

PONENCIAS CONGRESUALES

EJE 1

El papel central del trabajo en la sociedad:

Mercado de trabajo, calidad del empleo, seguridad laboral y bases educativas para la vida profesional

2

EJE 2

Modelo de crecimiento económico y modelo productivo

7

EJE 3

Red de protección social y servicios públicos en un modelo social avanzado

12

EJE 4

La negociación colectiva y la acción sindical en la empresa

18

EJE 5

Fortalecer la presencia del Sindicato en la sociedad

21

EJE 6

El Sindicato y su estructura

25

PALACIO DE CONGRESOS "YACIMIENTOS DE ATAPUERCA"

Burgos, 11, 12 y 13 de febrero



La totalidad del Consejo Regional apoyó sin reservas las ponencias que se debatirán en el próximo congreso. Víctor Otero

Aprobado por unanimidad el programa de acción del 9º Congreso Regional de Comisiones Obreras

EL Consejo Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León celebrado el pasado viernes día 11 de julio sirvió para aprobar el Programa de Acción del 9º Congreso Regional de CCOO. Con la presencia de cerca de un centenar de representantes de nuestra organización procedentes de las nueve uniones provinciales y federaciones regionales se decidió por unanimidad dar el visto bueno a las ponencias que presidirán el debate de la principal cita del sindicato. El acto se llevó a cabo en uno de los salones del hotel NH Ciudad de Valladolid.

Una vez que estos documentos están en posesión de los más de 63.000 afiliados y afiliadas con que cuenta Comisiones Obreras en esta región, se pone en marcha otra fase de este largo proceso que culminará los días 11, 12 y 13 de febrero de 2009 en la capital bur-

galesa. Allí, en el palacio de congresos "Yacimientos de Atapuerca" tendrá lugar el 9º congreso de esta organización. Pero hasta llegar allí habrá que ir quemando etapas de manera paulatina.

Una vez que con el periodo estival los afiliados y afiliadas hayan digerido correctamente los seis ejes transversales que integran las ponencias, en el mes de septiembre se dará el pistoletazo de salida a las asambleas congresuales de las secciones sindicales y de los centros de trabajo.

Antes de que acabe septiembre, y hasta mediados de octubre, se efectuarán los congresos de los sindicatos de rama, locales y comarcales. Una vez cumplimentado este paso se procederá a la realización de los congresos de las diferentes federaciones regionales y de las uniones provinciales. Todo ello debe estar concluido para mediados de noviembre.

En la última fase de noviembre se ponen en marcha las asambleas congresuales de las federaciones estatales. En la primera quincena de diciembre se realizarán las asambleas congresuales de las uniones regionales. La de Castilla y León tendrá lugar los días 1 y 2 de diciembre en Valladolid. Y durante los días 17, 18, 19 y 20 de diciembre se llevará a cabo el Congreso Confederal en Madrid.

MÁS PARTICIPACIÓN DE LOS AFILIADOS

La consigna de la Ejecutiva Regional de cara a esta cita que se repite cada cuatro años, y plasmada de una forma muy clara por parte del secretario regional de Organización de CCOO Castilla y León es la siguiente: "Incrementar la participación de la afiliación de CCOO en la actividad sindical. Para ello hay que poner a su disposición la mayor información posible".

"El próximo mes de septiembre comenzaremos el 9º Proceso Congresual en el que durante 6 meses y hasta la celebración del 9º Congreso de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, que tendrá lugar en febrero de 2009, analizaremos, debatiremos y tomaremos posiciones sobre aquellos aspectos fundamentales en lo interno del sindicato, para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de Castilla y León y para la sociedad en general", señala Hermoso.

Pensamos que la mejor manera de propiciar la participación de los afiliados y afiliadas a CCOO es hacer posible que dispongan, con el tiempo necesario, de la documentación que posibilite tener opinión. De ahí que esta edición especial del Notas Sindicales dedicado a las ponencias sirva para alcanzar este objetivo.

Resumen de ponencias en páginas centrales.



Nuestra publicación trimestral **NOTAS SINDICALES 73** se encuentra en versión PDF en www.castillayleon.ccoo.es donde pueden proceder a su descarga.

EJE 1

Objetivos

Objetivo 1:

Defensa del pleno empleo, estable, de calidad, seguro, igualitario y bien retribuido.

Objetivo 2:

Mejora del conjunto del sistema educativo y de los servicios complementarios e impulso de un completo desarrollo del sistema de Formación Profesional, para fortalecer así los derechos individuales y colectivos relacionados con la educación y la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Objetivo 3:

Defender la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores. Reforzar las actuaciones sindicales, institucionales y organizativas en salud laboral. Avanzar en una mejor gestión de los accidentes y enfermedades del trabajo. Atender a las desigualdades y a los colectivos especialmente vulnerables.

Objetivo 4:

Mejora de los instrumentos y de las instituciones públicas que intervienen en el mercado de trabajo, y que velan por las políticas de empleo, por la Formación Profesional permanente y por el cumplimiento de las normas laborales.

El papel central del trabajo en la sociedad: mercado de trabajo, calidad del empleo, seguridad laboral y bases educativas para la vida profesional

El crecimiento económico de Castilla y León durante estos últimos años, como parte integrante de la economía española, ha dado lugar a un importante incremento del empleo. Ello ha permitido aumentar la población activa y la ocupada, especialmente mujeres e inmigrantes, así como reducir las cifras de desempleo. Igualmente, ha conllevado acortar las diferencias tanto con España como con la Unión Europea en estos indicadores. Hemos atravesado una larga etapa de crecimiento de más de doce años de duración. Los últimos cuatro años se han caracterizado por la creación de muchos puestos de trabajo, la mayoría indefinidos, aunque también han aumentado los temporales. Todos ellos, en general, mal remunerados, inseguros respecto a la salud laboral y muy vulnerables ante un cambio de ciclo, debido a que tienen su origen en un modelo de crecimiento sustentado en el sector de la construcción y afines, así como en los sectores de servicios de consumo de bajo valor añadido.

En nuestra Comunidad la población ocupada se ha incrementado en este cuatrienio en más de 113.000 personas, todas ellas, además, trabajadoras y trabajadoras por cuenta ajena, lo que implica un incremento del 16% de la población asalariada. Los trabajadores por cuenta propia se mantienen estables en este período. Una buena señal en una Comunidad que tiene un peso sustancialmente superior a la media española del trabajo por cuenta propia, en parte a causa del peso del sector agrario en su estructura económica. El crecimiento del empleo en Castilla y León se refleja tanto en el incremento de casi cinco puntos en la tasa de empleo (la femenina aumenta casi siete) como en la caída del desempleo, que en el último año registra una tasa de paro del 7,2%, la más baja de los últimos treinta años; con una tasa femenina que, aunque se mantiene muy alta, ha descendido hasta el 10,6%. La reducción de más de tres puntos de la tasa de temporalidad en los últimos dos años es otro aspecto positivo, aunque todavía estamos en un escenario donde el trabajo temporal representa un 27% del total, que se eleva hasta el 30% en el caso de las mujeres.

No obstante, a pesar del buen comportamiento general del mercado de trabajo durante estos años, en Castilla y León sigue existiendo un importante número de personas con contrato temporal o en desempleo (en torno a 200.000 y 100.000, respectivamente), la mayoría mujeres. Ellas son las que tienen menores tasas de actividad y de empleo y mayores tasas de paro y temporalidad, siendo esta situación el principal problema del mercado de trabajo de nuestra región. Si se es mujer y joven el problema se acentúa.

Además, en los últimos meses esa tendencia positiva del mercado de trabajo ha variado de forma importante, tal y como lo reflejan los resultados de las estadísticas de los primeros meses del 2008, que muestran de un modo nítido los efectos de la nueva situación económica. Los datos no dejan lugar a dudas: 14.300 parados más que en el último trimestre de 2007 junto a una pérdida neta de 5.300 empleos. Es muy probable que el desempleo siga aumentando en los próximos meses de forma significativa.

El futuro era previsible. La competencia por abajo, que reduce las condiciones salariales y laborales y desprecia la cualificación de la mano de obra, se ha mostrado ineficaz para garantizar un desarrollo económico sostenible.

Desde CCOO hemos venido señalando los límites del modelo, al tiempo que hemos advertido sobre sus efectos: estancamiento en la productividad de la economía, déficit de la balanza comercial, excesivo endeudamiento de las familias y precariedad laboral. Entre otros factores, la crisis del sector de la construcción y de las industrias y servicios auxiliares, los altos tipos de interés del dinero, el coste del petróleo y de las materias primas, traducido en los elevados índices de precios al consumo, agravan seriamente el panorama socioeconómico futuro.

Como parte de esta precariedad laboral y en tanto que elemento esencial del modelo, no podemos dejar de mencionar la configuración de unos flujos migratorios, orientados por las fuerzas del mercado a partir de una demanda empresarial de empleo precario y mal remunerado, cuando no irregular. Esto, pese a los esfuerzos realizados desde el Gobierno nacional, y compartidos por CCOO, en el proceso de regularización (normalización) del año 2005, basado en sacar a la luz la economía sumergida mediante un apoyo decidido a las políticas de ordenación y regulación de los flujos migratorios para garantizar los derechos laborales de la población inmigrante.

Los flujos migratorios en Castilla y León se han caracterizado por ser de menor intensidad que los recibidos a nivel estatal y por sus nacionalidades de origen, con una presencia importante de ciudadanos búlgaros, rumanos, marroquíes, portugueses, colombianos y ecuatorianos. La entrada de Bulgaria y Rumanía en la Unión Europea (enero 2007) ha supuesto un importante cambio en la realidad migratoria de Castilla y León, ya que al pasar a ser ciudadanos comunitarios sus condiciones de acceso y permanencia en el mercado de trabajo han cambiado cualitativamente. Otro importante colectivo de trabajadores a tener en cuenta dentro de nuestra comunidad son los de origen portugués, puesto que se ha detectado en los últimos años un mayor intercambio de trabajadores "móviles" (transfronterizos y/o desplazados) procedentes de ese país, con una carencia de información sobre la legislación que les afecta, unida a la progresiva precarización de sus condiciones de trabajo.

El lastre de este modelo de crecimiento para los trabajadores, trabajadoras y sus familias en materia socioeconómica es parte de una realidad que todos conocemos: niveles aún insostenibles e injustificables de accidentes laborales; altas tasas de paro en mujeres, inmigrantes y jóvenes; abandono escolar inducido indirectamente por la promoción de un empleo de baja cualificación, o bien sobrecualificación de una parte de la población universitaria en los empleos a los que accede. Cabe destacar el mal uso de la figura del becario, tanto por empresas públicas como privadas que, dado su vacío legal, conlleva puestos de trabajo encubiertos y consecuentemente ahorro de costes laborales. Habrá que promover instrumentos de negociación, tales como convenios y/o acuerdos con universidades e instituciones, que marquen pautas mínimas y máximas a la hora de homogeneizar derechos y obligaciones en las prácticas dentro de la formación, para evitar así que se produzca este tipo de relaciones después de obtener el título formativo. En todo caso, fomentaremos y asesoraremos la denuncia a la Inspección de Trabajo de becas que encubran puestos

de trabajo, poniendo especial atención en las "becas" que de manera unilateral ofrecen las empresas.

La situación actual pone en evidencia que el empleo que se crea ya no es suficiente para absorber a la nueva población activa que se incorpora al mercado laboral, en su mayoría extranjera. Las oportunidades de empleo en las actividades intensivas en mano de obra se reducen y quienes pudieron trabajar en ellas son ahora los más afectados por el paro: la población inmigrante, los jóvenes con bajo nivel de estudios, personas con discapacidad y las mujeres en las actividades más vulnerables de los servicios. Una situación, en fin, que aumenta todavía más la segregación ocupacional existente. A su vez, la industria no está creando empleo, y Castilla y León ha dado prueba de ello desde el último trimestre de 2007.

Los instrumentos e instituciones públicas que intervienen en el mercado de trabajo han perdido, si la han tenido alguna vez, capacidad de maniobra, y están en buena medida desprestigiados. Los servicios públicos de empleo, las instituciones relacionadas con la formación, la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y entidades colaboradoras, entre otros, necesitan un reforzamiento de su papel para que ejerzan las competencias y funciones atribuidas en esta materia.

El Diálogo Social y la propia participación institucional han sido herramientas útiles, a través de las cuales desde CCOO hemos contribuido en estos últimos cuatro años al desarrollo de medidas y normas muy importantes a favor de la igualdad, de los derechos sociales y laborales y de la cohesión social, que buscan invertir en las personas; algo que en definitiva ha fortalecido el Estado del Bienestar. No obstante, sus resultados serán limitados y exiguos si paralelamente no se produce el cambio hacia un sistema productivo más solvente y sostenible en el tiempo.

Nuestro sindicato defenderá, tanto más en una coyuntura económica menos favorable, el impulso de una economía más productiva, que sea capaz de generar empleo de calidad. Para ello es fundamental hacer valer el papel central del trabajo en la sociedad e invertir en las personas, porque el capital humano es la mayor riqueza que tiene nuestra comunidad autónoma.

Esta apuesta por el capital humano pasa de manera decisiva por la mejora generalizada de los sistemas de formación y, particularmente, por la adecuación de la Formación Profesional, considerada en su globalidad, a las necesidades y requerimientos de la sociedad y del mercado de trabajo.

En lo que se refiere al sistema educativo de manera general, los objetivos para 2010 de los sistemas de formación y educación, desarrollados a partir del Consejo Europeo de Lisboa de 2000, exigen incidir sobre el abandono prematuro de los estudios y promover la extensión de la población con estudios medios completos. Todo ello con el objetivo de fortalecer y generalizar la formación de base que facilite el posterior acceso a enseñanzas profesionales superiores. En Castilla y León el sistema educativo, singularmente el público, tiene retos de calado, tales como la necesidad de adaptarse a la gran dispersión geográfica y a la presencia creciente en las aulas de alumnado extranjero, con necesidades educativas específicas y diversas, así como la exigencia de desarrollar una oferta

educativa que permita la obtención y acreditación de la formación básica por la población adulta que careciera de ella.

La Formación Profesional inicial debe acomodarse a todos los efectos al nuevo modelo derivado de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional y a su desarrollo, con los criterios del II Plan Regional de Formación Profesional vigente. Del mismo modo, con el consenso de los agentes sociales, y la debida coherencia con el sistema de Formación para el Empleo, deberá reordenar su oferta y distribución en el conjunto del territorio, garantizándose la accesibilidad a toda la población y desarrollándose cuanto sea necesario las medidas de flexibilización que prevé la Ley; lo mismo que la oferta de Formación Profesional a distancia.

La Formación Profesional para el Empleo, en sintonía con la anterior, tendrá que ser revisada también en profundidad, con el fin de superar la actual dualidad entre formación de ocupados y desempleados, asegurar la adecuación de toda esta formación a las necesidades del empleo y desarrollar sus vías de reconocimiento y certificación; todo lo cual será garantía de la cualificación de trabajadores y trabajadoras y de la calidad y credibilidad del conjunto del sistema. Dentro de esta formación será clave también el desarrollo de la que se realiza en el marco de las empresas, por ahora muy escasa en relación con las medias europeas, para lo que será imprescindible un mayor desarrollo de la negociación colectiva y la atención a las características de las empresas de menor tamaño, que constituyen la inmensa mayoría de nuestro tejido productivo.

La lucha contra la siniestralidad laboral constituye uno de los frentes permanentes del trabajo sindical, tanto de los delegados de prevención como de las estructuras sindicales y técnicas de Comisiones Obreras de Castilla y León. Aún seguimos soportando la falta de compromiso de los empresarios, que se plasma en el incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral. Lo mismo que la falta de voluntad política de las administraciones central y autonómica para fortalecer los mecanismos legales de control, tanto la Inspección de Trabajo como los todavía inexistentes técnicos habilitados, que deberían haber sido implantados en nuestra Comunidad hace más de un año como garantes del cumplimiento de las leyes.

Más aún, en el caso de las enfermedades profesionales está casi todo por hacer. La reforma estatal llevada a cabo en 2007 del Reglamento de las Enfermedades Profesionales, que responsabiliza a las mutuas para declarar, notificar y pagar las enfermedades, ha llevado a una drástica disminución de las pocas enfermedades que hasta el momento se venían declarando. La responsabilidad de las mutuas, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Ministerio de Sanidad y de la Consejería de Sanidad frente a este problema es incuestionable. Esta dejadez administrativa también afecta y perjudica a los derechos de los trabajadores accidentados, que son dados de alta prematuramente, que no se les reconoce las recaídas de sus lesiones y que se trata de derivar todo lo que se puede al sistema público de salud.

Debemos coordinar, potenciar y optimizar la labor que desempeñamos desde los órganos

de participación institucional en los que estamos representados, como fuentes de solicitud de información y reivindicación global. También sería necesario aumentar la presencia sectorial en algunas de estas comisiones. Hay que reseñar el papel de promotor que ha ejercido CCOO para la firma del acuerdo con la Fiscalía de Castilla y León para la persecución de los delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores. En este sentido, hay que seguir avanzando en complicidades institucionales que extiendan el temor a la vulneración de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud estatal y, fundamentalmente, el Dialogo Social regional, están siendo instrumentos muy valiosos tanto para fijar políticas institucionales en prevención como para obtener recursos técnicos (asesores, visitantes, jornadas, seminarios, publicaciones, revistas, boletín digital "Boicoot"), todos los cuales nos facilitan la acción sindical en salud laboral. No obstante, no estamos satisfechos con los ritmos de implementación de algunas de las medidas, como la inclusión de contenidos de salud laboral en la enseñanza reglada que se imparte en los institutos de Secundaria y formación profesional y en la universidad, donde no se modifican las políticas o itinerarios formativos a pesar del compromiso adquirido por la Consejería de Educación. Para nosotros, no hay extensión de cultura preventiva si no hay cambios en la formación de los trabajadores del mañana. Hay que reseñar que una de las acciones que hemos promocionado y que se ha asumido a nivel institucional son las campañas anuales que se llevan a cabo en los colegios, especialmente

en Educación Primaria, donde se vienen implantando y perfeccionando satisfactoriamente año tras año.

Se ha desarrollado un intenso trabajo con los delegados de prevención, seña de identidad de la labor de CCOO en esta materia, mediante información, formación y apoyo técnico y sindical, que ha tenido fruto en una mayor intervención directa en las empresas. Pero, lamentablemente, aún no llegamos a miles de empresas y no se ha implantado la figura del delegado sectorial, que nos facilite el acceso a las empresas sin representación. Cabe destacar un aspecto sin desarrollar del Dialogo Social, tanto institucional como bilateral en esta materia: la imposibilidad práctica de acordar actuaciones sobre salud laboral dentro del marco sectorial con la patronal regional y sus organizaciones sectoriales. Además, es lamentable la falta de operatividad y fiabilidad práctica de los datos recogidos en las estadísticas oficiales.

No podemos obviar la especial atención que hemos de prestar a colectivos específicos, cuya condición y tipo de empleos les hace especialmente vulnerables: jóvenes, trabajadores con discapacidad e inmigrantes. Tampoco debemos olvidar la perspectiva de género como elemento clave a la hora de determinar los niveles de seguridad y salud de las mujeres.

Por último, hay que reseñar el trabajo que venimos desarrollando en materia de drogodependencias, que abarca desde la atención a trabajadores y el desarrollo de campañas de sensibilización, hasta la formación, promoción e implantación de varios programas integrales de actuación en empresas e instituciones.

Acciones

Acciones del Objetivo 1

Defensa del pleno empleo, estable, de calidad, seguro, igualitario y bien retribuido.

- ✓ Exigencia de un conjunto de actuaciones integradas de los elementos que conforman el empleo estable y de calidad. Causalidad en la contratación. El empleo indefinido como fórmula contractual prioritaria y más adecuada para las empresas y los trabajadores. Impulso de la formación permanente durante toda la vida, especialmente de la Formación Profesional para el empleo en la vida laboral. La mejora concreta de todos estos elementos deberá encauzarse a través de la negociación colectiva en los sectores y en las empresas.
- ✓ Defensa de la estabilidad y de la calidad del empleo ante las patronales y los gobiernos, especialmente ante la Junta de Castilla y León, en la negociación colectiva y en los procesos de Diálogo Social, como modelo más adecuado para el desarrollo de políticas de inversión productiva, para un crecimiento más justo y sostenible, más competitivo y productivo, de mayor calidad y, a la vez, de mayor protección y cohesión social.
- ✓ Exigencia de que las políticas activas de empleo, tanto de fomento del mismo como de Formación Profesional para el Empleo, y las actuaciones de la Inspección de Trabajo, en las competencias propias de la comunidad autónoma, se centren prioritariamente en estimular el empleo indefinido inicial y la formación permanente; así como en combatir el abuso y el fraude del empleo temporal no causal, junto a la lucha constante contra la economía sumergida. Seguir reduciendo la temporalidad es una actuación prioritaria en nuestra región. Entre otros factores para hacer retroceder la temporalidad por debajo del 20% en el 2011 figuran las normas laborales, especialmente la causalidad y la nueva figura del encadenamiento de contratos, las políticas activas que fomentan el empleo indefinido y permiten que solo las empresas que tienen estabilidad puedan recibir subvenciones, la actuación inspectora, los acuerdos con las administraciones públicas respecto a la estabilidad de sus plantillas, la acción sindical y la negociación colectiva.
- ✓ En Castilla y León el pleno empleo (tasa de paro en torno

al 4%) pasa por reducir de forma importante el paro femenino, así como por aumentar decididamente la tasa de empleo de las mujeres. Los hombres de nuestra Comunidad ya tienen tasas de actividad de empleo y de paro mejores que las medias europeas homologadas de la UE15 y UE27. Las tasas globales de estas tres variables están en las medias europeas. En las mujeres han mejorado de forma importante durante estos últimos años, pero aún queda un margen sustancial para llegar a dichas medias (entre tres y cinco puntos) y, sobre todo, para intentar cumplir los objetivos de Lisboa en el 2010. No es imposible alcanzarlo, si tenemos un crecimiento económico similar a los últimos años; incluso si es menor, se puede y se debe llegar a cumplir esos objetivos; y en el peor de los casos deberemos estar cerca de ellos.

