar su trabajo sindical de un modo óptimo.
- Implementar nuevas vías de comunicación y participación con afiliados/as y delegados/as: videoconferencias, asambleas virtuales, reuniones “on line”, aplicaciones de móvil, canal de YouTube, etc.

“JÓVENES DE CCOO” instrumento para la organización de la juventud

- Constituir los espacios de “Jóvenes de CCOO” en aquellas provincias en las que aún no están constituidos, sirviendo esta estructura para implicar a las personas jóvenes en CCOO de Castilla y León.
- Promover la participación en ellos, celebrando asambleas de forma periódica, en las que el debate y el intercambio de experiencias contribuya al reforzamiento de la militancia.
- Establecer vínculos con el tejido asociativo de su ciudad, tratando de llegar así a la población joven no afiliada y como instrumento para tejer redes de cooperación.
- CCOO de CyL dotará de recursos los espacios de “Jóvenes de CCOO”, estableciendo planes de trabajo a desarrollar en cada provincia que deberán ser aprobados por los órganos de dirección correspondientes, así como las propuestas surgidas de estos espacios.

Profesionalizar la gestión: transparencia, seguridad y eficacia.

- Dotarnos de una política de privacidad, seguridad y cumplimiento normativo que contemple las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar el correcto cumplimiento de todas las normativas, tanto en el ámbito económico y financieros, como fiscalidad, protección de datos, subvenciones etc...
- Mantenimiento de la figura de la persona responsable de protección de datos que garantizará su correcta gestión, la preservación de la privacidad de las personas y el respeto a sus derechos y libertades.
- Extremar las políticas de seguridad tanto en el ámbito financiero como en la protección de datos, para ello deberemos dotarnos de las herramientas tecnológicas que sean necesarias.

Los RR.HH.

- Mantenimiento de la política de formación en la organización a través de los planes de Formación internos, teniendo en cuenta tanto las necesidades laborales de los/as trabajadores/as, como de las distintas Secretarías y Territorios, prestando más atención a los temas relacionados con el lenguaje de género y políticas de igualdad.
- Mantenimiento de una comunicación e información fluida entre los distintos ámbitos de la organización que permita el buen desarrollo del trabajo y una buena gestión de los RRHH.
- Consolidación y ampliación de los informes anuales de RR.HH. como base fundamental para analizar el impacto de los RRHH desde un punto de vista económico, la optimización de su gestión a lo largo del tiempo, teniendo siempre en cuenta las necesidades de la organización, así como las circunstancias laborales y personales del personal.

Finanzas eficientes y transparentes

- Dotarnos de los mecanismos necesarios para una gestión económica homogénea de cada una de las organizaciones, a través del Comité de Gestión Financiera Confederal nos permitirá la presentación y diseño de las cuentas integradas de CCOO de Castilla y León.
- Fortalecer nuestro compromiso con unas finanzas transparentes a través del traslado de información periódica al portal de transparencia confederal junto con la consolidación y mejora de nuestra publicación de información económica autonómica en el anuario *Notas Sindicales, "así somos CCOO de CyL"*.
- Formación e información a los y las responsables territoriales y federales acerca de los procedimientos contables, manuales, normas de funcionamiento en cuanto al uso de los recursos materiales (edificios, mobiliario, material informático, vehículos, etc...), para facilitar el correcto desarrollo de sus responsabilidades, así como la necesaria coordinación con la Secretaría de Administración y Finanzas autonómica.
- Refuerzo de las competencias del Centro Contable Autonómico como herramienta fundamental que garantice unas finanzas suficientes y transparentes, dotándonos del necesario control interno que nos permitirá:
 - Simplificación y agilización de los procesos contables que permitan conocer en cada momento la situación económico-financiera.

- La realización de estudios previos a cualquier inversión de inmovilizado material a través de criterios de adecuación a las necesidades y de evaluación de las diferentes ofertas económicas por parte de las comisiones u órganos competentes.
 - Puesta en marcha de una herramienta informática que permita conocer y gestionar el inventario de todos los recursos materiales de los que disponemos en el ámbito autonómico.
 - Extensión del plan de optimización en la gestión de proveedores, que permita mejorar el control del gasto de los servicios exteriores.
 - Implementación y aplicación de las nuevas aplicaciones contables creadas a nivel confederal.
- Dotar al Centro Contable Autonómico de la necesaria formación en materia fiscal, así como de aquellas herramientas que se precisen en este campo.
 - Fortalecer los criterios de uso y consumo ecológico, ético y responsable en las decisiones económicas y financieras, ampliando actuaciones en este campo como el de la gestión de los residuos que se generen por la actividad diaria de la organización, entre otros.
 - Actualización y revisión de los diferentes manuales de procedimiento y gestión que existen en CCOO de Castilla y León, en concordancia con las revisiones confederales.

Patrimonio sindical

- Conocimiento e información actualizada de la situación y necesidades de los diferentes inmuebles de CCOO de CyL, ya sean de Patrimonio Sindical Acumulado (PSA), en propiedad, o en alquiler que permita hacer una correcta valoración en cuanto a las posibles políticas de cesiones, enajenaciones, compras y/o obras de mantenimiento a seguir.
- Promover, en base a la situación real de las instalaciones, la adecuación a las normativas urbanísticas y medioambientales. Para ello, se instará al Ministerio competente a realizar las inspecciones correspondientes que permitan el correcto cumplimiento de las normativas vigentes tanto a nivel autonómico como municipal.
- Trabajar de manera coordinada con las organizaciones territoriales y las demás entidades que ocupan locales de PSA, para impulsar y conseguir la creación de Comunidades de Usuarios/as, allá donde no estén aún creadas. Las comunidades de usuarios/as deberán registrarse ante Hacienda y estarán conformadas por todas las organizaciones que convivan en el edificio.
- Coordinar a través de la Secretaría correspondiente de CCOO de Castilla y León la información sobre necesidades y actuaciones a poner en marcha para la mejora y adecuación de los inmuebles de PSA, entre las organizaciones territoriales que

gestionan el uso del patrimonio sindical y la Confederación. Todo ello, para reivindicar de manera conjunta, las necesarias mejoras en los locales cedidos, y tener en cuenta el alcance de las obligaciones como cesionarios de los locales, y el alcance de las obligaciones del Ministerio como propietario de los mismos.