- ✓ En los ámbitos de los servicios públicos de empleo, de las políticas activas, de la Formación Profesional Inicial y para el Empleo y de las actuaciones de la Inspección de Trabajo existen acuerdos firmados con la Administración regional vigentes hasta 2010: IV Plan de Empleo, II Plan de Formación Profesional y Acuerdo sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que hay que desarrollar y hacer cumplir adecuadamente, además de actualizar constantemente sus contenidos. Estos acuerdos, junto a otros autonómicos vigentes y a los acordados en el ámbito estatal (reforma laboral y de la Seguridad Social, Ley de Igualdad, Ley de Dependencia, etc.), sumados a la acción sindical, los acuerdos entre las partes y los convenios colectivos, deben ayudar a combatir el desempleo y la temporalidad, así como a aumentar la actividad y el empleo, sobre todo de mujeres, jóvenes e inmigrantes.
- ✓ La defensa del empleo asalariado es el núcleo del trabajo y de la acción sindical de CCOO. No obstante, el autoempleo, el trabajador autónomo sin asalariados, es también objeto de afiliación, defensa y representación de nuestro sindicato y, por tanto, de nuestra acción sindical e institucional. En Castilla y León nos hemos dotado de un instrumento de apoyo a favor de los autónomos en

general y de nuestros afiliados en particular: el TRADACYL de CCOO, que actuará en favor del autoempleo y en defensa de los intereses de los autónomos, especialmente de los autónomos dependientes, coordinado con las federaciones regionales en la acción sindical y con los territorios en la actuación institucional.

- ✓ Avanzaremos en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, reduciendo el paro y la precariedad laboral, impulsando acciones y medidas orientadas a conseguir la reducción de la segregación y la igualdad de salario por trabajos de igual valor y construyendo planes de igualdad en las empresas, incluidas las de menos de 250 trabajadores. Igualmente, se impulsará la formación de las mujeres para garantizar su eficacia a la hora del acceso y mantenimiento del empleo, evitando que se exija mayor cualificación a las mujeres a la hora de acceder a los puestos de trabajo, adaptando su formación a las demandas del mercado laboral y promoviendo la formación necesaria para su promoción dentro de la empresa.
- ✓ Incidir para que se rompan las prácticas de economía sumergida de las empleadas de hogar, en un elevado porcentaje de origen extranjero, lo que supone una situación de precariedad en el sistema de protección social y dificultades de acceso a las pensiones de jubilación.
- ✓ Apoyar el proceso de inserción laboral de los jóvenes con políticas públicas para romper con la actual situación, donde la emancipación es lenta y larga, y la precariedad en el empleo es el "peaje" para su inserción laboral. Reclamar que las políticas públicas apoyen el proceso de inserción y no se limiten a la regulación de contratos para jóvenes.
- ✓ Facilitar la conexión entre el proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, propugnando una nueva regulación de las prácticas formativas con participación sindical. Buscar la coherencia entre los niveles y especialidades educativas y las demandas del mercado de trabajo mediante la prospección y la orientación. Reducir el fracaso y el abandono escolar y promocionar la Forma-

ción Profesional de calidad. Facilitar la formación y el empleo. Promover la buena utilización de los contratos de formación y de prácticas, su transformación posterior en indefinidos y exigir el derecho a la prestación por desempleo en el contrato de formación.

- ✓ Promover herramientas que hagan posible el seguimiento del grado de cumplimiento de la cuota de reserva para las personas con discapacidad, y establecer medidas y políticas que faciliten el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.

- ✓ Reivindicar y defender la estabilidad y la mejora de los recursos económicos que destina la Junta de Castilla y León a su política migratoria, sobre todo reforzando los recursos destinados y gestionados por su Servicio Público de Empleo (ECYL), bien por sí mismo o a través de los programas desarrollados por los agentes económicos y sociales. Exigir al Gobierno regional el reforzamiento de los medios económicos dirigidos a la atención de la población inmigrante, en especial en el medio rural.

- ✓ CCOO hará del empleo estable y del salario digno el eje de su actuación sindical. El trabajo estable, de calidad y bien retribuido es base para una sociedad económica y socialmente avanzada; ha sido y es pieza básica de las reivindicaciones, de las acciones y de las propuestas de actuación de nuestro sindicato; será defendido y argumentado en la sociedad en general, especialmente en momentos de incertidumbre económica y, en particular, ante las patronales públicas y privadas respectivas y ante los diferentes gobiernos.

Acciones del Objetivo 2

Mejora del conjunto del sistema educativo y de los servicios complementarios e impulso de un completo desarrollo del sistema de Formación Profesional, para fortalecer así los derechos individuales y colectivos relacionados con la educación y la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- ✓ Reivindicar un sistema educativo público que atienda de forma equilibrada a toda la población y en todo el territorio de Castilla y León, garantizándose el derecho a una educación obligatoria digna y en permanente mejora, con independencia de dónde se resida o del centro que se elija. Reforzar los instrumentos de lucha contra el fracaso escolar y el abandono temprano de los estudios, los servicios educativos y pedagógicos complementarios, la orientación en todas las fases clave de la formación, la escolarización y la admisión en condiciones de igualdad, la erradicación de actos violentos en las aulas, el respeto democrático a los profesionales de la educación, la defensa de la escuela laica... Mejorar la dotación de las escuelas rurales como vía de arraigo y desarrollo de ese medio, y atender adecuadamente nuevas situaciones en las aulas, como la interculturalidad y el desarrollo de las capacidades lingüísticas del alumnado extranjero, para evitar el deterioro en la calidad de la enseñanza. Aumentar la inversión y correcta distribución de la misma para conseguir una mejora sólida, equilibrada y duradera del conjunto de la enseñanza básica pública y de los servicios complementarios a la misma, fomentándose al tiempo las vías para el reconocimiento de la enseñanza obligatoria a la población adulta que careciera de él. Mejorar y adecuar los programas de educación de adultos, con especial incidencia en el colectivo de personas extranjeras y, sobre todo, en el medio rural. Todo ello en la clave del cumplimiento de los objetivos europeos para los sistemas de educación y formación en el horizonte de 2010.
- ✓ Introducción y desarrollo de medidas, líneas y programas complementarios, que contribuyan a la mejora de la educación en general y faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras con hijos en edad escolar: comedores escolares, transporte escolar, programas de ampliación de horarios (madrugadores, vespertinos, centros abiertos, apertura de patios, actividades extraescolares, modelo de deporte escolar, políticas de refuerzo para evitar el fracaso escolar); así como dotación de infraestructuras adecuadas para todo este tipo de actividades. Escolarización universal entre las edades de 0 a 3 años, preferentemente en la red pública, para lo que se precisa la ampliación de las escuelas infantiles públicas. Exigencia de gratuidad de los libros de texto para toda la etapa educativa, así como una política de apoyo a las familias que lo precisen para sufragar completamente los comedores escolares, el transporte escolar o las actividades extraescolares, entre otras necesidades.
- ✓ Impulsar la adecuación de las universidades de la región, en particular de las cuatro universidades públicas, y de las titulaciones que imparten a los objetivos y criterios del Espacio Europeo de Educación Superior, en desarrollo de la Declaración de Bolonia de 1999. Reforzar las conexiones entre los ciclos formativos de grado superior de FP y las titulaciones universitarias de familias afines, para fomentar el tránsito de alumnos entre unas y otras enseñanzas. Promover, a través de las fórmulas de colaboración existentes o por poner en marcha el contacto permanente y la transferencia de conocimiento y tecnología entre las universidades y su entorno productivo, así como de las distintas universidades entre sí, estimulando la elaboración por aquéllas de ofertas formativas de carácter modular o adaptadas a las necesidades de colectivos de trabajadores y/o empresas, de manera que se re-

fuerce el impacto de estas enseñanzas sobre el conjunto de la sociedad y sobre el sistema productivo. Fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación del conocimiento a través del sistema universitario y su relación con las empresas, entre el mundo de la universidad y la ciudadanía y el sistema productivo en general.

- ✓ Exigir la mayor diligencia en el desarrollo de las previsiones e instrumentos de la normativa estatal básica, con el referente del II Plan Regional de Formación Profesional, para garantizar en la región una oferta de Formación Profesional diversificada y adecuada a las necesidades de cualificación de los jóvenes y, cada vez más, del conjunto de la población actual o potencialmente activa; todo ello en aras del desarrollo pleno de una Formación Profesional adaptada al Sistema de Cualificaciones, al tiempo que dotada de la necesaria flexibilidad y capacidad de complementarse y ser sinérgica con la Formación para el Empleo, para conseguir así una mejor atención del conjunto de la Formación Profesional a la sociedad y al sistema productivo.
- ✓ Como elemento clave para este desarrollo, entendemos que hay que definir la red pública de Centros Integrados de Formación Profesional, por ahora en fase de implantación, y dotar cuanto antes a esos centros de la consideración jurídica, los recursos y las herramientas adecuadas para que puedan cumplir con todos los objetivos que prevé para ellos tanto la normativa estatal como la autonómica. Asimismo, puede ser necesario analizar la idoneidad, e impulsarla en su caso, de la creación de centros integrados por parte de la administración laboral para contribuir a los mismos fines, siempre y cuando así lo aconseje una definición exhaustiva del mapa de necesidades de Formación Profesional en Castilla y León, que deberemos tratar de acordar con ambas administraciones y con los otros agentes sociales representativos en la región. En el mismo sentido, habrá que promover e impulsar el funcionamiento de los Centros de Referencia Nacional que puedan ubicarse en Castilla y León (al menos, los tres centros nacionales de formación ya existentes, dedicados respectivamente a la Automoción en Valladolid, la Industria Agroalimentaria en Salamanca y la Docencia e Investigación en El Espinar, Segovia).
- ✓ El desarrollo normativo de la Ley de las Cualificaciones depende crecientemente de la competencia autonómica y exigirá cada vez más de nuestra capacidad de propuesta e impulso en el desarrollo de todos los instrumentos básicos del sistema (la red de centros integrados, los centros de referencia nacional, el sistema integrado de orientación profesional, el Centro de las Cualificaciones, las futuras unidades de reconocimiento y acreditación de aquéllas, los órganos encargados de los procesos de evaluación de la formación informal y de la experiencia...). Este desarrollo deberá realizarse, además, asegurando la necesaria conexión de todos esos instrumentos con la formación reglada y con la formación para el empleo, simultáneamente, para asegurar la adaptación, el mutuo reconocimiento y la certificación de toda esta formación. Y requerirá además la mayor coherencia y sinergia con el sistema estatal.
- ✓ Muy especialmente, tendremos que impulsar la construcción de la nueva Formación para el Empleo (ocupacional y continua), con el referente directo del IV Acuerdo de Formación, plasmado en la Ley de Formación para el Empleo, sobre la que será preciso redefinir y refundir los antiguos sistemas de formación de desempleados y de trabajadores en el nuevo contexto de la Ley de las Cualificaciones. Toca, en definitiva, abordar la For-

mación para el Empleo en su conjunto, y en mayor medida que hasta ahora en sede autonómica; ordenar y armonizar su oferta y establecer un nuevo marco de criterios y prioridades comunes, para adaptar con más precisión la oferta formativa pública o financiada con fondos públicos a las necesidades de cualificación de cada entorno y de cada momento y a las exigencias de adecuación al Catálogo Nacional; todo lo cual asegurará el reconocimiento de esta formación tan pronto como estén en marcha todos los instrumentos del sistema.

- ✓ En el trabajo de creación normativa autonómica habrá que abordar los criterios, las prioridades y el diseño de las unidades formativas de las comisiones paritarias sectoriales estatales de formación, creadas en el marco de la negociación colectiva estatal, para conciliarlos con los propios del territorio, dada su condición de órganos cualificados para velar por la unidad y la coherencia del Sistema de Cualificaciones en cada sector en el conjunto del Estado. Se trata de una cuestión clave en la garantía de la unidad del mercado de trabajo y de la libertad de circulación de los trabajadores. Si bien la formación adecuada en materia de salud laboral debe representar un elemento fundamental en la consecución de un empleo seguro, tras años de reivindicaciones aún no hemos conseguido integrar de manera adecuada los contenidos de salud laboral en los distintos itinerarios formativos; ni en lo referido a la Formación Profesional en institutos ni en enseñanzas superiores que tienen su proyección profesional dentro del ámbito de las empresas.
- ✓ Como un instrumento clave para el funcionamiento del sistema, junto a la formación, será preciso desarrollar un sistema público y universal de orientación profesional que ayude eficazmente a las personas en sus opciones formativas y profesionales para encontrar empleo, mejorar o cambiar el que ya tienen o avanzar en la construcción de la propia carrera profesional. CCOO promoverá la puesta en marcha de un programa o línea de trabajo de información y orientación para las personas ocupadas, que vaya abriendo vías al sistema integrado de orientación profesional.
- ✓ Junto al esfuerzo en la ordenación de los sistemas formativos y en la insistencia sobre su eficacia, es imprescindible fortalecer el ejercicio de los derechos formativos en el ámbito del trabajo, para lo que habremos de profundizar, en estrecha colaboración con las federaciones, en el impulso de la negociación colectiva sobre estas materias. Se trata de actualizar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos formativos individuales, permisos de formación y otras vías de adaptación de la jornada laboral para compaginar la formación y el trabajo, y extender la consideración de actividades formativas a efectos de licencias y permisos, incluidos los procesos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales. También de armonizar progresivamente la clasificación profesional de los sectores y empresas con los niveles formativos que establece el catálogo. Y fomentar el diálogo y el consenso con la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre la formación desarrollada por las empresas, así como sobre el recurso a fórmulas contractuales con elementos formativos (becas, contratos formativos, etc.). En definitiva, acciones para que el sistema de las cualificaciones constituya también una verdadera herramienta al servicio de los derechos laborales y formativos de los trabajadores y trabajadoras.

Acciones del Objetivo 3

Defender la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores. Reforzar las actuaciones sindicales, institucionales y organizativas en salud laboral. Avanzar en una mejor gestión de los accidentes y enfermedades del trabajo. Atender a las desigualdades y a los colectivos especialmente vulnerables.

- ✓ Desarrollo, control y seguimiento de los contenidos de las medidas acordadas en el Diálogo Social en Castilla y León, más de 80, y favorecer y asegurar aquellas otras de la estrategia estatal que tengan que desarrollarse territorialmente. Con atención especial a las obligaciones legales y a las medidas acordadas que afectan a las Consejerías de Educación y Sanidad principalmente. Relanzar la posibilidad de acuerdos sectoriales, especialmente para atender a empresas de más de 6 trabajadores. Asegurar la creación de un Instituto de Salud Laboral adecuado a las necesidades de la región y reclamar la puesta en funcionamiento de los técnicos habilitados en Castilla y León.
- ✓ Es vital contribuir a la visibilidad de los daños producidos en el trabajo, tanto las enfermedades profesionales como las consecuencias de la mala gestión de los accidentes laborales. Hay que trabajar en la implicación del Ministerio de Trabajo (INSS) y de la Consejería de Sanidad para desarrollar las Unidades Básicas de Salud Laboral, creadas tras el Diálogo Social de 2005, que deben ser elemento fundamental de referencia de los médicos de Atención Primaria e Inspección Médica para la determinación de las enfermedades profesionales.
- ✓ Hay que desarrollar una acción sindical coordinada en la relación con las mutuas de accidentes de trabajo, velando por que asuman su responsabilidad en la declaración y notificación de las enfermedades profesionales, así como en su papel de gestor de los accidentes de trabajo. Debemos informar y formar a los delegados de prevención y trabajadores en general en la trascendencia de intervenir en estos problemas y valorar el asesoramiento que sobre esta materia se da en nuestras asesorías. Además, habrá que seguir desarrollando investigaciones, tanto sobre los costes de la siniestralidad laboral como sobre el impacto de las enfermedades profesionales, y también sobre las buenas prácticas.
- ✓ Es imprescindible mejorar y potenciar los recursos e instrumentos que el Sindicato ha ido creando en los últimos años para apoyar la actuación de los delegados y delegadas de prevención (formación, información, asesoramiento técnico-sindical, herramientas de recogida y tratamiento de la información, investigación de problemas, etc.). Igualmente, habría que extender las experiencias eficaces de intervención sindical y las de asesoramiento colectivo que tan buenos resultados están dando en donde se están aplicando.
- ✓ Reforzar la coordinación entre las organizaciones territoriales y federales en todos los planes de trabajo de Salud Laboral, buscando la complementariedad y fijando las prioridades necesarias en cada una de las organizaciones. Hay que potenciar la constitución y el trabajo de los comités de Seguridad y Salud Laboral; estos órganos deben desarrollar al máximo las potencialidades que les asigna la Ley.
- ✓ El desarrollo de la figura de los agentes sectoriales de prevención exige constituir y potenciar las comisiones sectoriales de salud laboral y elaborar planes sectoriales que, partiendo de diagnósticos de situación, permitan establecer líneas de trabajo y prioridades consensuadas entre empresarios y sindicatos.
- ✓ Un objetivo sindical de primer orden es proyectar actuaciones a los miles de trabajadores que no tienen representación sindical, contratados, subcontratados, y apoyar la extensión de la prevención de riesgos a los autónomos. La negociación colectiva y la aplicación de la estrategia estatal que posibilita la creación de agentes sectoriales deberían facilitarnos la extensión de esta figura, que será sindical en la medida que les podamos atribuir funciones y competencias suficientes. Hasta entonces, nos valdremos de los técnicos visitantes, que vienen haciendo visitas a empresas que nos permiten tener una fotografía más exacta de los problemas de siniestralidad. Pero todavía hay que profundizar en sacar el mayor partido de esta actuación, coordinándose con federaciones y sindicatos provinciales, aprovechando los resultados para proyectarlo en acciones sindicales concretas.
- ✓ Los trabajadores jóvenes, discapacitados, las mujeres y la población inmigrante son los colectivos más vulnerables y deben ser objeto de una atención sindical específica en materia de salud laboral. Tanto técnicos como delegados y delegadas de prevención deben tener en cuenta las diferencias y desarrollar acciones que contemplen esas especificidades en salud laboral, procurando que los servicios de prevención desarrollen su trabajo teniendo en cuenta estas diferencias. De manera muy especial en el caso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, con actividades preventivas que atiendan a las diferencias de percepción, de exposición, de doble presencia y con el mejor conocimiento de los distintos patrones de exposición y daño laboral en función del sexo, edad, procedencia nacional, tipo de contrato, etc.
- ✓ Hay que continuar con el trabajo sostenido en materia de drogodependencias, tanto en el ámbito interno (informar, formar, elaboración de campañas y materiales) como en el ámbito externo (promoción de actuaciones integrales en empresas y trabajo con colectivos especialmente vulnerables, como inmigrantes y jóvenes).

Acciones del Objetivo 4

Mejora de los instrumentos y de las instituciones públicas que intervienen en el mercado de trabajo, que velan por las políticas de empleo, por la Formación Profesional permanente y por el cumplimiento de las normas laborales.

- ✓ Reivindicar una mejora real y sustancial de los servicios públicos de empleo que intervienen en nuestra Comunidad, básicamente el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) y el Servicio Público de Empleo Estatal, así como proponer la actualización constante y dotación de recursos económicos a las políticas activas de empleo contenidas en el IV Plan de Empleo (programas estatales transferidos y programas autonómicos). El ECYL debe convertirse en el referente en nuestra región de la prestación de servicios en la búsqueda de empleo para las personas desempleadas y en la prestación de servicios de empleo y formación para la ciudadanía en general.
- ✓ Defender la intermediación pública como una labor inherente al ECYL de importancia capital. Deben aumentar los niveles de intermediación laboral, extender la red pública de atención al usuario, añadiendo además colaboraciones con los ayuntamientos más importantes de la Comunidad, donde no existan oficinas de empleo, y aumentar la colaboración con entidades públicas y en casos particulares con entidades sin ánimo de lucro que atiendan colectivos muy específicos. Se deben cumplir los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo y en tal sentido exigiremos con rigor la obligatoriedad de que los jóvenes tengan acciones de orientación, de formación o de inserción antes del sexto mes, los adultos antes del duodécimo y que se atiendan en el mismo sentido al menos el 25% de los parados de larga duración. Asimismo, deberán darse los desarrollos reales derivados de planes sectoriales, como el del textil, automoción o del sector del azúcar, etc. y/o planes generales estatales o regionales para colectivos de desempleados en estas políticas de información, orientación, formación e inserción laboral, incluidas las ayudas económicas a trabajadores de empresas o sectores en crisis.
- ✓ La gestión de las políticas de fomento del empleo y de las políticas de formación que realiza el ECYL ha de mejorar sustancialmente, como mínimo en dos sentidos. Por una parte, se deben articular mecanismos que conlleven una mayor eficacia y rapidez en la resolución de las convocatorias y de los expedientes, primando la utilización de medios propios y de nuevas tecnologías. Por otra, es imprescindible adecuar el conjunto de la formación para el empleo, establecer prioridades formativas más ajustadas a las necesidades reales del mercado de trabajo, adaptar la formación subvencionada al catálogo de cualificaciones y avanzar en el desarrollo de sus mecanismos de reconocimiento y certificación.
- ✓ Implantación de módulos de igualdad en la programación de cursos de formación para el empleo dirigidos a trabajadoras y trabajadores, tanto empleados como desempleados, donde se incida en el principio transversal de igualdad de trato, conteniendo información sobre no discriminación por razón de origen, sexo, orientación o identidad sexual e incidiendo en los aspectos de interculturalidad.
- ✓ El Observatorio de Empleo debe funcionar adecuadamente en la detección de las necesidades de formación, en la ayuda para fijar las prioridades formativas y en la proyección de las necesidades de empleo presentes y futuras. Tendremos que insistir en la necesidad de fortalecer este órgano, incrementar sus recursos y ampliar su actuación en el ámbito de la Formación para el Empleo. Igualmente se deberá revisar el papel que juegan las entidades colaboradoras en formación y orientación profesional. El Centro Regional de las Cualificaciones, en la Administración educativa, deberá dotarse adecuadamente de recursos humanos y materiales para responder a las importantes tareas que le vienen encomendadas.
- ✓ Se deberá exigir una adecuada dotación de personal en las estructuras centrales y periféricas de la Administración laboral regional, en particular en las oficinas de empleo del ECYL. Será necesario un plan de modernización de los procesos de gestión de la oferta y la demanda, gestión de la colocación, atención personalizada, itinerarios de orientación, formación e inserción. Para ello se promoverá un proceso continuo de formación y especialización atendiendo a la nueva realidad de la población demandante de empleo y su movilidad laboral. Es necesario implantar un plan de estabilidad entre la plantilla, que a través de incentivos y mejoras disminuya la alta rotación de los funcionarios del ECYL.
- ✓ La Fundación Autonómica de Formación para el Empleo ha ido consolidándose desde que se constituyó, por iniciativa de CCOO a principios de 2006. En ella mantenemos los sindicatos y la patronal el papel que nos corresponde sobre los fondos transferidos de la formación continua. Esta Fundación ya gestiona toda la formación continua transferida a la Comunidad, desarrollada principalmente a través de contratos programa intersectoriales para las organizaciones sindicales y patronales más representativas, intersectoriales para autónomos y de economía social y para los sectoriales regionales. Seguiremos impulsando su papel en la Formación para el Empleo y seguiremos apostando por este modelo de planes intersectoriales y sectoriales, instando la reagrupación de estos últimos, de acuerdo con las federaciones regionales y manteniendo las prioridades formativas sectoriales estatales, para que la formación sectorial autonómica llegue a los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores.
- ✓ Exigiremos el cumplimiento del Acuerdo sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigente hasta el 2010. Seguiremos reivindicando la ampliación del número de inspectores de trabajo y subinspectores de empleo, del personal de apoyo y de los medios materiales necesarios para su labor. Planes de formación integral donde se recojan aspectos de género, inmigración y jóvenes. Fomentar el desarrollo de planes de actuación conjuntos con los organismos de inspección portugueses. Además, en el interno del sindicato hay que desarrollar una acción sindical específica que facilite un control de la actividad de este cuerpo, fundamental para la defensa de los trabajadores. Hay que asegurar la calidad de las denuncias presentadas, establecer un seguimiento de su procedimiento y valorar su resolución. Esta actuación nos facilitará un análisis cuantitativo y cualitativo de su trabajo, nos posibilitará descubrir *puntos negros* junto a una actuación institucional fundamentada.

da y nos orientará las propuestas a incluir en el plan anual de actuación de la Inspección de Trabajo de Castilla y León.

- ✓ Seguiremos negociando y tratando de acordar el programa anual integrado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León en los temas de empleo, contratación, relaciones laborales, salud laboral y prevención de riesgos; y seguiremos reclamando que el Consejo Regional de Trabajo, la Comisión Regional de Seguimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los Consejos Provinciales de Trabajo ejerzan con rigor y eficacia sus competencias y funciones; lo mismo que el

Consejo Regional de Salud Laboral, los consejos provinciales y demás órganos de participación con competencias en esa materia. Más allá de valoraciones sobre su eficacia, la participación institucional de CCOO debe ser rigurosa y coordinada. Hay que implementar actuaciones que posibiliten, como mínimo, el acceso a unos niveles de información suficientes y homogéneos.

- ✓ El papel creciente de las comunidades autónomas en la organización y gestión de las políticas de empleo y de la Formación Profesional, incluida la Formación para el Empleo, exige una dedicación mayor y cada vez más activa de nuestra organización y una creciente capacidad de

propuesta a todos los niveles. Los instrumentos de participación de que nos hemos ido dotando deberán permitirnos una intervención cada vez mayor y más coordinada, para que la contribución del Sindicato a las políticas públicas de empleo y formación sea consistente y, en último término, visible en resultados. Nuestra intervención en la configuración del sistema y de sus principales elementos debe servir además para mantener la necesaria coordinación con las políticas estatales y para evitar los efectos perversos de la fragmentación de las políticas de empleo y formación profesional entre las distintas comunidades autónomas.

Los instrumentos e indicadores evaluables

- En el momento de celebrar nuestro congreso, en Castilla y León están en vigor acuerdos del proceso de Diálogo Social anterior sobre políticas activas, Formación Profesional, Inspección de Trabajo, salud laboral, inmigración, política industrial, etc., que afectan al conjunto del mercado de trabajo, al empleo y que, por tanto, son herramientas de intervención muy importantes que hay que desarrollar adecuadamente, así como evaluar periódicamente sus resultados.
- Hay que volcar todos los esfuerzos sindicales en la consecución del pleno empleo, estable, de calidad, igualitario, seguro y bien retribuido. De una parte, siguiendo, evaluando y potenciando los acuerdos y actuaciones encaminadas a conseguir un empleo digno. Y por otra, proyectando los recursos técnicos, asesores y visitadores de riesgos laborales, de inmigración, de juventud, agentes de igualdad, etc., en actuaciones encaminadas a tener una intervención directa sobre las condiciones de trabajo.
- En nuestra Comunidad existen órganos regionales y provinciales muy importantes de representación institucional en materias de empleo, formación y salud laboral, donde estamos presentes: Consejo General de Empleo y comisiones provinciales del ECYL (y del Servicio Público de Empleo -SPE-); Consejo Regional de Salud Laboral y sus consejos provinciales; Consejo Regional de Trabajo y sus consejos provinciales; Comisión de Seguimiento de la Inspección de Trabajo; Consejo Regional de Formación Profesional y sus comisiones provinciales; Patronato de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo y numerosas comisiones o grupos de trabajo. Son órganos que habrá que potenciar, coordinar y evaluar en cuanto a sus resultados. Realizaremos en coordinación con los responsables de política institucional jornadas con los miembros del Sindicato en estos órganos de participación. Además se elaborará una guía-documento de actuación sindical que sirva para formar a nuestros representantes, tanto en los contenidos a desarrollar como en la actividad concreta a realizar para mejorar el traslado al conjunto de la organización de la actividad desarrollada, evitar la burocratización y en suma, para mejorar el desempeño de nuestro trabajo en los espacios de participación institucional.
- Las nuevas mesas de negociación acordadas entre las partes en el nuevo proceso de Diálogo Social abordan temas muy relacionados con el empleo y la protección social: calidad en las contrataciones de la Junta de Castilla y León, empleo rural y nuevos yacimientos, cohesión social y nuevos derechos, dependencia, etc., sobre los que habrá que articular propuestas, coordinar acciones y trabajar al unísono con las federaciones y territorios afectados para lograr los objetivos que nos marquemos.
- Existen igualmente órganos de participación institucional en el ámbito educativo: Consejo Escolar y sus comisiones de trabajo, consejos sociales de las cuatro universidades públicas; comisiones provinciales de Formación Profesional, consejos sociales de los centros integrados; etc. En estos casos no son de carácter tripartito ni paritario, pero en ellos conseguimos información, interlocución y posibilidad de opinión y de propuestas, por lo que debemos aprovecharlos al máximo y procurar sacar más rendimiento a nuestra participación. Habrá que coordinar y evaluar nuestro trabajo en ellos, principalmente con la Federación de Enseñanza.
- Promocionaremos acuerdos, dentro de la mesa de negociación de la cohesión social y nuevos derechos, en la línea de lo que supuso el Acuerdo de Acciones de mejora de la Educación, para aquellas materias que lo demanden: mejora de servicios complementarios a los educativos, de conciliación, de aprovechamiento de instalaciones públicas y de otras materias relacionadas. Acción coherente y coordinada con las federaciones de Enseñanza y de Servicios Privados en la defensa de la educación de calidad y de los derechos de los trabajadores del sector.
- La gestión del nuevo sistema unificado de Formación para el Empleo está todavía por definir. Su revisión deberá centrar nuestro trabajo frente a la Administración, sobre todo en el ECYL, así como en el marco de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo. Habrá que profundizar en la exigencia de colaboración y coordinación de actuaciones entre las consejerías de Educación y Empleo, en la línea de las previsiones del II Plan Regional de Formación Profesional. Nuestra intervención en la gestión de la orientación y formación para el empleo a través de FOREMICYL deberá permitirnos contribuir más específicamente a los mismos objetivos que proponemos para el conjunto de la Formación para el Empleo.
- La Secretaría de Formación elaborará un documento propuesta de reagrupación de sectores destinada a todos los trabajadores ocupados, para la construcción de contratos programa sectoriales regionales de formación. Será puesto en común con las federaciones regionales y, de la discusión y el consenso, saldrá el documento que CCOO elevará a la Administración regional y a las otras contrapartes para su puesta en marcha en las programaciones de 2009. Con los territorios y federaciones habrá que consensuar normas mínimas de participación en programas europeos de carácter territorial y/o sectorial dentro de Castilla y León.
- Coordinación y participación de las organizaciones de la Unión Sindical de Comisiones Obreras en Castilla y León para el análisis, planificación y prioridades en salud laboral. Potenciando responsables en todas las instancias.
- Seguimiento de los contenidos del Diálogo Social en salud laboral y profundización en la ejecución de las medidas acordadas. Con atención especial a las actuaciones de las consejerías de Sanidad y Educación.
- Continuar en el empeño de llegar a acuerdos, tanto en la negociación colectiva como con las asociaciones empresariales, encaminados a alcanzar un seguro mínimo de accidentes de trabajo para todos los trabajadores.
- En coordinación con las federaciones afectadas, debemos seguir desarrollando actuaciones de promoción de la salud laboral en ámbitos sociales como la educación y la sanidad.
- Potenciar y planificar el trabajo en las comisiones de Seguridad y Salud Laboral como órganos de seguimiento de las políticas institucionales en prevención de riesgos. Se elaborará un plan de trabajo que fijará pautas de actuación común con el resto de comisiones institucionales con competencias en materias de prevención o accidentes de trabajo. Buscando, entre otras cosas, una mayor implicación de las federaciones regionales en la participación institucional.
- Desarrollar una acción sostenida con la Inspección de Trabajo, para lo que acordaremos un procedimiento de actuación mediante un sistema informático de registro y seguimiento de denuncias a la Inspección. Velar por la ejecución de las actuaciones recogidas en el Plan Anual de la Inspección de Trabajo y presionar para la implantación inmediata de los técnicos habilitados.
- Elaborar anualmente memorias o balances de la actividad de todos los programas desarrollados en salud laboral.
- Reforzar el trabajo de apoyo a los delegados de prevención. Aunar y coordinar planes de trabajo con federaciones y sindicatos provinciales. Reforzar el trabajo de las asesorías de salud laboral y continuar con campañas informativas de carácter específico. Reforzar las líneas de estudios, publicaciones, campañas e información, como el boletín digital.
- Potenciaremos la información y formación en materia de gestión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Denunciaremos, según los procedimientos establecidos, y presionaremos al INSS y a Sanidad para establecer los recursos necesarios que garanticen el control de las prácticas de las mutuas y la resolución de las discrepancias en las altas y las bajas entre los trabajadoras y trabajadores y las propias mutuas.
- Es necesario potenciar el trabajo de los comités de Seguridad y Salud Laboral, constituyendo aquellos que no lo estén, estableciendo un reglamento de funcionamiento adecuado. Favorecer la coordinación en salud laboral de las empresas, contratadas y subcontratadas que trabajan en los mismos centros de trabajo.
- Seguir desarrollando actuaciones de apoyo a las víctimas de los accidentes de trabajo. Potenciar actuaciones específicas con jóvenes, inmigrantes y mujeres coordinadamente con las secretarías correspondientes. Seguir profundizando y dimensionando el trabajo relacionado con la atención a drogodependencias.
- El Plan de Empleo de Castilla y León y, sobre todo, el desarrollo sustancial de la Ley de Igualdad, entre otros, se convierten en instrumentos adecuados, ya que incluyen medidas de acción positiva que deberían traducirse en mejoras para el empleo de las mujeres. La formación de carácter sindical deberá abordar con mayor profundidad las políticas de género y la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, particularmente en el mercado de trabajo. Revisaremos los contenidos preventivos en los distintos itinerarios formativos, para hacer un seguimiento de su implementación y forzar a las administraciones a ejecutar sus compromisos en esta materia.
- Se buscarán acuerdos con la Junta de Castilla y León que hagan posible la extensión de la red de agentes de Igualdad de Oportunidades, lo que permitirá dotar al Sindicato de personal técnico formado para la extensión de las políticas de empleo desde la perspectiva de género. Desarrollaremos el Plan de Igualdad de CCOO, que contiene entre sus objetivos la mejora de la situación laboral de las mujeres y la transversalidad en las políticas sindicales.
- Las secretarías que se ocupan de las políticas de igualdad trabajarán para eliminar las barreras laborales y asegurar la no discriminación en el empleo por razón de su orientación o identidad sexual.
- Coordinación entre los responsables de migraciones, empleo y acción sindical de CCOO de Castilla y León para realizar propuestas adecuadas a las necesidades reales del mercado de trabajo, en relación a la elaboración del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y la determinación del contingente de trabajadores extranjeros en Castilla y León.
- Atender a los centros educativos en sus demandas de información acerca de las condiciones de la población extranjera en nuestra Comunidad Autónoma, ofreciendo jornadas informativas y de sensibilización.
- Las secretarías de Empleo, Mujer, Acción Social, Inmigración, Juventud, Salud Laboral, etc., colaborarán en todas aquellas políticas de empleo y formación que conlleven actuaciones de igualdad, no discriminación, integración social y prevención laboral. Así como con la Secretaría de Acción Sindical y Política Institucional y las federaciones afectadas, en todas las líneas de incentivos de empleo o de políticas activas que afecten a materias generales o, muy particularmente, a los programas de incentivos y políticas activas sectoriales.
- Las secretarías implicadas elaborarán informes, documentos, estudios, estadísticas, etc., que examinen y evalúen el comportamiento del conjunto y de los diferentes elementos del mercado de trabajo. Realizaremos jornadas para tratar materias de especial interés, acciones formativas específicas para los responsables de las diferentes estructuras del Sindicato, así como plenarios monográficos, si es preciso, sobre aquellos asuntos de particular interés. Se realizarán actuaciones de difusión en todos estos temas, dirigidas a la ciudadanía en general, y en particular a la afiliación, y muy especialmente a los delegados y delegadas y estructuras sindicales.
- La Secretaría de Migración organizará jornadas específicas, dirigidas a responsables tanto de inmigración como de otras áreas relacionadas, para potenciar un mayor conocimiento de la realidad migratoria en Castilla y León, junto a los posicionamientos y propuestas de CCOO en esta materia.
- La Secretaría de Juventud desarrollará campañas contra la precariedad laboral como método de concienciación de los jóvenes sobre la no necesidad de "ser precario" por el hecho de ser joven y de denuncia de irregularidades. Además, conjuntamente con las federaciones, se desarrollarán campañas de difusión para informarles de sus derechos laborales.
- Los plenarios de las diferentes secretarías implicadas son el lugar de proponer, articular y valorar la actuación y el trabajo, sin perjuicio de la actuación estatutaria de los órganos de dirección del Sindicato. Se realizarán plenarios conjuntos con las áreas de trabajo implicadas.
- La Fundación Formación y Empleo de Castilla y León, FOREMICYL, garantizará la ejecución, el seguimiento, control y evaluación de los compromisos asumidos en la gestión de políticas activas de empleo y de aquellos servicios del Sindicato que se decida gestionar a través de la Fundación. El patronato, como órgano de gobierno de la Fundación, velará por ello. Las secretarías que tengan competencias, en función de los programas gestionados por FOREMICYL, celebrarán reuniones de coordinación y evaluación conjuntas que aseguren el cumplimiento de nuestros objetivos sindicales.

EJE 2

Objetivos

Objetivo 1:

Llevar a cabo la necesaria transformación de los modelos de crecimiento económico y productivo de Castilla y León, para lograr una economía basada en la innovación y el conocimiento.

Objetivo 2:

Avanzar hacia la sostenibilidad ambiental.

Objetivo 3:

Impulsar el desarrollo rural y evitar la despoblación

Objetivo 4:

Avanzar en la cohesión territorial en Castilla y León.

Objetivo 5:

Garantizar los recursos financieros suficientes para atender estable y permanentemente sus competencias autonómicas y locales.

Objetivo 6:

Hacer de las cajas de ahorro de la Comunidad un instrumento financiero fundamental para el desarrollo regional.

Objetivo 7:

Implantar la responsabilidad social en las empresas de Castilla y León.

Modelo de crecimiento económico y modelo productivo

Castilla y León ha experimentado a lo largo de más de una década una larga etapa de crecimiento económico, aunque con una tasa media menor que la del conjunto de España, asentado principalmente en la construcción de vivienda residencial y en los servicios de consumo de bajo valor añadido, por el lado de la oferta, y la fortaleza del consumo familiar, por el lado de la demanda; impulsados ambos por los bajos tipos de interés que han facilitado el endeudamiento con plazos temporales más largos y un desorbitado aumento del precio de la vivienda.

Todo ello, unido a un volumen importante de transferencias comunitarias procedentes de los Fondos de la Unión Europea (UE), ha favorecido que Castilla y León haya incrementado el nivel de convergencia con la media de la UE en términos del PIB per cápita, aunque este crecimiento no haya sido homogéneo territorialmente ni haya supuesto un reparto equitativo de la riqueza, y el incremento de la población haya sido muy escaso.

Pero los beneficios derivados de este patrón de crecimiento han conllevado, probablemente durante demasiado tiempo y en demasiados ámbitos de decisión, ignorar los costes asociados al mismo. En suma, se trata de un modelo intensivo en empleo pero sumamente deficiente a la hora de elevar la productividad; dinamizador de la demanda interna, pero severamente inflacionista; que ha elevado notablemente el valor de los activos de las economías domésticas, pero también el de sus pasivos. Un modelo que ha proporcionado extraordinarios beneficios en el sector inmobiliario, pero que ha desviado hacia éste inversiones imprescindibles en otros sectores productivos, especialmente en la industria.

En definitiva, un modelo insostenible por sus implicaciones de estancamiento de la productividad, diferencial creciente de inflación con nuestros socios comerciales, déficit de ahorro de las economías domésticas, pérdida de competitividad exterior, detracción del interés y los recursos necesarios para modernizar y adaptar nuestro aparato productivo a la creciente competencia internacional, por mencionar sólo los límites estrictamente económicos.

El resultado es una pérdida de competitividad que amenaza la prosperidad futura en un marco internacional que ha cambiado radicalmente, con la irrupción de competidores con ventajas insalvables en términos de coste de mano de obra, al que se suma los efectos de la reciente crisis financiera.

La réplica debe proceder de conceder absoluta prioridad a los retos de la productividad y de la competitividad, entendida como la capacidad económica para garantizar a la población un nivel de vida cada vez mayor y una tasa de empleo alta sobre bases sostenibles, enfocando las decisiones y los recursos públicos y privados a la mejora de nuestros sectores industriales, agrarios y de servicios.

En este contexto, Castilla y León tiene que hacer frente a los retos que plantea la economía globalizada, en un entorno cada vez más dinámico, competitivo e internacionalizado, así como a la irrupción de la economía del conocimiento, basada en la sociedad de la información y el cambio tecnológico, haciendo una apuesta decidida por la innovación, la diferenciación y la calidad, para situar a nuestra región entre las economías más competitivas y dinámicas en coherencia con la Estrategia de Lisboa

Es por tanto imprescindible y urgente acometer cambios sustanciales en los mode-

los de crecimiento económico y productivo, que actúen con políticas dirigidas tanto al diseño de un nuevo modelo energético, como al refuerzo de las infraestructuras físicas y tecnológicas que faciliten la competitividad de las empresas y favorezcan la ordenación del desarrollo territorial e industrial, su sostenibilidad y el cumplimiento de los retos medioambientales. En este sentido resulta prioritario fomentar el estímulo a la I+D+i en todo la actividad productiva, para impulsarla y para que los recursos provenientes de los fondos de la Unión Europea ayuden a corregir los déficits de dimensión que, pese al incremento de las dotaciones presupuestarias de los últimos años, seguimos arrastrando.

Para ello es preciso apostar por un proyecto a largo plazo que diseñe e implemente políticas horizontales y sectoriales que contribuyan a que el peso de nuestra industria se equipare al de la UE en torno al 2015 y que desarrollen los servicios de alto valor añadido.

El Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León, firmado por el Gobierno regional y los agentes económicos y sociales, constituye un paso muy importante para que la economía de Castilla y León sea más competitiva, pero es necesario garantizar el efectivo desarrollo de las medidas acordadas en los respectivos ejes, objetivos y acciones.

Nuestro actual modelo de producción requiere un consumo desmesurado de recursos naturales y genera un importante volumen de residuos, que está provocando la degradación del medio ambiente y de nuestra propia salud. El crecimiento económico pasa por el incremento de la productividad total de los factores y del empleo, aumentando la equidad y una más justa distribución personal y territorial de la renta.

Ese deterioro ambiental en el caso de Castilla y León se visualiza poco, posiblemente por nuestra amplia superficie y escasa densidad de población, pero los datos son concluyentes: nuestro tejido industrial genera el 42% de los residuos industriales no peligrosos del Estado, superamos los umbrales de alerta legalmente establecidos para algunos contaminantes atmosféricos en determinadas zonas de nuestra Comunidad, y al menos el 40% de los puntos de vertido en cauces fluviales no se depura correctamente según datos de la Confederación Hidrográfica del Duero.

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), que son los principales responsables del calentamiento global y por ende del cambio climático, han experimentado en Castilla y León un incremento constante en los últimos años que se puede estimar en el 2% anual y somos la cuarta comunidad autónoma por nuestro volumen de derechos de emisión. En definitiva, estamos muy lejos de los compromisos establecidos en el Protocolo de Kyoto para reducir dichas emisiones.

Castilla y León es especialmente vulnerable al cambio climático. En el último informe de la Agencia Europea de Medio Ambiente se estima que de mantenerse el actual ritmo de emisiones a la atmósfera de GEI, el aumento de las temperaturas en la meseta central de la Península Ibérica en los próximos 60 años llegaría a los 4,5 °C y perderíamos el 50% del caudal de nuestros ríos. Debemos ser muy rigurosos en la implementación de cuantas medidas puedan establecerse para frenarlo o, de lo contrario, estaríamos condenando el futuro de nuestros recursos endógenos, de nuestro tejido productivo y de nuestro bienestar social.

La socialización de una parte considerable del coste ambiental sigue siendo hoy por hoy una fórmula empleada por muchas de nuestras empresas para mantener su competitividad. Una adecuada gestión ambiental fortalece la seguridad jurídica de la empresa y supone, además, una mayor garantía de innovación, eficacia y eficiencia, que sin duda alguna confieren una ventaja competitiva sustancial, incrementando las posibilidades de desarrollar nuevos productos, incorporando mayor valor añadido y permitiendo el acceso a nuevos nichos de mercado; todo lo cual se traduce en mayor estabilidad y calidad del empleo.

Los espacios rurales ocupan la casi totalidad de nuestro territorio y en ellos se asienta una parte considerable de la población de nuestra Comunidad. Constituyen un tejido socioeconómico que abarca un conjunto de actividades diversas más allá de las agrarias, que realiza unas funciones vitales para la totalidad de la sociedad como zona amortiguadora de regeneración indispensable para la conservación del equilibrio ecológico y medioambiental y como lugar privilegiado para el recreo y esparcimiento.

La población, su estructura y dinámica, constituye un factor clave para el desarrollo sostenible de Castilla y León. Nuestra posición en el conjunto nacional, nuestros recursos humanos y su potencial, nuestra estructura territorial, nuestras infraestructuras, nuestra educación y sanidad, nuestros servicios sociales, nuestro patrimonio natural y cultural dependen y estarán condicionados por esta realidad.

La despoblación ha venido aquejando históricamente en el pasado siglo a nuestra Comunidad. Conscientes de este fenómeno, las Cortes Regionales aprobaron en 2005 la Estrategia Regional sobre Población, estructurada en un conjunto de 73 medidas, aunque en ella no se establecen prioridades ni compromisos de actuación concretos en los ámbitos territoriales y de financiación. El Observatorio de la Despoblación creado se ha mostrado inoperante e ineficaz, habiendo fracasado en sus objetivos y propósitos. Urge, por lo tanto, redefinir la Estrategia y hacer que el Observatorio sea un verdadero órgano de participación y de elaboración y seguimiento de propuestas y medidas, en un marco más eficaz que el actual de las Cortes de Castilla y León en el que reside.

La comunidad autónoma de Castilla y León presenta una estructura compleja que se caracteriza por la diversidad, los contrastes y los desequilibrios territoriales. A su extensión territorial se une su menor dinamismo demográfico, vegetativo y migratorio, un patrón más envejecido que el del resto de España, una distribución de la población en asentamientos dispersos y de reducido tamaño, mientras que una tercera parte de la población se concentra en cuatro ciudades, y una disminución muy importante de población en el período 1950-2005. La inmigración, por su parte, que ha contribuido decisivamente a un leve dinamismo poblacional en los últimos años, no ha adquirido la presencia que tiene ya en otras partes de España.

Por otra parte, se dan en nuestra región fuertes desequilibrios territoriales en los niveles de renta, de tal modo que, según los datos del EUROSTAT referidos al 2005 (último publicado), mientras nuestra región se sitúa en el 97% del PIB per cápita en términos de poder de compra de la UE-27 y provincias como Burgos han alcanzado el 113% y Valladolid el 107%, Zamora apenas alcanza el 78%.

Resultan injustas y alarmantes las desigualdades territoriales existentes en términos de renta entre distintas provincias y zonas de las mismas, así como entre los espacios rural y urbano de nuestra Comunidad. Como ya hemos señalado, algunas provincias y zonas de Castilla y León, de no ser por el "efecto estadístico" derivado de la ampliación a la Europa a 27 estados miembros, estarían todavía en niveles propios de las regiones "Objetivo 1", en la actualidad "Objetivo Convergencia".

Desarrollar la ordenación del territorio constituye una prioridad en nuestra Comunidad que debe complementarse con una apuesta decidida por un urbanismo sostenible. Las dinámicas emprendidas e impuestas desde los intereses privados y el mercado sobre el territorio, así como las políticas urbanísticas que han venido siendo desarrolladas están teniendo claras consecuencias territoriales.



El vigente "Pacto Local", que supone la descentralización de funciones a los entes locales, ha supuesto un avance, pero requiere de una la decidida voluntad política para aplicarlo en todos sus principios.

Las infraestructuras de transporte y de comunicaciones desempeñan un papel clave para hacer más accesibles los mercados de factores (bienes, servicios, capital, recursos humanos) y los mercados finales (usuarios, consumidores, demandantes). Las buenas comunicaciones, que resultan de la combinación de infraestructuras y servicios, favorecen la competitividad del territorio reduciendo los costes operativos y de transacción.

También se precisa una nutrida red de infraestructuras de telecomunicaciones en una coyuntura en la que las estrategias empresariales requieren cada vez más de la integración de las actividades productivas y comerciales (gestión del conocimiento), vinculadas a su vez a la capacidad de integrar sistemas y estrategias de comunicación y formación. Permiten además superar la ubicación "periférica" de los espacios rurales y su dispersión demográfica. Sin ignorar la vertiente física de la logística, las redes de telecomunicación aseguran el acceso a la información de mercado y, por tanto, a suministradores y clientes allí donde se ubiquen. Precisamente por eso son un factor claro de atracción de empresas que pueden implantarse de forma dispersa en el territorio.

Para Castilla y León es esencial contar con los recursos financieros necesarios para impulsar su desarrollo económico y social. El modelo de financiación debe garantizar la suficiencia financiera y garantizar los recursos financieros necesarios para atender estable y permanentemente sus competencias y los servicios públicos. Máxime cuando se hace preciso lograr objetivos como la cohesión territorial y social, dedicando más recursos que los que ahora se destinan para lograr la convergencia territorial de todas las provincias de nuestra región y la convergencia social para equipararnos a la media de la UE-15 o a la OCDE como indicadores de bienestar.

Esa misma suficiencia financiera debe garantizarse a la Administración Local, de manera que pueda contribuir al desarrollo económico y social y gestionar los servicios que demanda la ciudadanía en función de las nuevas necesidades.

Lo tributos cedidos, tanto los cedidos parcialmente (IRPF, IVA e Impuestos Especiales) como los que ya han sido objeto de cesión completa (Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados, Sucesiones y Donaciones, Patrimonio y la Tasa Fiscal de Juego), deberán seguir siendo una de las fuentes primordiales de financiación de nuestra Comunidad. Pero se deberá hacer uso de nuestra capacidad normativa, en aquellos tributos en los que disponemos de ella y en el nivel correspondiente, que también constituye una fuente de financiación apreciable. Capacidad normativa que hasta ahora solamente se ha usado, como es el caso también del Impuesto de Sucesiones, para las llamadas "rebajas fiscales" profundizando en los elementos regresivos de nuestro actual sistema fiscal.

En este mismo sentido, además deberán revisarse en profundidad los llamados beneficios fiscales-gastos fiscales, que en los Presupuestos del ejercicio 2008 se estiman en 1.971 millones de euros, cantidad que la Comunidad va a dejar de ingresar en concepto de tributos vía deducciones y bonificaciones, que en gran parte van destinadas directamente a reducir la progresividad de los impuestos y con ellos a beneficiar a las rentas media-altas.

Las entidades que componen el sector financiero son instrumentos imprescindibles para dotar a nuestra comunidad de los recursos financieros necesarios para impulsar su desarrollo económico y social, y de entre ellas máxime las cajas de Ahorro, por su naturaleza jurídica, la carencia de ánimo de lucro, su función social, la composición de sus órganos de gobierno y su vinculación y arraigo regional.

Las cajas de ahorro de Castilla y León, que canalizan la mayor parte del ahorro generado en nuestra región, constituyen un pilar fundamental de nuestro sistema financiero, por la posición que ocupan a la cabeza del *ranking*

de las instituciones que llevan a cabo dicha tarea y en cuanto a su participación de cuotas de mercado en todos los indicadores de referencia: volumen de depósitos, de créditos, de activos totales, oficinas y número de empleados, lo que les otorga un papel determinante en el proceso de formación de capital y, en definitiva, en el desarrollo de la región.

Los instrumentos de cooperación de las cajas de ahorro de nuestra Comunidad puestos en marcha no han cubierto hasta ahora las expectativas deseadas. Independientemente de posibles y necesarias fusiones, creemos que existe un amplio margen para impulsar sinergias y actuaciones conjuntas que contribuyan con mayor eficacia a dinamizar la actividad económica y el tejido industrial de la región.

También es necesario promover la implantación de los criterios de responsabilidad social en las empresas de Castilla y León. Entre ellos, la adopción de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental y la transparencia en la difusión de la información y de los resultados obtenidos en tales ámbitos, como expresión concreta de un nuevo pacto de las empresas con sus trabajadores, la sociedad y el territorios; son también expresión de responsabilidad los mecanismos de participación de los trabajadores en la elaboración de estrategias y el cumplimiento, seguimiento y verificación de compromisos más allá de la normativa y de la legislación en materia social y medioambiental.

Por su importancia en el sistema financiero, orígenes, arraigo y vinculación territorial, las cajas de ahorro de Castilla y León tienen un papel decisivo en el desarrollo económico y social regional. La atención de las economías familiares es un signo de identidad de las cajas y se reconstruye en el día a día del desarrollo social.

La RSE sólo puede ser una realidad en Castilla y León y en España con la participación activa de las pequeñas y medianas empresas sobre las que descansa el grueso de la actividad económica, haciendo de ella un factor importante para su competitividad y sostenibilidad.

Acciones

Acciones del Objetivo 1

Llevar a cabo la necesaria transformación de los modelos de crecimiento económico y productivo de Castilla y León, para lograr una economía basada en la innovación y el conocimiento.

- ✓ Impulsar políticas activas destinadas a favorecer el tránsito desde el modelo actual de crecimiento a una economía más productiva y sostenible, en la que la industria, los servicios de alto valor añadido, el turismo, la construcción de infraestructuras básicas y dotacionales, la vivienda social y la rehabilitación de viviendas, pasen a ser los sectores sobre los que se asiente el crecimiento económico.
- ✓ Conceder absoluta prioridad a los retos de la productividad y la competitividad, entendida como la capacidad económica para garantizar a la población un nivel de vida cada vez mayor y una tasa de empleo alta sobre bases sostenibles, enfocando las decisiones y los recursos públicos y privados a la mejora de nuestros sectores industriales, agrarios y de servicios.
- ✓ Fomentar el estímulo a la I+D+i en toda la actividad productiva, haciendo de ella el motor de la actividad productiva, aumentando sustancialmente el gasto público y privado en ella para así alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa, generando tecnología propia, creando y consolidando infraestructuras tecnológicas al alcance de todos los agentes del sistema de innovación empresarial.
- ✓ Afianzar el papel protagonista de la industria y promover servicios avanzados de alto valor añadido a las empresas como motores del crecimiento. Profundizar en una estrategia industrial compleja y completa, dirigida tanto a los nuevos sectores intensivos en tecnología y conocimiento, como a los sectores tradicionales y maduros.
- ✓ Fomentar la creación de empresas, su estabilidad en el futuro e incrementar su tamaño, de manera especial aquellos proyectos empresariales de mayor proyección por su carácter innovador y tecnológico. Impulsar la captación de inversiones en Castilla y León, promoviendo las posibilidades de negocio de la región, identificando y gestionando posibles proyectos para la Comunidad y atrayendo empresas tractoras.
- ✓ Mejorar la organización y coordinación entre todos los agentes del sistema de innovación, reforzando los instrumentos de coordinación y cooperación. La iniciativa privada ha de tomar un mayor protagonismo inversor en desarrollo tecnológico mediante la creación de clusters y redes de innovación entre diferentes grupos de empresas y estableciendo una estrategia Universidad-Empresa que facilite la transferencia de conocimiento y el papel de la universidad en la creación de empresas y la innovación tecnológica.
- ✓ Promover el crecimiento y la diversificación de la estructura empresarial de nuestra Comunidad hacia sectores basados en el conocimiento, en actividades de elevado nivel tecnológico, mayor valor añadido e innovación, estableciendo estrategias sectoriales que proporcionen a las empresas ventajas competitivas para su crecimiento y expansión de manera sostenible.
- ✓ Definir objetivos precisos de políticas horizontales y sectoriales activas en materias tales como creación y consolidación de empresas, Investigación Desarrollo e Innovación (I+D+i), internacionalización, financiación, infraestructuras de apoyo a las empresas, diversificación sectorial y mejorar la cohesión territorial en el desarrollo industrial de Castilla y León. Prestar especial atención a la adaptación tecnológica de las empresas de los sectores industriales tradicionales y maduros dado el peso que tienen en la economía regional.
- ✓ Reforzar la capacidad del capital humano, dotando de una formación específica a los trabajadores, incorporando investigadores y tecnólogos a las empresas y fomentando la participación de los trabajadores en el desarrollo de las nuevas tecnologías y estableciendo una estrecha vinculación de las empresas y sectores productivos con el sistema educativo.
- ✓ Fortalecer el papel de los observatorios industriales. El incremento general de la competitividad de la economía castellana y leonesa pasa por mejorar la productividad de las empresas, apostar por la sociedad del conocimiento a partir de establecer una estrecha vinculación

de las empresas y los sectores productivos con el sistema educativo (educación superior y formación profesional), impulsar un pacto tecnológico destinado a recuperar el diferencial que nos aleja hoy de los países de la UE-15, dotando a tal efecto los recursos financieros necesarios y comprometiendo en su diseño, financiación e implementación al sector privado y al conjunto de las administraciones.

- ✓ Reorientar el modelo productivo de manera que el consumo de recursos y los niveles de contaminación por unidad de producto se reduzca, lo que en términos económicos se define como desacoplamiento. Este cambio de modelo debe basarse en el uso de indicadores objetivos que describan en peso total de recursos naturales requerido por unidad de producto.
- ✓ Impulsar la cooperación entre empresas, el desarrollo de alianzas de carácter temporal y el fomento de los consorcios entre las empresas regionales, como forma de

impulsar su competitividad y su vocación de crecimiento: colaboración empresarial, consorcios, clusters.

- ✓ Propiciar la cohesión y el equilibrio territorial en el desarrollo industrial de Castilla y León a través de la identificación y explotación de factores específicos de competitividad, fomentando un crecimiento equilibrado del sector en el conjunto de las provincias.
- ✓ Demandar un apoyo concreto y decidido al acceso de las PYMES a la financiación para su desarrollo tecnológico e internacionalización, a la oferta de suelo industrial, e impulsar la puesta en marcha de la ventanilla única que simplifique los trámites administrativos y que evite la gran dispersión existente entre programas de ayudas, además de los problemas derivados de la falta de información y la complejidad de su tramitación. Desarrollar políticas financieras de apoyo, especialmente dirigidas a las PYME, trabajando coordinadamente con otros instrumentos financieros públicos y operadores pri-

vados, atendiendo los diferentes ámbitos de actuación que demandan y precisan las empresas.

- ✓ Potenciar los instrumentos de apoyo a las empresas, como la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León y las empresas públicas y participadas, desarrollando una actividad dinámica, ágil y eficiente, proactiva y de proximidad al tejido empresarial para dar respuestas a unas necesidades cada vez más cambiantes y crecientes.
- ✓ El sector público de Castilla y León, moderno y competitivo, está llamado a jugar un papel fundamental en el impulso de este nuevo modelo de crecimiento y de producción, interviniendo activamente en el desarrollo de la política tecnológica, con la posible creación de una Corporación Tecnológica de Castilla y León, así como con su actuación en nuevos sectores emergentes, en la financiación de empresas en colaboración con el sector privado, e impulsando el papel de las empresas públicas y las participadas.

Acciones del Objetivo 2

Avanzar hacia la sostenibilidad ambiental.

- ✓ Promover un modelo energético basado en la eficiencia, el ahorro y la diversificación de fuentes, priorizando el desarrollo de energías renovables, mejorando aquellos sistemas de generación más contaminante y abandonando los de mayor riesgo. Esta transformación debe contribuir a la modernización de nuestro sistema productivo. Las propuestas que desde el sindicato realicemos en este sentido deben partir de un análisis objetivo de nuestra demanda energética y orientarlas al logro de una mayor eficiencia en todos los sectores.
- ✓ Incrementar los esfuerzos para desarrollar las energías renovables, especialmente aquellas para las que contamos con mejores recursos endógenos, como la biomasa, la industria del silicio o la energía eólica y solar, desarrollando una planificación adecuada de las nuevas instalaciones. Apostando por la investigación y el desarrollo de tecnologías limpias de generación de energía a partir del carbón, como alternativa a nuestra dependencia energética y al desarrollo económico y social de las comarcas mineras.
- ✓ Reorientar nuestros actuales modelos de transporte y de urbanismo hacia otros sostenibles, así como im-

plantar una dinámica de ahorro y eficiencia energética en todos los sectores de la actividad, incluyendo los sectores difusos, es decir, el residencial, el transporte y la agricultura.

- ✓ Propiciar un modelo de movilidad que impulse el uso del transporte ferroviario de mercancías como uno de los factores para mejorar la competitividad de nuestras áreas industriales, reducir la siniestralidad en la carretera y contribuir a nuestros compromisos con el Protocolo de Kyoto.
- ✓ Promover políticas públicas que permitan el diseño, la financiación y el desarrollo de planes de movilidad sostenible que mejoren sustancialmente el servicio público de transporte e impulsen la intermodalidad y la accesibilidad a nuestros polígonos industriales, facilitando la implantación de medidas y actuaciones desde el ámbito de la empresa.
- ✓ Exigir a nuestro sector industrial que además de conseguir una mayor eficiencia energética y reducir sus emisiones, incorpore técnicas limpias, prevenga la generación de residuos, sustituya las sustancias peligrosas en sus procesos productivos e integre los princi-

pios de cautela y acción preventiva en su gestión ambiental. La llamada química verde tiene que jugar un papel decisivo, no solo en la industria química, sino en el resto de sectores industriales. La aplicación del principio de prevención de la contaminación es un objetivo básico de la Unión Europea que nuestro tejido industrial y de servicios debe incorporar en su estrategia empresarial

- ✓ El proceso de regularización ambiental emprendido por la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León debe estimular la implementación de las mejores técnicas disponibles en todos los sectores, conseguir una transparencia informativa sobre todos los aspectos ambientales de la empresa y promover la implantación de sistemas de gestión ambiental.
- ✓ La participación del Sindicato en los procesos de regularización ambiental de las empresas, además de garantizar el cumplimiento de la normativa ambiental, debe servir para incorporar mediante nuestras propuestas y actuaciones, criterios de sostenibilidad y prevención de la contaminación en las autorizaciones y licencias ambientales de las empresas.

Acciones del Objetivo 3

Impulsar el desarrollo rural y evitar la despoblación.

- ✓ Exigir políticas y acciones que impulsen actividades económicas diversificadas, competitivas y multifuncionales que generen oportunidades de empleo, especialmente para mujeres y jóvenes, ampliando la base económica y la diversificación del medio rural.
- ✓ Impulsar una industria agroalimentaria diversificada, de calidad, ligada al territorio, fomentando los productos locales, ecológicos, artesanales y la calidad e innovación de los mismos.
- ✓ Fomentar la implantación de nuevas actividades industriales de alto valor añadido, así como los procesos de integración de producción, transformación y comercialización en la cadena alimentaria, para garantizar la consolidación del sector agroalimentario.
- ✓ Mejorar las redes de comercialización y de manera especial impulsar las de comercialización directa.
- ✓ Emplazar a la Junta de Castilla y León a elaborar una estrategia para situar la industria agroalimentaria de Castilla y León ante los retos de los próximos años, tanto para obtener respuestas satisfactorias a las demandas de un consumidor cada vez más exigente, como para hacer frente a los nuevos desarrollos de procesos industriales y la innovación de productos.
- ✓ Incrementar el porcentaje de gasto en políticas de I+D+i, dentro del presupuesto dedicado a la agricultura y la ganadería, tratando que, como mínimo, el gasto presupuestario dedicado a la innovación agraria siga la senda del crecimiento del conjunto del gasto de los presupuestos autonómicos en I+D+i y poten-

ciar la transferencia de tecnología desde los centros tecnológicos a las explotaciones e industrias agrarias, aprovechando la actividad que desarrollan el Instituto Tecnológico Agrario y los centros tecnológicos.

- ✓ Potenciar el desarrollo endógeno y la consolidación de empresas basadas en la puesta en valor de los recursos naturales de Castilla y León de manera sostenible, tales como son la caza y pesca, aprovechamientos selvícolas, las setas, las plantas aromáticas y medicinales, las plantas comestibles, los frutos comestibles, los caracoles, etc., que pueden tener una valorización económica y de mercado muy interesante y favorecer una adecuada diversificación económica que sea capaz de integrar todos sus factores de desarrollo, así como una política ambiental y urbanística adecuada que preserve su patrimonio natural, que sigue siendo su principal riqueza.
- ✓ Fomentar económica y ambientalmente nuestro sector forestal, pues disponemos de 4,8 millones de hectáreas forestales de las cuales 3 millones son superficie arbolada. Además de proporcionar una importante cantidad de recursos renovables, el efecto sumidero de nuestros bosques es muy importante, estimándose por parte de la Junta de Castilla y León que pueden fijar 12 millones de toneladas anuales de CO₂.
- ✓ Instrumentar medios y apoyos para el surgimiento de las iniciativas privadas y colectivas que puedan auto-sostenerse (inversiones, asistencia técnica, servicios empresariales, infraestructuras adecuadas, educación, formación).

Promover políticas públicas que integren el medio ambiente, el turismo sostenible y la actividad agraria a nuestras potencialidades endógenas, aprovechando todas las sinergias de estos tres ejes básicos de nuestro desarrollo rural.

- ✓ Apostar por las infraestructuras y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para acercar servicios de calidad, mejorar la gestión empresarial y generar nuevas oportunidades: formación, acompañamiento tecnológico, teletrabajo, teleservicios (acceder y ofrecer servicios) y administración digital.
- ✓ Fomentar una mayor dimensión de las explotaciones mediante la colaboración de los agentes del sector y con medidas de promoción que favorezcan la ampliación de las superficies y la diversificación de cultivos, en definitiva una agricultura productiva (no productivista) con agricultores.
- ✓ Mejorar la calidad ambiental de las explotaciones agrarias y de las industrias agroalimentarias, favoreciendo un mayor valor añadido de los bienes y servicios producidos y promoviendo un desarrollo ambientalmente sostenible de estas comarcas.
- ✓ Promover un uso más eficiente del regadío. El Sindicato demandará actuaciones que incrementen el aprovechamiento de recursos hídricos de baja calidad (aguas tratadas en depuradora), ya que es clave para poder ceder recursos a otros usos. Hay que entender el agua no como un mero recurso económico, sino como el elemento básico para el mantenimiento de

nuestra biodiversidad, por ello impulsaremos una gestión conforme a los criterios que establece la Directiva Marco del Agua.

- ✓ El Sindicato participará en la planificación hidrológica de las distintas demarcaciones de Castilla y León, incorporando criterios de solidaridad, cohesión social y territorial.
- ✓ En los espacios naturales protegidos es preciso compaginar los objetivos de conservación, con el mantenimiento de las actividades económicas que resulten

compatibles, dotando de infraestructuras y servicios a sus áreas de influencia socioeconómica y promoviendo iniciativas de desarrollo adecuadas. Su gestión tiene que apoyarse en la cooperación de todos los agentes implicados y las empresas vinculadas a estos espacios, deben colaborar en su conservación, por ello es imprescindible garantizar mediante los instrumentos adecuados el mayor grado posible de participación, tal y como subraya la Ley de la Biodiversidad y la Carta Europea de Turismo Sostenible.

- ✓ Exigir en el medio rural los servicios públicos necesarios a fin de garantizar su calidad de vida y desarrollo en iguales condiciones que el resto de ciudadanos.
- ✓ Reformular la Estrategia Regional de Lucha Contra la Despoblación, a partir de su profunda revisión y evaluación del cumplimiento y eficacia de las actuaciones previstas en ella, y redefinir el Observatorio de la Despoblación tanto en cuanto a su ubicación institucional y funciones.

Acciones del Objetivo 4

Avanzar en la cohesión territorial en Castilla y León.

- ✓ Demandar a la Junta de Castilla y León que proceda de manera inmediata a la elaboración y aprobación del Programa Estructural de Convergencia Regional 2007-2013 y constituir el previsto Fondo Autonómico de Compensación para su financiación, con el objetivo de asegurar el equilibrio económico y demográfico dentro del territorio de la Comunidad y la realización interna del principio de solidaridad. Garantizar la incorporación de criterios de equilibrio territorial a favor de las zonas más desfavorecidas en la fijación de las inversiones en materia de infraestructuras.
- ✓ Propiciar un nuevo modelo territorial, partiendo de la realidad actual en cuanto espacio común para el desarrollo equilibrado, solidario y sostenible, bajo unos principios y con unos objetivos, criterios y estrategias. Una propuesta finalista y a largo plazo para hacer del territorio de Castilla y León un espacio común, articulado físicamente, integrado económicamente y cohesionado socialmente.
- ✓ Definir las áreas funcionales, que son elementos fundamentales para la estructuración de la Comunidad y la ordenación del territorio, que deben contribuir de manera decisiva a incorporar las áreas rurales a los procesos de desarrollo y a paliar el deterioro de sus estructuras económicas, sociales y demográficas, a través de la creación de equipamientos, dotaciones y alicientes de diverso tipo en las cabeceras con criterios de solidaridad, racionalidad y eficacia y con un funcionamiento en red.
- ✓ Abordar un gran debate en busca del consenso político y social sobre la ordenación del territorio de Castilla y León, con la participación del presidente de la comunidad autónoma en un foro en el que participen las fuerzas sindicales y sociales de nuestra región.
- ✓ Impulsar la cooperación intermunicipal, el territorio de las redes, generando sinergias y economías de escala que mejoren la competitividad de cada elemento del territorio y de éste en su conjunto.
- ✓ Superar las actuales desigualdades territoriales, mancomunar servicios y la gestión de los mismos, reforzar las estructuras técnicas y de gestión para la cooperación intermunicipal y estructuras de cooperación, establecer algunas líneas esenciales que las permita la elaboración de estrategias globales de desarrollo económico y territorial, estrategias sectoriales de desarrollo (sistemas productivos locales, agricultura, industria, servicios, turismo), estrategias de protección, conservación y puesta en valor de los recursos del patrimonio territorial (natural, histórico, cultural y paisajístico), la coordinación de la oferta de suelo para actividades productivas así como de la oferta de formación de recursos humanos y proyectos supramunicipales.
- ✓ Establecer o concretar las dotaciones básicas de equipamientos y servicios de las áreas funcionales en el medio rural: equipamiento ambiental, equipamientos y servicios educativos, sanitarios, servicios sociales, deportivos, empleo, económicos, turísticos, etc.
- ✓ El urbanismo sostenible, en coherencia con la nueva cultura del territorio, deberá basarse en reafirmar la subordinación de la actividad urbanística al interés general; en la protección del suelo, con la prohibición de edificar en áreas singulares de los espacios naturales protegidos y ecosistemas con notable valor ecológico; en el modelo de ciudad mixta, compacta, y diversa; limitar los crecimientos urbanísticos a las necesidades reales de vivienda y los informes vinculantes de disponibilidad de agua, planes de movilidad, etc.; modificar la normativa urbanística autonómica a fin de impedir la aprobación de convenios urbanísticos de planeamiento.
- ✓ Exigir el control y vigilancia por parte de la Junta de Castilla y León el sometimiento de la actividad urbanística a la planificación territorial y la disciplina urbanística frente a urbanizaciones y construcciones ilegales.
- ✓ Se deberá proceder a desarrollar la organización del territorio en el marco de lo que establece el Estatuto de Autonomía y la legislación de régimen local, articulándola mediante las figuras previstas en ella: comarcas, mancomunidades de interés comunitario y entidades metropolitanas e impulsando medidas de racionalización y modernización de nuestras entidades locales, tales como las fusiones e incorporaciones de municipios con población inferior a mil residentes.
- ✓ Dotar a Castilla y León de las infraestructuras físicas necesarias para el desarrollo económico e impulsar la sociedad de la información y el conocimiento, garantizando el acceso del conjunto de la población a las mismas a fin de que puedan beneficiarse de las oportunidades y servicios de todo tipo que ésta proporciona. Acometer en todo el territorio de la Comunidad las infraestructuras y las redes de conectividad que son imprescindibles, la extensión del uso de las TIC.
- ✓ Las inversiones efectuadas en infraestructuras físicas en los últimos años, así como las comprometidas por el Gobierno central y el Gobierno de Castilla y León, deberían suponer una mejora de las ventajas competitivas de nuestra región. No obstante en los próximos años deberá hacerse un esfuerzo especial en la potenciación de la red ferroviaria y su uso para el transporte de mercancías, abaratando costes y mejorando la competitividad de las empresas y el medio ambiente. Además es necesario impulsar un modelo cohe-
- rente de gestión de la demanda de movilidad, de fomento del transporte público, la logística y la intermodalidad.
- ✓ Las administraciones públicas deben garantizar la formación y la alfabetización tecnológica del conjunto de la ciudadanía, a fin de eliminar la llamada "brecha digital", y promover el "software libre" como alternativa al alto coste de las licencias de "software propietario".
- ✓ Incorporar las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC's) a las empresas y hacer de la Administración regional un referente de la sociedad de la información en Castilla y León, potenciando oferta y demanda, dado que ejerce sobre el resto de la sociedad un efecto tractor incuestionable.
- ✓ Integrar las políticas de desarrollo urbano y económico y las políticas de movilidad de modo que se minimicen los desplazamientos habituales y se garantice plenamente la accesibilidad a los centros de trabajo, residencias y puntos de interés cultural, social, sanitario, formativo o lúdico, con el mínimo impacto ambiental y de la forma más segura posible.
- ✓ Garantizar la realización y el cumplimiento de los plazos establecidos de las infraestructuras físicas comprometidas por el Gobierno de la nación y el Gobierno de Castilla y León, haciendo un esfuerzo especial en la potenciación de la red ferroviaria, tanto la de alta velocidad como la convencional.
- ✓ Desarrollar el Plan Regional de Carreteras de Castilla y León, la creación de nuevas infraestructuras y la conservación de las existentes, consecuentemente con la importante función estratégica que tiene la red viaria en el desarrollo del territorio.
- ✓ Impulsar la Red de Infraestructuras Complementarias del Transporte y la Logística en Castilla y León, como factor clave para el crecimiento y la competitividad del tejido productivo regional y nuestro potencial exportador.
- ✓ Mejorar la capacidad y nivel de servicio del ferrocarril en los transportes de mercancías de larga distancia y de elevado peso/volumen, en el transporte de mercancías peligrosas y en la accesibilidad a puertos, potenciando los modos de transporte alternativos a la carretera.
- ✓ Establecer en Castilla y León un aeropuerto de cargas con capacidad para el transporte aéreo de productos de alto valor añadido, intensificando las tareas comerciales y de atracción de operadores, dotándolo de las necesarias infraestructuras, ampliación de pistas y terminales, y construcción de un centro de carga aérea,

Acciones del Objetivo 5

Garantizar los recursos financieros suficientes para atender estable y permanentemente sus competencias autonómicas y locales.

- ✓ El sistema de financiación autonómica debe valorar el coste efectivo de los servicios en función de variables que en Castilla y León los encarecen sustancialmente, tales como la extensión territorial, la dispersión poblacional y el envejecimiento de la población, garantizando los mecanismos de corrección, nivelación y compensación inherentes al principio constitucional de la solidaridad interterritorial.
- ✓ Desarrollar el Pacto Local con un sustancial incremento de su dotación financiera, la claridad, transparencia y participación de los agentes implicados en este proceso, y garantizar la gestión pública de los servicios transferidos.
- ✓ Sobre la base del "principio de subsidiariedad" y de acercar al máximo la Administración al ciudadano ha de procurarse que los ayuntamientos y demás entes locales gestionen los servicios públicos necesarios que sean capaces de asumir. A tal fin, la comunidad autónoma debe realizar un mayor esfuerzo para garantizar la suficiencia financiera de los ayuntamientos y entidades locales, ello sin perjuicio ni menoscabo de la autonomía de los mismos.
- ✓ Exigir de los poderes públicos y de las fuerzas políticas un mayor rigor y coherencia en relación con la suficiencia fiscal de un modelo social similar al de los países europeos
- más desarrollados que aspira a compatibilizar la mayor generación de riqueza con aquellos mecanismos redistributivos y proveedores de bienes públicos que hacen aumentar el bienestar, la seguridad y el desarrollo de la ciudadanía. Exigir también este mayor rigor a la hora de definir los escenarios sobre los que las diferentes administraciones públicas elaboran sus presupuestos, para dotarlos de la credibilidad y realismo que requieren y que el respeto a los ciudadanos impone.
- ✓ Incidir, en consecuencia, en el abandono de la irresponsable carrera desfiscalizadora (más allá de momentos o si-

tuaciones excepcionales) y en el imprescindible reequilibrio de las aportaciones derivadas de las rentas del capital y el trabajo. En este mismo sentido se hace necesario revisar la imposición indirecta en sentido amplio (impuestos y tasas) para corregir derivas y justificaciones inflacionistas y reducir la injusticia que representa el avance de ésta frente a la imposición directa.

- ✓ Nuestra Comunidad deberá ejercer la potestad autonómica para la creación de tributos propios, que son la expresión

más genuina la autonomía financiera en el ámbito tributario de las comunidades autónomas.

- ✓ Promover medidas incentivadoras y de carácter fiscal orientadas a la reducción de las emisiones de CO₂ a la atmósfera, de los consumos energéticos y de recursos hídricos facilitando políticas de gestión de la demanda.
- ✓ Exigir a la Junta de Castilla y León una mejor gestión presupuestaria en relación con las previsiones de ingresos, la transparencia en la información y la ejecución presupues-

taria. Dentro de los márgenes establecidos en el marco regulado de estabilidad presupuestaria, existe un margen importante de capacidad de endeudamiento, que debería aprovecharse para generar más recursos para equipamiento y servicios públicos.

Acciones del Objetivo 6

Hacer de las cajas de ahorro de la región en un instrumento financiero fundamental para el desarrollo regional.

- ✓ Defender el mantenimiento de su naturaleza jurídica como instituciones de derecho público nítidamente diferenciadas de la banca privada y un modelo de gestión basado en la profesionalidad, la honradez, la transparencia y el alto sentido ético, asegurando su solvencia, su rentabilidad y función social.
- ✓ Garantizar el acceso a los servicios financieros en general y la financiación de la vivienda en particular de todo tipo de clientes, sobre todo de los que tienen más limitaciones de renta, sigue siendo el futuro más seguro de la caja: jóvenes, pensionistas, trabajadores inmigrantes, población rural...
- ✓ Es necesaria una nueva Ley de Cajas de Ahorro de Castilla y León que garantice la presencia de los agentes económicos y sociales, democratice los procesos electorales y que de entrada en los órganos de gobierno a la sociedad civil organizada, equilibrando la excesiva presencia en dichos órganos de los partidos políticos.
- ✓ Exigimos un mayor esfuerzo a la financiación de proyectos empresariales que promuevan la economía productiva y mejoren el nivel de empleo y participando con inversiones estratégicas rentables y solventes en el capital de las empresas de Castilla y León, espe-

cialmente de las PYME, contribuyendo a su crecimiento, estabilidad e internacionalización.

- ✓ Instar a las cajas de ahorro a que promuevan inversiones en sectores y empresas que investigan, desarrollan e innovan tecnológicamente (I+D+i), con lo que se incrementa el capital intelectual colectivo y se colabora en la mejora del desarrollo económico y productivo de nuestra Comunidad.
- ✓ Comprometerlas con el desarrollo y la cohesión social en Castilla y León. Se debe apoyar la financiación de proyectos de economía social como cooperativas y sociedades laborales, la atención especializada a los emprendedores debe suponer un cambio de orientación y mejora del negocio que se genera con las PYMES y los trabajadores autónomos.
- ✓ Reclamar la adaptación y actualización permanente de su obra social: atención a mayores y personas dependientes, fomento de la enseñanza de valores solidarios, mejora de la convivencia y la integración social, facilitar microcréditos, apoyo a las actividades deportivas de base y a las actividades culturales en los barrios y pueblos.
- ✓ Comprometerlas en la mejora de la calidad de atención al público, con más plantilla y con la actualiza-

ción permanente de los medios tecnológicos. Incrementar la cultura financiera de los clientes. Los clientes deben recibir trimestralmente un boletín de novedades, potenciando los canales "virtuales" (Internet) como aportación a la cultura de la comunicación respetuosa con el medio ambiente.

- ✓ Potenciar que sigan facilitando líneas de crédito a las economías familiares adaptadas a las necesidades de cada cliente, flexibilizando sus tipos de interés en función de situaciones personales excepcionales (desempleo, enfermedad grave...).
- ✓ Establecer códigos de conducta, por ser empresas socialmente responsables, que implanten un modelo social de relaciones con clientes, proveedores, trabajadores, entorno local y regional de actuación y sociedad en general, primando los valores de eficiencia, profesionalidad, ética, calidad, desarrollo profesional, bien común, integridad, honradez, transparencia, rendición de cuentas y respeto al entorno cultural y ecológico.
- ✓ Las cajas de Castilla y León deben ser referentes no solo para el impulso a la generación de empleo en nuestra región, sino también en las políticas laborales tanto en su propio seno como en sus grupos de empresas

Acciones del Objetivo 7

Implantar la responsabilidad social en las empresas de Castilla y León.

- ✓ Una política integral de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) debe responder, antes que nada, a unas relaciones laborales de calidad, incluyendo en estas la contratación estable, las no discriminaciones, la igualdad efectiva de sexos, la práctica efectiva de la información y consulta a los trabajadores, la negociación colectiva, la duración ordenada de la jornada de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la seguridad y salud laboral, la formación y el acceso a una carrera profesional profesional, la promoción de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores y la mejora progresiva de la calidad del empleo en general. También las empresas deben asumir que la RSE supone prácticas responsables en materia de subcontratación y en la cadena de proveedores.

- ✓ Instar a la Junta de Castilla y León para que cree incentivos a fin de que la RSE sea recompensada por el mercado, desarrollando programas e instrumentos especialmente dirigidos a las PYMES para implantar buenas prácticas, formarlas, asesorarlas en esta materia y lograr que sus prácticas sean conocidas y transparentes.
- ✓ Fomentar que los incentivos públicos en Castilla y León tengan en cuenta entre sus criterios de valoración la adopción de criterios de responsabilidad social empresarial. Las administraciones públicas deben comprometerse con la RSE a través de diversos instrumentos, como ocurre en otros países de nuestro entorno, entre otros las compras públicas, ayudas públicas, sistema educativo, etc. y deben dar ejemplo en su actuación así como en las empresas pú-

blicas, participadas, fundaciones y organismos autónomos o entes públicos de derecho privado.

- ✓ Garantizar que las medidas de RSE en materia de relaciones laborales que pretendan implantar las empresas sean acordadas en el marco de la negociación colectiva.
- ✓ Las empresas de Castilla y León con filiales, proveedores o subcontratistas no europeos, deben garantizar que los compromisos de RSE se incluyan expresamente en toda su cadena de producción; establezcan procedimientos solventes y transparentes de verificación de la aplicación de los derechos básicos del trabajo en todas ellas y asuman una efectiva intervención sindical en toda su cadena de producción.

Los instrumentos e indicadores evaluables

- Impulsar y profundizar en el desarrollo del Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación industrial de Castilla y León con las federaciones implicadas, como elemento estratégico dirigido a impulsar el crecimiento, el cambio de modelo productivo y su sostenibilidad, revisando su cumplimiento, examinando las nuevas necesidades y acordando nuevas acciones.
- Los comités de empresa europeos o los comités internacionales son un cauce importante para la información, consulta y coordinación en la empresa, el grupo, la multinacional y su desarrollo en el ámbito europeo e internacional, es este un factor primordial para impulsar estrategias de anticipación al cambio,

por lo que la organización de esta actividad por las direcciones federales y su coordinación confederal cobra una relevante importancia.

- Impulsar una mayor y mejor participación en los ámbitos de participación institucional y mejorar los mecanismos de comunicación interna para transmitir propuestas y acuerdos.
- Las mesas de Diálogo Social, las comisiones de seguimiento de los acuerdos, los observatorios y los grupos de trabajo específicos son, entre otros, instrumentos pertinentes de actuación sindical, en los que debemos integrar nuestros criterios ambientales. Los proyectos y propuestas que presentemos en estos

ámbitos de concertación deben ser social, económica y ecológicamente viables, pues de no ser así, estarían condenados al fracaso.

- CCOO de Castilla y León forma parte de diferentes órganos de participación y consulta, que nos permiten intervenir en el conjunto de políticas ambientales. El trabajo en todas estas áreas de actuación, requiere un mayor grado de coordinación y cooperación de todas las estructuras del sindicato.
- El Consejo Provincial o en su caso el Consejo de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León deberá evaluar los efectos socioeconómicos y ambientales que nuestros proyectos y propuestas

- puedan tener en ese ámbito territorial, y tomar las decisiones oportunas antes de aprobarlos.
- Aprovechar nuestra participación en las comisiones de seguimiento de programas operativos como los de Desarrollo Rural de Castilla y León, FSE (Fondo Social Europeo) y FEDER (Fondo de Desarrollo Regional) para promover políticas que impulsen la diversificación económica y del empleo en el medio rural.
- Las secretarías regionales relacionadas con el tema del desarrollo rural trabajarán conjuntamente para promover el desarrollo de iniciativas que sitúen en el debate público, en la acción política y en las administraciones públicas los retos más inmediatos del mundo rural: mejora de la competitividad, modernización de las explotaciones y de las operaciones económicas en el medio rural, como factores centrales para el crecimiento y consolidación del empleo rural.
- Canalizar en las distintas mesas del Diálogo Social todas aquellas iniciativas para la modernización y diversificación productiva y el empleo en las que venimos trabajando en distintos foros.
- Impulsar la Comisión Regional de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para avanzar en el conocimiento de estos sistemas, intercambiar experiencias fomentar la universalización de criterios y aspectos

que den rigor a la RSE dada la diversidad de sistemas y metodologías existentes, favorecer su implantación por parte de las empresas de Castilla y León dado el carácter eminentemente voluntario que tienen estos enfoques, examinar y acordar, a la luz de la realidad socioeconómica de nuestra comunidad autónoma y del grado de implantación de la RSE en las empresas de Castilla y León, nuevas formas y acciones para su promoción.

- Intensificar la actividad de los Observatorios Industriales para que fomenten el desarrollo y modernización de los sectores productivos, en aspectos tales como la potenciación de la capacidad productiva y exportadora de las empresas, de consolidación de inversiones y empleo, modernización tecnológica y adaptación a las nuevas condiciones internacionales de competencia.



EJE 3

Objetivos

Objetivo 1:

Contribuir a mejorar la distribución de la riqueza promoviendo la igualdad y la cohesión social.

Objetivo 2:

Defender y fortalecer el papel de los servicios públicos en nuestra sociedad.

Objetivo 3:

Promover un modelo de prestaciones y servicios públicos socialmente avanzado.

Red de protección social y servicios públicos en un modelo social avanzado

Los cambios sociales y demográficos operados en la sociedad española en estos últimos años, con su correspondiente correlato en Castilla y León, han tenido un notorio impacto en el mundo del trabajo. La rápida e intensa incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en puestos de trabajo poco productivos, mal remunerados y en condiciones laborales deficientes ha generado una fragmentación en el mercado de trabajo y una creciente vulnerabilidad de estos colectivos.

CCOO ha venido denunciando durante los últimos años los límites y los posteriores signos de agotamiento de un modelo productivo excesivamente dependiente de la construcción y de los servicios personales de baja productividad, apoyado sobre el consumo interno. Así, hacia finales del año 2007, los signos de la desaceleración económica se hicieron evidentes y con ello la importancia de contar con una red eficiente de protección social para hacer frente a las desigualdades y a los problemas de cohesión social generados por el actual modelo de crecimiento económico. Este escenario social debe ser atendido haciendo uso de nuevos elementos que complementen las prestaciones sociales existentes, ya que no todos los grupos que se han incorporado en la última etapa al mercado laboral han generado derechos suficientes.

Ante la desaceleración económica es preciso tener en cuenta el impacto social que tendrá tanto la deficiente inversión en educación y sanidad pública como las políticas privatizadoras que se han venido implementando durante esta última década en el conjunto del Estado. En este sentido, la congelación del gasto público respecto al PIB, tanto en España como en Castilla y León, se ha visto reflejada en el deterioro de parámetros de inversión social como el gasto público por alumno, el número de plazas públicas para atender a menores de tres años, la provisión de recursos para la justicia o la inversión en políticas de investigación y desarrollo. En definitiva, no se ha logrado construir una red pública de protección. Además, esta debilidad inver-

sora es la contrapartida de una preocupante tendencia privatizadora de servicios públicos gestionados por las comunidades autónomas, como sanidad y educación. Esta tendencia exige la articulación de mecanismos de control social de los fondos públicos que eviten la concertación de actividades cuando no esté asegurado su carácter coyuntural. Los agentes sociales, y en particular los sindicatos mayoritarios, tienen que hacer valer su papel de interlocutores sociales para impedir la implantación de políticas privatizadoras, que traen recursos desde el sector público hacia el sector privado, provocando un creciente déficit de financiación de los servicios públicos, visible en el estancamiento de los ratios de inversión y gasto público sobre PIB.

Hacer frente a los problemas generados por la desigualdad y la falta de cohesión social implica actuar no solamente sobre los aspectos meramente coyunturales de la realidad social, sino también, y muy especialmente, sobre sus aspectos estructurales. El nuevo Estatuto de Autonomía de Castilla y León abre una nueva etapa en el desarrollo político de nuestra Comunidad, en la que deberá procederse a desarrollar su contenido, con especial incidencia en aquellos aspectos que afectan más directamente a la ciudadanía y que deben garantizar la realización efectiva de los principios de igualdad, cohesión y solidaridad social en Castilla y León. En esta tarea los sindicatos tenemos un papel destacado y reconocido institucionalmente en este nuevo Estatuto para avanzar en igualdad y cohesión social: el Consejo del Diálogo Social.

Es preciso destacar que este desarrollo institucional de una democracia avanzada es un reconocimiento legal a una práctica política de diálogo y participación activa de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad en materia económico-social durante más de cuatro años. Así hemos alcanzado acuerdos en materias como empleo, atención a la dependencia, infraestructuras, vivienda, derechos y servicios sociales, igualdad de oportunidades, nuevas tecnológi-

as..., que han beneficiado a colectivos específicos como jóvenes, personas mayores, mujeres, inmigrantes y perceptores de ingresos mínimos; unos acuerdos que, por cierto, han sido los artífices de los cambios normativos más positivos de la pasada legislatura en materia social.

En el marco de las políticas sociales, CCOO aspira a desarrollar interna y externamente una serie de ejes temáticos recogidos en las mesas del Diálogo Social, como estrategia de acción para los próximos cuatro años. Esta estrategia no es otra que aquel complejo de propuestas político-sindicales que hemos dado en llamar *Modelo Social Avanzado para Castilla y León*. De cara a la sociedad, pretendemos impulsar un debate con el conjunto de los actores políticos, sociales y económicos de nuestra región sobre los cambios a emprender y las acciones a seguir en la construcción de un proyecto de Comunidad que entusiasme y convoque al conjunto de nuestra ciudadanía. En este escenario que anhelamos construir, CCOO tendrá reservado un papel central en la determinación de la evolución futura de las políticas públicas en Castilla y León, impulsoras de una necesaria redistribución de la riqueza y garantía de la consolidación, ampliación y transformación del Estado del Bienestar.

Así como el Estado de Bienestar clásico fue el resultado concreto de unas circunstancias sociales, políticas y económicas muy singulares (contexto de la 'guerra fría'), su ampliación, que ha dado en llamarse *cuarto pilar*, es fruto de unas nuevas exigencias sociales y económicas así como de una nueva correlación de fuerzas, propias del actual proceso de globalización económica. Este cuarto pilar reclama añadir al clásico sistema de Seguridad Social y a los soportes específicos de educación y sanidad públicos una nueva dimensión: los servicios de atención a las personas dependientes.

La actual coyuntura de desaceleración económica, junto a una política fiscal que siempre hemos considerado inadecuada para generar mejoras sustanciales en la distribución del ingreso, configura un esce-

nario nada favorable para abordar la construcción de ese cuarto pilar del Estado del Bienestar en Castilla y León, pudiendo retrasar aún más la fase inicial de atención a la dependencia. Además, habría que contar con otras dificultades añadidas para afrontar con éxito los desafíos socioeconómicos que se avecinan: aquellas surgidas del proceso de transferencias de competencias de justicia a la comunidad autónoma, así como las derivadas de las deficiencias estructurales de nuestro Servicio Público de Empleo (ECYL).

El modelo de atención o asistencia social de Castilla y León, al igual que el nacional, ha seguido un criterio de tipo asistencialista, por oposición a un modelo basado en un sistema de derechos. Para contrarrestar esta situación el Sindicato se ha involucrado en la negociación de varios acuerdos, entre los que cabe destacar el de *Atención a Personas Mayores Dependientes*, que ha supuesto, entre otras mejoras, un incremento en la dotación de servicios de atención como la teleasistencia, la ayuda a domicilio, la atención residencial y las estancias diurnas.

No obstante, hacia el final de la pasada legislatura hemos dado un paso significativo en el avance hacia un modelo de asistencia basado en un sistema de derechos universales, a partir de la Ley estatal de Atención a la Dependencia. Aún así, hemos chocado con el muro de la confrontación entre las administraciones de distinto signo político, que ha retrasado la puesta en marcha de esta Ley. De este modo, tuvimos que hacer frente a numerosas dificultades en las negociaciones debido a la falta de acuerdo en el reparto porcentual de las aportaciones económicas (personal y pública) para acceder a las prestaciones y servicios de atención a la dependencia.

Todas aquellas políticas que conforman el cuarto pilar del Estado del Bienestar tienen una particularidad que las distingue de los servicios educativos, sanitarios o de empleo existentes con anterioridad a la creación de la comunidad autónoma: van a conformarse y desarrollarse no como servicios transferidos desde el Estado, sino como una red de prestación de servicios creados y generados en *nuestra propia comunidad autónoma*. Esto constituye no sólo un desafío sino también una gran oportunidad para *construir Comunidad* y así dotarnos de un complejo de derechos universalistas estructurados a través de una red de servicios y prestaciones, adaptada a las señas socio-demográficas de Castilla y León tales como la ruralidad, la dispersión y el envejecimiento poblacional.

Además del desarrollo general en la comunidad autónoma y en las corporaciones locales de la referida Ley de Atención a la Dependencia, para CCOO en Castilla y León es prioritaria la construcción y consolidación de una red pública integral de atención a la infancia (de cero a tres años), coherente con las normas estatales que se adopten en esta nueva legislatura: centros para entidades locales, nuevas fórmulas para la atención en núcleos rurales pequeños y ayudas a guarderías que den cobertura total a la demanda. Nuestro Sindicato tiene la plena convicción de que para fortalecer todas estas políticas sociales necesitamos más y mejores recursos, pero también mejoras cualitativas en la gestión, sobre todo en temáticas que implican a más de una administración.

Así, cuando reclamamos más y mejores servicios públicos para los ciudadanos de Castilla y León nos referimos especialmente a la calidad en la gestión. Se trata de un elemento central que define la calidad de las administraciones públicas y que actúa

como un diferencial cualitativo en la evaluación de los Estados del Bienestar. Debemos tener presente que todas aquellas fórmulas de gestión que no tengan como primer y último objetivo la mejor cobertura de necesidades de toda la ciudadanía deben ser evitadas. El exceso de burocracia no hace más que alejar al ciudadano de las administraciones públicas, al tiempo que debilita el Estado del Bienestar.

Para lograr mejoras sustanciales en los estándares de calidad de los servicios públicos que articulan el Estado del Bienestar es condición *"sine qua non"* abandonar la confrontación entre administraciones de diferentes niveles y dar paso a la conformación de verdaderas políticas de Estado, que garanticen a la ciudadanía calidad y eficiencia en los servicios que sustentan los derechos legislados. Así, la consolidación en el tiempo de la calidad y la eficiencia en las prestaciones construirán *seguridad jurídica*, lo que no es otra cosa que la garantía real del conjunto de derechos (tanto políticos y civiles como sociales y económicos) que estructuran la vida ciudadana.

Respecto a las políticas de Estado merece especial mención la violencia de género, cuyas víctimas, a pesar de la implantación de la ley estatal que el sindicato exigió y definitivamente apoyó, siguen sin confiar en el sistema. Esto lo refleja el alto porcentaje de mujeres asesinadas anualmente que no habían interpuesto denuncia -un 70%-. CCOO entiende que la actuación descoordinada de las administraciones, la falta de recursos (económicos, de infraestructuras y de profesionales), junto con importantes desajustes en la propia Ley, no están aportando la eficacia necesaria.

Para un acercamiento efectivo de la Administración al ciudadano, Castilla y León precisa completar el proceso de transferencias en materia de Justicia. Desde CCOO apostamos de forma activa para que todo este proceso suponga una mejora del servicio prestado al conjunto de la sociedad, que garantice el derecho de los ciudadanos a conseguir una tutela efectiva de jueces y tribunales sin dilaciones indebidas. Sólo una justicia rápida, eficaz, igual y dotada de los medios humanos y materiales necesarios para su buen funcionamiento garantiza un clima de seguridad jurídica.

El desafío que constituye para Castilla y León la ampliación y consolidación del Estado del Bienestar no puede ni debe menoscabar el necesario impulso y mejora tanto de los servicios educativos y sanitarios públicos, como la puesta en marcha de una auténtica política pública de vivienda que en la actualidad no se ajusta a nuestras pretensiones. La plasmación de este derecho constitucional en políticas activas que garanticen de forma efectiva el acceso a la vivienda actuará como un nítido elemento vertebrador del conjunto de las políticas sociales. El Gobierno regional debe intervenir de manera más activa y decidida en el mercado de la vivienda, facilitando su acceso, especialmente a través de fórmulas de alquiler, a una parte importante de la población, los jóvenes que no cuentan con recursos suficientes para su adquisición.

Nuestra defensa de los servicios educativos y sanitarios públicos está directamente relacionada con su definición como ejes fundamentales de una política socioeconómica que persiga la mejora en la distribución de la riqueza en la sociedad. La clave del progreso en los niveles de bienestar ciudadano es indisociable de las mejoras cuantitativas y cualitativas del acceso poblacional a una sanidad y educación de calidad. Una mejor preparación permite un ejercicio más rico, consciente y gratificante

de la ciudadanía y facilita el acceso a la vida laboral en puestos de trabajo más cualificados, mejor retribuidos y con mayores posibilidades de movilidad y ascenso.

El gasto educativo en Castilla y León con relación al PIB es del 4,12%, proporción muy alejada de la media de la OCDE así como de las recomendaciones de otros organismos internacionales (en torno al 6%); y lo mismo sucede con el gasto educativo por alumno. Ante esta situación los gobiernos deberían priorizar el desarrollo de políticas que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. CCOO, en coordinación con otros agentes sindicales y sociales de la comunidad educativa, debería intervenir en pos de la emancipación personal y de la cohesión social, a través de una tarea continua que comienza por la educación infantil y prosigue con los estadios posteriores de la enseñanza obligatoria y postobligatoria.

La educación se ha convertido en un elemento fundamental de la sociedad del conocimiento y en un pilar esencial de la vida ciudadana, que marca una relación causal cada vez más estrecha entre progreso educativo y desarrollo económico y social de un país. En el marco de la educación obligatoria, Castilla y León no está mal posicionada en materia de fracaso escolar, cuyo indicador se sitúa diez puntos por debajo de la media nacional. Se trata de un signo positivo, ya que el acceso a una titulación es un requisito básico para acceder a puestos de trabajo con menores cargas de precariedad y deficiencias en las condiciones laborales respecto a quienes no tienen ninguna titulación. No obstante, si esta es una condición necesaria, desde luego no es suficiente.

Todos estos cambios requerirán compromisos presupuestarios de inversión en educación pública, que garanticen una atención al alumnado con criterios de calidad, equidad y cohesión social. La implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) también puede suponer una oportunidad para atender las carencias de la educación superior castellano-leonesa. El nuevo mapa de titulaciones debe vincular de forma más estrecha y efectiva las enseñanzas universitarias con el mundo empresarial y laboral en general, sin que ello suponga la pérdida de titulaciones menos vinculadas al mundo económico. Asimismo, la investigación y la innovación que se desarrolla en nuestras universidades han de estar necesariamente más vinculadas con las necesidades de la sociedad de Castilla y León, para poder revertir nuestra condición de exportadores netos de universitarios altamente cualificados a otras comunidades y países.

La condición de prestación y gestión pública debe ser también una condición indispensable en materia sanitaria. Apostamos decididamente por impulsar aquellas medidas que permitan no sólo disponer de mayores recursos, sino su mejor distribución en aras de disminuir las desigualdades sociales y territoriales existentes. Este objetivo es indisociable de un estricto control del carácter de complementariedad de los conciertos con entidades privadas. Este control debe tender a impedir que se produzcan nuevos ensayos de gestión privada en materia sanitaria a partir de recursos públicos, como ha sido el caso del contrato de concesión de obra pública para la construcción y explotación del Hospital de Burgos. Para CCOO es incompatible un servicio sanitario de calidad sin mejoras sustanciales en las condiciones laborales y dotación de medios materiales de nuestros trabajadores de la sanidad.

Los nuevos problemas de salud que deberá enfrentar la sociedad de Castilla y León en los próximos años y que actualmente se están debatiendo en los consejos de salud, precisan de un plan de salud cuyas líneas de actuación contemplen la financiación efectiva de los recursos materiales y humanos previstos. El borrador del III Plan de Salud propuesto por la Consejería de Sanidad no aborda ni los problemas de salud relacionados con los nuevos patrones de enfermedades derivados del fenómeno migratorio ni las actuaciones en torno a la psiquiatría y psicología infantil, como tampoco dispone de un conjunto eficaz de medidas sociosanitarias para la atención a la dependencia. En materia de inversiones el panorama es aún menos halagüeño: no hay compromisos claros para dotar a Castilla y León de nuevos hospitales para largas estancias ni para abordar los problemas derivados de las atenciones de urgencia y emergencia en el ámbito rural. Tampoco parece existir una voluntad clara para avanzar en el desarrollo de medios tecnológicos de gestión y redes de transmisión de datos que se consideran fundamentales a la hora de procurar una mejora efectiva del servicio sanitario público.

Nuestra política, tanto en materia educativa como sanitaria o bien en materia de empleo, prestaciones sociales y servicios a la ciudadanía, parte de una absoluta defensa de lo público y demanda un esfuerzo sostenido sobre tres pilares básicos: *recursos humanos, recursos materiales y gestión*. La inversión permanente en estos tres pilares permite la consolidación y fortalecimiento de un Estado del Bienestar que consideramos un instrumento de progreso central para mejorar el nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León.



Acciones

Acciones del Objetivo 1

Contribuir a mejorar la distribución de la riqueza promoviendo la igualdad y la cohesión social.

- ✓ Negociar en Castilla y León una Ley de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia que garantice derechos de atención a diversos colectivos susceptibles de protección social: infancia, menores, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia, personas en riesgo de exclusión, perceptores del Ingreso Mínimo de Inserción (IMI), personas mayores, drogodependientes, etc. Además deberá garantizar un catálogo de prestaciones y servicios de carácter obligatorio, regular estándares mínimos de atención y calidad de empleo y señalar con claridad las fuentes de financiación.
- ✓ Vigilar e impulsar la aplicación de la Ley de Dependencia estatal en nuestra región, atendiendo a la exigencia de cobertura por grado y nivel de dependencia y a los parámetros de calidad de los servicios, ratios de personal, empleo, intensidad de atención, según las condiciones negociadas y las peculiaridades del mundo rural (dispersión poblacional, carencia de recursos sociales y de servicios de atención).
- ✓ Exigir la mejora de la cobertura e intensidad de los sistemas públicos de atención residencial, como elemento estratégico de protección a las personas dependientes.
- ✓ Reclamar la extensión de la red de titularidad y gestión pública para la educación y atención infantil de 0 a 3 años y mejorar las propuestas de ayudas a la familia para la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- ✓ Promover la dotación suficiente de comedores escolares, bajo la responsabilidad de la Junta de Castilla y León, para facilitar una mejor articulación de la vida personal, laboral y profesional.
- ✓ Fomentar la participación institucional del Sindicato en nuevos órganos de carácter social que se creen en las provincias y en el nivel regional, comprometidos en el Diálogo Social, a través del Acuerdo de Bases para la Ley de Servicios Sociales y Dependencia de Castilla y León.
- ✓ Impulsar la elaboración de un "Libro Blanco" sobre la atención social en Castilla y León, desde una perspectiva integral, abarcando: colectivos, servicios, distribución geográfica, titularidad de los servicios, necesidades, presupuestos, copago, potencialidades, empleo, calidad y expectativas de futuro.
- ✓ Demandar a la Administración regional el estricto cumplimiento de nuestra exigencia sindical sobre la importancia fundamental que tiene el itinerario de inserción personalizada para los perceptores y perceptoras del IMI.
- ✓ Demandar la coordinación entre las diferentes administraciones implicadas en la protección de las víctimas de violencia de género para que los protocolos de actuación, fundamentalmente los sanitarios, policiales y judiciales, protejan de manera eficaz a las víctimas.
- ✓ Exigir la participación del Sindicato en las comisiones de violencia de género donde podamos influir con nuestras propuestas en la mejora de la protección a las mujeres.
- ✓ Impulsar la negociación activa del nuevo Plan Integral de Inmigración en Castilla y León, tras la finalización del vigente en el año 2009. En la negociación se valorarán los avances producidos en la integración social y laboral de la población inmigrante, y se luchará por reforzar aquellos aspectos que incidan ante todo en el ámbito laboral y de protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Exigir el correcto funcionamiento tanto de las comisiones de seguimiento de los programas derivados del Plan Integral de Inmigración como de la Comisión Interconsejerías, para coordinar eficazmente las actuaciones en materia migratoria.
- ✓ Reclamar una mayor y mejor dotación de recursos, tanto económicos como de personal suficiente, para el Observatorio de Género, que brinde mayor contenido y operatividad a las políticas regionales de género.
- ✓ Demandar del Gobierno regional tanto una nueva Ley de Vivienda de Castilla y León con un nuevo Plan de Vivienda que cuenten con la máxima participación de los agentes sociales en el marco del Diálogo Social. Estas normativas deben priorizar las acciones en los colectivos con mayores dificultades de acceso a la vivienda.
- ✓ Impulsar en las negociaciones del Diálogo Social la consolidación de patrimonios públicos de suelo (creación de un sistema de 'bancos de suelo'), incrementos sustanciales en la cobertura de Viviendas de Protección Oficial (VPO) sobre el total de vivienda construida anualmente en la Comunidad y simplificación y ampliación para las ayudas al alquiler.
- ✓ Impulsar a través de nuestros espacios de participación institucional, tanto a nivel autonómico como local, planes efectivos que promuevan la rehabilitación, acondicionamiento y puesta en alquiler de viviendas vacías en los centros urbanos de nuestra Comunidad. Deberán buscarse fórmulas que penalicen fiscalmente a los propietarios de viviendas vacías que no opten ni por la venta ni por su puesta en alquiler.

Acciones del Objetivo 2

Defender y fortalecer el papel de los servicios públicos en nuestra sociedad.

- ✓ Sensibilizar a la ciudadanía del beneficio que aportan las redes públicas de servicios frente a las prestaciones económicas en la construcción del cuarto pilar del Estado del Bienestar.
- ✓ Promover un cambio de orientación en el destino del gasto público de apoyo a las familias; en la actualidad conformado prioritariamente por ayudas económicas hacia la provisión de servicios de titularidad privada.
- ✓ Exigir recursos suficientes, materiales y profesionales, en materia educativa, que hagan efectivo el derecho a la educación.
- ✓ Apuesta decidida tanto por el fortalecimiento de la red pública de enseñanza como por una planificación general de la misma, que garantice el reparto equitativo de minorías étnicas, inmigrantes y alumnos con dificultades educativas específicas entre los centros públicos y concertados.
- ✓ Reclamar que el esfuerzo inversor en educación pública se extienda al conjunto de los niveles educativos, desde el primer ciclo de la educación infantil (desde el nivel de cero a tres años) hasta la universidad.
- ✓ Demandar a la Administración autonómica que elabore, con el mayor consenso posible, un nuevo modelo de financiación para las universidades públicas de Castilla y León, que garantice una adecuada inversión en investigación básica y los fondos suficientes para una docencia de calidad adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior.
- ✓ Negociar en el ámbito del Diálogo Social los acuerdos pertinentes (mejorando los existentes) que den por resultado la puesta en marcha de un programa específico para la creación de centros educativos para los niveles comprendidos entre cero y tres años, dotados de un proyecto educativo que los conviertan en auténticos centros educativos, por oposición al concepto ya superado de 'guardería preescolar'.
- ✓ Exigir del Gobierno regional, previa elaboración de un *libro blanco sobre el sistema educativo castellano-leonés*, una estrategia en materia educativa, coherente y negociada con los agentes sociales, que contenga medidas específicas para hacer frente al abandono escolar. Esta estrategia deberá contemplar los recursos materiales y humanos adecuados para que todo el alumnado pueda adquirir las competencias básicas, mediante la detección temprana de las dificultades de aprendizaje.
- ✓ Elaborar propuestas que promuevan un modelo de financiación sostenible del sistema sanitario regional que garantice la equidad y la solidaridad en las prestaciones, así como la calidad de las mismas.
- ✓ Exigir a la Administración autonómica la racionalización de recursos para orientar a nuestro sistema regional de salud hacia un estadio que aporte mayor efectividad, eficiencia y ganancia de bienestar colectivo.
- ✓ Promover en los consejos de salud de Castilla y León (tanto de Área como de Zona Básica) mejoras en el funcionamiento del sistema demandadas por la población, fundamentalmente en lo referido a tiempos de espera en Atención Primaria y Especializada.
- ✓ Llevar a cabo un control estricto del carácter complementario de los conciertos con entidades privadas e impedir a través de los medios a nuestra disposición la concertación de actividades cuando no se asegure su carácter coyuntural, tanto en materia educativa como sanitaria. Del mismo modo habrá que profundizar en el control social de los fondos públicos.
- ✓ En lo que respecta a la atención a la dependencia y servicios sociales, demandar a la Administración el incremento de la inversión en infraestructuras y servicios públicos, especialmente en la atención residencial para llegar a equilibrar la oferta de titularidad pública y privada, puesto que nos encontramos en una situación de clara preeminencia de la modalidad privada sobre la pública.
- ✓ Exigir a la Administración regional una apuesta decidida por la investigación en materia médico-sanitaria, promoviendo programas conjuntos con las universidades públicas y facilitando recursos materiales suficientes para su puesta en marcha. En esta materia deberán delimitarse claramente los ámbitos privado y público para evitar la parasitación de este sector por parte del primero y el retraimiento de recursos.
- ✓ Impulsar desde las correspondientes mesas del Diálogo Social la revitalización, mejora y ampliación de los servicios sanitarios de Castilla y León, en particular en lo referente a odontología (insistiendo en la ortodoncia infantil) y oftalmología clínica.
- ✓ Elaborar diagnósticos y propuestas que revitalicen y mejoren el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) para hacer de éste una herramienta adecuada en la búsqueda de empleo y la elaboración de itinerarios formativos.
- ✓ Promover la elaboración y aplicación de un Plan de Coordinación Sociosanitario específico para Castilla y León, que preste atención pública coordinada especialmente a personas dependientes.
- ✓ Exigir a la Administración la creación de parques públicos de alquiler de vivienda en nuestra Comunidad como eje

principal de la política en esta materia, que garantice el derecho constitucional de acceso a una vivienda digna.

- ✓ Demandar a las administraciones públicas, a través de las mesas del Diálogo Social y de los organismos autonómicos y locales en los que tenemos representación en materia de vivienda, el acceso transparente a las viviendas de protección, estableciendo sistemas de control y seguimiento por parte de la Administración y de manera especial con relación a los requisitos y procedimientos de adjudicación.



Acciones del Objetivo 3

Promover un modelo de prestaciones y servicios públicos socialmente avanzado.

- ✓ Proponer y apoyar todas aquellas iniciativas encaminadas al desarrollo de una sociedad de iguales, de pleno empleo, de verdadera cohesión social y territorial, y de democracia participativa, que vengan a igualar e incluso superar en esta legislatura la convergencia con los países de la UE-15 en los parámetros económicos y sociales.
- ✓ Defender y mejorar los sistemas de protección social y de prestación de servicios públicos a los ciudadanos, en particular los de competencia total o de gestión de la comunidad autónoma, la renta básica de ciudadanía, los servicios públicos de empleo y las políticas activas de inserción y ayudas a las personas desempleadas, los derivados del desarrollo de la Ley de Dependencia, las prestaciones y ayudas a las familias, etc., tal y como se viene exponiendo en los diferentes ejes.
- ✓ Impulsar un desarrollo adecuado de las materias eco-

nómicas y sociales contenidas en el nuevo Estatuto de Autonomía, como instrumento legal fundamental, después del texto constitucional, para el progreso social, cultural y económico de la Comunidad.

- ✓ Proponer la regulación positiva, lo antes posible, de los contenidos del Estatuto de Autonomía en las materias que más nos interesan como sindicato de clase: los derechos sociales y los principios rectores de las políticas públicas. Dicha regulación deberá contar con el máximo consenso político y la participación de los agentes económicos y sociales y la sociedad civil organizada.
- ✓ Participar a través del diálogo social y la participación institucional, junto a las federaciones afectadas, en los procesos de traspaso de competencias, funciones y servicios de una manera ordenada y coherente, y en la asunción de las competencias de la Comuni-

dad recogidas en el nuevo texto estatutario. Especialmente importante por su significado, volumen presupuestario y número de trabajadores será la transferencia de Justicia.

- ✓ Fortalecer y asegurar los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de selección y acceso a la función pública, así como su publicidad, para garantizar los principios constitucionales de igualdad de todos ante la Ley y, en este caso, ante el empleo.
- ✓ Defender las prestaciones sociales y los servicios públicos de calidad, el derecho de la ciudadanía a una buena administración, la equidad, el control y la evaluación constante, la gestión eficaz y coordinada entre las diferentes administraciones del Estado y, en definitiva, un modelo moderno, europeo y socialmente avanzado de protección social y de servicios públicos a los ciudadanos de nuestra Comunidad.

Los instrumentos e indicadores evaluables

- Los contenidos del Estatuto de Autonomía que abren la puerta a la participación de la ciudadanía a través de los agentes económicos y sociales, cuya máxima referencia es el Consejo del Diálogo Social y su derivación más inmediata en el conjunto de mesas del Diálogo Social (en materia social): calidad en la contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León; vivienda; cohesión social y nuevos derechos sociales; dependencia y servicios sociales.
- La Unión Sindical, junto con el Área Pública y otras federaciones afectadas, elaborará las propuestas concretas sobre el desarrollo de los servicios públicos en Castilla y León que sirvan para lograr la mejor transposición de nuestros planteamientos sindicales. El traspaso de competencias de justicia precisará una atención particular de coordinación con la Federación de Administración y Servicios Públicos.
- El proceso de Diálogo Social, la participación institucional y las mesas de negociación sectoriales deberán propiciar un desarrollo adecuado de los derechos sociales con mejoras en las prestaciones y servicios.
- Las secretarías que abarcan las áreas de vivienda, juventud, migraciones, mujer y política social, así como las federaciones regionales que tengan competencias en estas materias, elaborarán propuestas de desarrollo y ampliación de derechos y prestaciones sociales, educativas, sanitarias, de protección social, asistenciales, etc. para la mejor defensa de nuestras posiciones en los procesos de diálogo social y de concertación con las administraciones públicas.
- La Secretaría de Mujer y Política Social elaborará las propuestas para una ley autonómica de Servicios Sociales y Dependencia que serán objeto de negociación a través de una mesa específica del Diálogo Social. Estas propuestas serán producto del debate y análisis que se establezca fundamentalmente a través del grupo de trabajo de política social del Sindicato, formado por las federaciones más directamente implicadas en servicios sociales (FSAP, Pensionistas y Jubilados, Servicios Privados y Sanidad).
- La Ley de Atención a la Dependencia estatal y su aplicación en Castilla y León serán objeto de vigilancia y seguimiento desde el Sindicato, con el propósito

de dotar a esta Comunidad de una base de aplicación firme y rigurosa.

- Nuevo Plan Integral de Inmigración de duración plurianual que entrará en vigor en 2010, a negociar en el marco del Diálogo Social. La Secretaría de Migraciones y Movimientos Sociales llevará un conjunto de propuestas que mejoren el actual Plan que finalizará en 2009 a la luz de la experiencia de estos años, atendiendo a las demandas y necesidades de la maduración del fenómeno migratorio en España y en Castilla y León. Además, esta Secretaría seguirá trabajando en aras de un cumplimiento efectivo de los programas adscritos al Plan Integral de Inmigración.
- En materia de vivienda la dirección regional trabajará en la elaboración de una plataforma de propuestas para promover una ley autonómica de vivienda de Castilla y León y un nuevo Plan Director de Vivienda. A su vez el Sindicato trabajará en las comisiones territoriales de Urbanismo y Vivienda y en el Observatorio Regional del Suelo y la Vivienda para influir en el necesario cambio de orientación política en materia de suelo y vivienda.
- Los consejos de salud de Castilla y León (tanto de Área como de Zona Básica), el Consejo de Administración del SACYL (sistema sanitario público de Castilla y León), el Consejo Regional de Salud, el Consejo de Administración de la Gerencia de Servicios Sociales y el

Consejo Regional de Acción Social son algunos de los foros de participación institucional en materia socio-sanitaria en los que el Sindicato actuará de forma vigilante y persuasiva para promover la aplicación de nuestras propuestas y para hacer un estricto seguimiento de las políticas socio-sanitarias públicas.

- Acuerdos del Diálogo Social que den por resultado la puesta en marcha de un programa específico para la creación de centros educativos para los niveles comprendidos entre cero y tres años. Estos acuerdos serán el fruto de un minucioso trabajo interno, con participación de las secretarías regionales vinculadas a la temática socioeducativa junto a las federaciones regionales de Educación, Sanidad y Administración Pública.
- A través del Observatorio de Género y las Comisiones Regionales y Provinciales demandadas exigimos la coordinación de las Administraciones para que los protocolos de actuación en ámbitos sanitarios, policiales y jurídicos protejan de manera eficaz a las víctimas de violencia de género.
- Se elaborarán documentos, informes y estudios técnicos que analicen y evalúen las prestaciones sociales en la Comunidad, así como el grado de desarrollo y de cumplimiento de aquellos acuerdos que se alcancen en relación a estas materias.
- Hacer valer el conjunto de medidas sociopolíticas que el Sindicato propone en el documento de propuestas *Por un Modelo Social Avanzado para Castilla y León*.



EJE 1

Como mejorar la calidad del empleo

OBJETIVOS Y ACCIONES A REALIZAR PARA SU CONSECUCCIÓN

Objetivo 1: Defensa del pleno empleo.

1. Defender la estabilidad y calidad del empleo, especialmente en mujeres, jóvenes e inmigrantes.
2. Por el pleno empleo, seguro, igualitario y bien retribuido
3. Fortalecer los instrumentos que propicien la reducción de la economía sumergida.
4. Cumplimiento de las cuotas para discapacitados.
5. Mejora de recursos para las políticas migratorias.

Objetivo 2: Mejora del conjunto del sistema educativo.

1. Demandar un sistema educativo equilibrado para toda la población.
2. Impulsar la adecuación universitaria a los retos actuales del mercado. Reforzar las conexiones entre la Formación Profesional (FP) y la Universidad.
3. Definir la red pública de centros integrados de FP.
4. Fortalecer la formación para el empleo y su reconocimiento, así como la orientación profesional para todos los trabajadores.

Objetivo 3: Defender la seguridad y salud de los trabajadores

1. Implicación del Ministerio de Trabajo y la Consejería de Sanidad de la Junta para la determinación de enfermedades profesionales.
2. Acción sindical coordinada en relación a las mutuas y participación institucional.
3. Potenciar los recursos sindicales para apoyar la actuación de los delegados de prevención.
4. Reforzar la coordinación sindical en todos los planes de trabajo de salud laboral.
5. Potenciar las actuaciones de los agentes territoriales y sectoriales para proteger a los miles de trabajadores que aún no tienen representación.

Objetivo 4: Mejora de los instrumentos de las instituciones públicas que intervienen en el mercado de trabajo.

1. Defender la intermediación pública del EcyL (Empleo de Castilla y León) y extender su actual red de actuación en pos de la mejora del empleo.
2. Políticas activas a favor de la estabilidad y la igualdad.
3. Mejora constante de los servicios públicos de empleo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
4. Potenciación del Observatorio del Empleo, de la Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo y del Instituto de las Cualificaciones.

INSTRUMENTOS E INDICADORES EVALUABLES

1. Evaluación del IV Plan de Empleo, II Plan de Formación Profesional, de los Acuerdos de Salud Laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Propuestas articuladas en materia de protección social.
3. Incrementar la acción sindical para reducir los accidentes de trabajo y crear un seguro mínimo de accidentes de trabajo que cubra estas eventualidades.
4. Desde un planteamiento transversal entre las diferentes secretarías se han de coordinar propuestas de migraciones, igualdad, empleo y acción sindical.

EJE 2

Como mejorar el modelo productivo

OBJETIVOS Y ACCIONES A REALIZAR PARA SU CONSECUCCIÓN

Objetivo 4: Transformación de los modelos de crecimiento económico y productivo

1. Impulsar políticas activas, afianzando la industria y promoviendo servicios avanzados de alto valor añadido.
2. Fomentar la I+D+i, con la implicación de las cuatro

- universidades públicas de la Comunidad, como motor de la actividad productiva.
3. Promover el crecimiento, la diversidad de la actividad industrial y mejorar la cualificación profesional de los trabajadores para obtener mayores ratios de productividad.
4. Fortalecer el papel de los observatorios industriales y potenciar instrumentos del calado de la Agencia de Inversiones y Servicios, y la Corporación Tecnológica de Castilla y León.
5. Mejorar la cohesión y el equilibrio territorial en el desarrollo industrial de Castilla y León.

Objetivo 2: Avanzar hacia la sostenibilidad ambiental.

1. Promover un modelo energético que priorice el desarrollo de energías procedentes de fuentes renovables.
2. Mejorar el servicio público de transporte urbano, el referente al centro de trabajo, e impulsar el transporte ferroviario de mercancías.
3. Participación del sindicato en los procesos de regularización ambiental de las empresas.

Objetivo 3: Desarrollo rural para evitar la despoblación.

1. Fomentar nuevas actividades industriales de alto valor añadido.
2. Promover políticas públicas que integren el medio ambiente, el turismo sostenible y la actividad agraria.
3. Promover un uso más eficiente del regadío.
4. Dotar al medio rural de los servicios públicos necesarios que garanticen su calidad de vida y desarrollo en iguales condiciones que el resto.

Objetivo 4: Cohesión territorial.

1. Abordar un debate sobre la ordenación del territorio para elaborar y aprobar las nuevas directrices de Ordenación de Castilla y León.
2. Impulsar la cooperación intermunicipal y superar las actuales desigualdades territoriales.
3. Apuesta decidida por un urbanismo sostenible basado en reafirmar la subordinación de la actividad urbanística al interés general.
4. Aplicación del Pacto Local en todos sus principios y municipios de la región.
5. Incorporar las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC's) a todas las empresas, incluidas las del ámbito rural.

Objetivo 5: Garantizar los recursos financieros y crear una política fiscal adecuada.

1. Reclamar del sistema financiero el respeto de los principios y criterios de igualdad y solidaridad, y el equilibrio económico de las diversas comunidades autónomas.
2. Exigir un mayor equilibrio, rigor y distribución de los recursos públicos en relación con la suficiencia fiscal.
3. Mejorar la gestión presupuestaria en relación con las previsiones de ingresos, la transparencia en la información y la ejecución presupuestaria.

Objetivo 6: Las cajas de ahorro, un instrumento financiero fundamental.

1. Defender el mantenimiento de la naturaleza jurídica de las cajas de ahorro de la región como instituciones de Derecho Público.
2. Exigirlas un mayor esfuerzo en la financiación de proyectos empresariales que promuevan la economía productiva y mejoren el actual nivel de empleo.
3. Nueva Ley de Cajas que garantice la presencia de los agentes económicos y sociales en su gestión.
4. Adaptar y actualizar su obra social permanentemente.
5. Las cajas de la Comunidad deben ser un referente en la generación de empleo.

Objetivo 7: Implantar la RSE en Castilla y León.

1. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como factor de competitividad y sostenibilidad de las Pymes (pequeñas y medianas empresas) en Castilla y León.
2. Las administraciones públicas deben impulsar las RSE a través de diversos instrumentos.
3. Garantizar la participación de los representantes de los trabajadores en todo el proceso de la RSE.

INSTRUMENTOS E INDICADORES EVALUABLES

1. Extender la participación sindical a los nuevos espacios de intervención en la empresa y a los ámbitos de participación institucional.
2. Coordinación y cooperación de todas las estructuras del Sindicato en el conjunto de las políticas ambientales.
3. Promover políticas que impulsen la diversificación económica y del empleo en el medio rural.
4. Impulsar la Comisión Regional de la RSE.

EJE 3

Como tiene que ser la protección social en el futuro

OBJETIVOS Y ACCIONES A REALIZAR PARA SU CONSECUCCIÓN

Objetivo 1: Contribuir a mejorar la distribución de la riqueza promoviendo la igualdad y la cohesión.

1. Vigilar e impulsar la aplicación de la Ley de Dependencia estatal en nuestra región.
2. Impulsar la elaboración de un "Libro Blanco" sobre la atención social.
3. Demandar la coordinación de las administraciones para que los protocolos de actuación protejan a las víctimas de género.
4. Impulsar la negociación activa del nuevo Plan Integral de Inmigración de Castilla y León.
5. Impulsar nuestras propuestas en materia de política de vivienda en la mesa del Diálogo Social.

Objetivo 2: Defender y fortalecer el papel de los servicios públicos en nuestra sociedad.

1. Exigir la calidad de recursos humanos y materiales en materia educativa.
2. Promover un Plan de Coordinación Sociosanitario.
3. Promover un modelo de financiación sostenible del sistema sanitario.
4. Demandar el incremento de la inversión en infraestructuras y servicios públicos a la atención a la dependencia y servicios sociales.
5. Elaborar diagnósticos y propuestas que revitalicen el Servicio Público de Empleo (EcyL).

Objetivo 3: Promover un modelo de prestaciones y servicios públicos socialmente avanzados.

1. Proponer y apoyar iniciativas encaminadas al desarrollo de una sociedad de iguales.
2. Defender y mejorar los sistemas de protección social y de prestación de servicios públicos.
3. Participar con las federaciones afectadas en los procesos de traspaso de competencias pendientes.
4. Defender un modelo moderno avanzado de protección social y de servicios públicos.

INSTRUMENTOS E INDICADORES EVALUABLES

1. La Unión Sindical (US), junto con las federaciones del área pública, elaborará propuestas concretas sobre el desarrollo de los servicios públicos.
2. La ley de Atención a la Dependencia estatal será objeto de vigilancia y seguimiento desde el Sindicato.
3. Trabajo de coordinación entre las secretarías regionales de Juventud, Migraciones y Mujer.
4. Seguimiento de las políticas sociosanitarias públicas a través de los foros de participación institucional.
5. Elaboración de estudios que analicen y evalúen las prestaciones sociales en la región dentro de los ámbitos educativos, de vivienda y género.

EJE 4

Como vamos a abordar la negociación colectiva

OBJETIVOS Y ACCIONES A REALIZAR PARA SU CONSECUCCIÓN

Objetivo 7: Realizar, modernizar y extender la negociación colectiva en Castilla y León.

1. Insistir en una reordenación y modernización de la negociación colectiva (NC), cubriendo a todos los trabajadores con un convenio colectivo en el que se incluyan contenidos operativos de salud laboral.
2. Observar la transversalidad por parte de las secretarías como premisa de actuación en las mesas de negociación.
3. Vigilar que las condiciones de igualdad que se creen en el ámbito laboral cuenten en su composición con los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT).
4. Fomentar la precisión y concreción de las causas legales y convencionales de la contratación temporal en la NC y la utilización adecuada del encadenamiento de contratos.

5. Seguir apostando por los requisitos de estabilidad en las plantillas para poder ser beneficiario de las subvenciones y velar por las figuras contractuales de carácter formativo.

Objetivo 2: Establecer un modelo de actuación sindical ante las deslocalizaciones empresariales y reestructuraciones.

1. Abordar y elaborar un mapa sectorial de los trabajos que se están externalizando.
2. Promover un modelo de gestión en el marco del Diálogo Social de las transformaciones industriales.
3. Potenciar la concertación y la coordinación entre las empresas, sindicatos y las diferentes administraciones públicas para dinamizar el Diálogo Social.
4. Establecer un protocolo de actuación con las administraciones ante los procesos de reestructuración y deslocalización de empresas.

Objetivo 3: Impulsar nuestra capacidad de intervención en la gestión ambiental de la empresa.

1. Mejorar nuestra capacidad de intervención en la empresa en materia de medio ambiente.
2. Impulsar planes de movilidad en los polígonos industriales de nuestra Comunidad.

INSTRUMENTOS E INDICADORES EVALUABLES

1. Promover un Acuerdo Regional sobre Igualdad de Oportunidades.
2. Creación de una Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos.
3. Elaborar planes de actuación específicos para los delegados de prevención.
4. Actualizar el estudio sobre la incidencia de la salud laboral en la NC.
5. Desarrollar un plan de visitas a las empresas con el fin de sensibilizarlas en la perspectiva de género.
6. Establecer planes de coordinación e intervención sindical en los centros en los que haya empresas contratadas.
7. Impulsar y profundizar en el desarrollo del Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León.

EJE 5

El sindicato en la sociedad

OBJETIVOS Y ACCIONES A REALIZAR PARA SU CONSECUCCIÓN

Objetivo 1: Impulsar la democracia participativa.

1. Propugnar que la Junta de Castilla y León establezca cauces efectivos de participación de las asociaciones en el proceso de elaboración de las leyes.
2. Proponer mecanismos para la regulación del derecho a una "buena Administración" y el acceso a sus documentos.

Objetivo 2: Desarrollar el estatuto de autonomía como elemento de progreso y cohesión económica, social y territorial, y la participación.

1. Instar al Gobierno regional para que proceda a regular los contenidos del Estatuto.
2. Propugnar la reforma de la legislación electoral.

Objetivo 3: Desarrollar el diálogo social y la participación institucional.

1. Elaboración de propuestas y tomas de decisiones conjuntas en todos los procesos de Diálogo Social, incluidos los sectoriales.
2. Abrir espacios de Diálogo Social sectorial.
3. Desarrollar el acuerdo sobre la Ley de Participación Institucional.

Objetivo 4: Articular alianzas con las organizaciones más representativas de la sociedad civil organizada.

1. Reforzar la unidad de acción sindical con UGT.
2. Promover marcos de colaboración e intervención con las organizaciones más representativas de la sociedad civil.
3. Impulsar conjuntamente la reforma de la Ley de Cajas de Ahorro de Castilla y León.
4. Impulsar un foro sobre la ordenación del territorio de Castilla y León.

Objetivo 5: Contribuir a globalizar los derechos laborales y consolidar la política de cooperación sindical al desarrollo en Castilla y León.

1. Potenciar el trabajo de coordinación con el resto de Comités Sindicales Interregionales (CSIR)
2. Trabajar con sindicatos rumanos y búlgaros, ya que son los que tienen mayor flujo de inmigración hacia Castilla y León.

3. Consolidar la Fundación Paz y Solidaridad como instrumento de cooperación al desarrollo del sindicato.
4. Consolidar la aportación del 0,7% del presupuesto de las federaciones y de la US.
5. Promover la participación por la paz y la universalización de los derechos humanos y la democracia.

Objetivo 6: Consolidar al ateneo cultural como un área permanente en el seno del sindicato y referente social en el ámbito cultural.

1. Establecimiento de una programación estable anual para el Ateneo.
2. Fortalecer la dimensión territorial de carácter autonómico de la Fundación.

Objetivo 7: Modernizar la política de comunicación externa como instrumento eficaz de transmisión de la actividad sindical.

1. Potenciar las tecnologías de la comunicación e información para reforzar nuestra comunicación externa.
2. Garantizar la responsabilidad del área de comunicación tanto en las federaciones regionales como en las uniones provinciales.
3. Establecer una línea rigurosa de pautas encaminadas a la homogeneización de las publicaciones que editamos.

INSTRUMENTOS E INDICADORES EVALUABLES

1. Promover la iniciativa legislativa popular.
2. Establecer foros de debate estables con las organizaciones más representativas de la sociedad civil.
3. Suscribir convenios de colaboración con organizaciones y asociaciones.
4. Difundir y corresponsabilizar sobre las políticas de cooperación dentro del sindicato.
5. Abordar la negociación de posibles líneas de sostenimiento estables de la cooperación con la Junta de Castilla y León.
6. Promover acuerdos con sindicatos de regiones de Bulgaria y Rumania.
7. Poner en marcha un plan de formación permanente para los portavoces sindicales.

EJE 6

El sindicato y su estructura

OBJETIVOS Y ACCIONES A REALIZAR PARA SU CONSECUCCIÓN

Objetivo 1: La organización. Corresponsabilidad y cooperación entre las estructuras del sindicato.

1. Mantener un diálogo fluido entre todas las opiniones internas existentes en el sindicato con el fin de reforzar la cohesión, coordinación y complementariedad entre las distintas organizaciones.
2. Seguimiento de los criterios básicos procedentes del Consejo Confederal para acometer los diferentes procesos de fusión.

Objetivo 2: Las elecciones sindicales: un proceso continuado en el tiempo.

1. Fortalecer y estabilizar el trabajo del Equipo Regional de Atención de EE.SS. como un proceso continuo.
2. Aumentar la coordinación e implicación de las federaciones para analizar y evaluar el trabajo de los equipos.

Objetivo 3: Mapa organizativo de CCOO Castilla y León: presente y futuro.

1. Disponer de estructuras inferiores suficientes en las provincias para extender la acción sindical y así evitar desigualdades en la atención prestada a la afiliación.
2. Nuestro modelo organizativo se desarrollará desde la complementariedad y el compromiso de las organizaciones sectoriales y territoriales.
3. Abordar la situación de nuestro patrimonio sindical.
4. Mantener e incrementar la calidad del trabajo de FOREMCYL (Fundación para la Orientación y el Empleo de Castilla y León).
5. Seguir guardando la confidencialidad y respetar las normas de la Agencia de Protección de Datos.

Objetivo 4: Nuestra organización y su estructura interna. Órganos de dirección adecuados a nuestra realidad.

1. Dimensionar un modelo de dirección sindical con órganos de dirección operativos, lógicos y estables.

Objetivo 5: Creación del gabinete técnico regional.

1. Desarrollar un departamento multidisciplinar de estudios.

Objetivo 6: Mejorar y ampliar la formación sindical para fortalecer la organización.

1. La formación sindical se realizará a través de las fórmulas actuales, complementada con acciones de las diferentes áreas sindicales.

2. La ejecución de la formación sindical se hará a través de FOREMCYL.

Objetivo 7: Avanzar en la participación, integración y conocimiento de los medios y aplicación de las herramientas confederales.

1. Aplicación obligatoria de todas las herramientas de gestión aprobadas, incluida la del Servicio Jurídico Regional.

Objetivo 8: La vinculación de los recursos a los objetivos sindicales y su verificación.

1. Consolidar el equipo regional de atención a PYMES.
2. Aplicar políticas referentes y exclusivas en el Servicio Jurídico Regional.
3. Mantenimiento de la Comisión Regional de Gastos Comunes.
4. Desarrollo de la política de Gastos e Ingresos Comunes contemplada en la Hoja de Ruta Confederal.

Objetivo 9: Mejorar la atención sindical y los servicios prestados como garantía de atención a los afiliados y afiliadas al sindicato.

1. Garantizar la puesta en marcha de los Servicios de Atención Sindical Mancomunados en Castilla y León.
2. Ampliar la cobertura de nuestros Servicios Jurídicos.
3. Aumento de la concertación de servicios de turismo, ocio y otros.

Objetivo 10: Reforzar la atención a las personas afiliadas y promover su participación en el sindicato. Mejorar nuestra organización para ampliar, mantener y apoyar la afiliación de nuestros delegados y delegadas y establecer pautas de trabajo sistematizado.

1. Acercar el Sindicato a la empresa para ampliar la afiliación.
2. Establecer protocolos de actuación en cuanto al fomento de la afiliación y su fidelidad.
3. Potenciar la comunicación con nuestra afiliación.
4. Extender las secciones sindicales y completar su registro en el Sigis (Servicio Integrado de Gestión de Información Sindical).
5. Incorporar la tarea de afiliación en los trabajos de atención sindical en las PYMES.
6. Reforzar las medidas de atención sindical, incluido el seguimiento de cuotas impagadas, para reducir el impacto de las bajas afiliativas.

Objetivo 11: Hacer realidad que ccoo es un sindicato de hombres y mujeres. Ampliar la participación de los jóvenes, de la población trabajadora inmigrante y de las personas con discapacidad.

1. Establecer medidas de acción positiva con los grupos de trabajadores.
2. En el área de juventud, desarrollar planes específicos de afiliación en sectores con altas tasas de población laboral joven.

Objetivo 12: Garantizar que toda la información del sindicato llegue al conjunto de la afiliación y a los centros de trabajo. Las nuevas tecnologías al servicio del afiliado, modernización de nuestra imagen.

1. Establecer un protocolo de distribución de la comunicación que indique quién la elabora y quién la recibe.
2. Crear un archivo común y una base de datos actualizada con los correos electrónicos y móviles de la afiliación.
3. Consolidar las publicaciones, homogeneizando el diseño y la imagen corporativa.
4. Mayor implicación de las organizaciones en la elaboración del periódico NOTAS SINDICALES.

INSTRUMENTOS E INDICADORES EVALUABLES

1. Fortalecer la implicación de las Uniones Provinciales (UUPP) en el seguimiento y la orientación de los equipos de atención (EEAA).
2. Comisión tripartita CCOO, UGT, OPR (oficinas públicas de registro).
3. Velar por la utilización correcta de las horas sindicales de cara a evitar los desequilibrios entre ramas y territorios.
4. Concretar con la Escuela Sindical, las federaciones y las uniones la programación formativa.
5. Acuerdos en aplicación de gastos comunes y conocimiento de éstos por toda la organización.
6. Elaborar un procedimiento para la gestión de recursos humanos (año 2009).
7. Control financiero de los acuerdos firmados.
8. Desarrollo de una política de vivienda a través de VITRA (Viviendas para Trabajadores).
9. Desarrollo en el Servicio Jurídico Regional de la especialidad de Derecho Laboral, Administrativo y Penal.
10. Desarrollo de las auditorías técnicas DAYCI (Desarrollo, Auditorías y Control Interno).
11. Informes semestrales de afiliación.
12. Realizaremos encuestas para evaluar la satisfacción de la afiliación.
13. Plan de acercamiento sindical en las PYMES.
14. Impulso del diseño del planes de trabajo y medidas comprometidas en este programa de acción.

EJE

4

Objetivos

Objetivo 1:

Racionalizar, modernizar y extender la negociación colectiva en Castilla y León.

Objetivo 2:

Establecer un modelo de actuación sindical ante las reestructuraciones y deslocalizaciones empresariales.

Objetivo 3:

Impulsar nuestra capacidad de intervención en la gestión ambiental de la empresa

La negociación colectiva y la acción sindical en la empresa

un instrumento que puede intervenir sobre todas estas materias, incluso en la organización del trabajo, podemos concluir que la negociación colectiva es el vehículo adecuado para el avance y mejora de las condiciones laborales.

Ahora bien, si el instrumento legal lo tenemos, las dificultades las encontramos en el excesivo número de pequeños convenios sectoriales provinciales (que dificulta un proceso participativo de los trabajadores y trabajadoras), en la obsolescencia de los mismos y en la miopía empresarial de CE-CALE (Confederación de Organizaciones empresariales de Castilla y León), que apuesta por una política de dispersión provincial y por el raquitismo en los contenidos de los convenios colectivos en materia de igualdad, salud laboral y empleo.

En Castilla y León contamos con casi 600 convenios colectivos, de los que en torno a 200 son sectoriales provinciales, lo que sitúa a nuestra región en el segundo puesto del ranking de convenios colectivos sectoriales, detrás de Andalucía (313) y delante del País Vasco (112). Dentro de este número se encuentran los 89 convenios nuevos, que han dado cobertura a 8.500 trabajadores en estos últimos cuatro años. Pero sigue siendo insuficiente en la medida en que sigue habiendo miles de trabajadores y trabajadoras de nuestra región que no están cubiertos por convenio colectivo alguno y sujetos por tanto a la normativa básica laboral y el salario mínimo interprofesional.

En cuanto a los contenidos de la negociación colectiva, se puede aseverar que, más allá de los salarios, la cláusula de revisión salarial y la jornada, son en términos generales insuficientes, sobre todo en materias de igualdad, prevención de riesgos laborales, empleo, formación y cualificación, puesto que gran parte de estas materias sólo se recogen en los convenios como mera declaración de intenciones y de pocos compromisos concretos. No es éste el reflejo en los convenios de empresa, donde se recogen estas cláusulas con mayor frecuencia debido a que la problemática y la solución (convenio) es más cercana e inmediata; pero éstos tan sólo afectan al diez por ciento de las personas trabajadoras.

Los aspectos de la jornada laboral que más se negocian en los convenios colectivos se refieren al cómputo de la jornada máxima semanal o anual, su distribución, la variación de la jornada anual pactada con respecto a la jornada regulada en el convenio anterior (en horas o días de trabajo), vacaciones y fiestas. Con los datos que tenemos registrados, la jornada anual ponderada del total de convenios vigentes en Castilla y León es de 1.755,8 horas, siendo inferior la de los convenios de empresa (1.727,5 horas) que la de los convenios de sector (1.758,2 horas).

El salario medio anual por trabajador, según la Encuesta de Estructura Salarial publicada correspondiente a 2005, es a nivel nacional de 18.676,92 euros, superior al de Castilla y León que se sitúa en los 17.076,34 euros. En cuanto a los incrementos salariales medios pactados en convenio colectivo en los últimos cuatro años (2004-2007), los datos oficiales, ya incorporadas las revisiones salariales apuntan que Castilla y León (3,75%, 4,06%, 3,50% y 4,58%) ha estado por encima de la media de España (3,60%, 4,04%, 3,57% y 4%) todos los años excepto en

2006. Lo mismo sucedió con los incrementos salariales de los convenios sectoriales, cambiando esta pauta en los incrementos de los convenios de empresa que, excepto en 2007 (4,10% en Castilla y León y 3,47% en España), fueron superiores en el ámbito nacional. No obstante y como es habitual, los aumentos salariales en los convenios de empresa se negocian por debajo de lo pactado en otro ámbito.

Debemos tener en cuenta también las dificultades que sobre la articulación de la negociación colectiva ha tenido la descentralización política y de gestión hacia nuestra Comunidad Autónoma, especialmente en las administraciones y servicios de gestión pública.

Los nuevos sistemas de organización del trabajo, sumados a la insensibilidad de algunos empresarios que siguen viendo en la seguridad y la salud un coste innecesario, son los condicionantes que hace de la prevención un campo de difícil penetración en la negociación colectiva tanto sectorial como de empresa. En los convenios sectoriales, en muchos casos, se relegan a un segundo plano los contenidos en prevención y se sustituyen por otros que, a criterio de los negociadores, se consideran más importantes. Esta situación genera una ralentización de los avances que en esta materia se dan en las empresas, dejando en la mayor indefensión a los trabajadores; algo que se agudiza sobre todo en las empresas sin representación sindical.

De otra parte, en los convenios de empresas no hemos logrado influir en aspectos para el desarrollo concreto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aún nos encontramos con repeticiones de leyes y normativas que no aportan nada, en vez de aplicar procedimientos para la información y formación o reglamentos de los comités de seguridad y salud, que definan las responsabilidades de los empresarios en prevención de riesgos laborales.

En lo que respecta a igualdad de oportunidades, a pesar de los esfuerzos realizados en formación y sensibilización para la negociación colectiva bajo la perspectiva de género y a pesar también del empuje que ha podido significar la Ley Estatal de Igualdad de Oportunidades, que concede tanta relevancia a los planes de igualdad en las empresas y otorga a la representación sindical un papel preeminente en ellos, el avance se ha dejado notar de forma poco significativa.

Podemos decir que los contenidos de género que llegan al texto de los convenios siguen siendo casi exclusivamente materia de conciliación de la vida laboral y familiar y, con alguna presencia mayor pero claramente insuficiente, el acoso sexual. Tampoco aparecen apenas avances en las propuestas sobre contratación, acceso al empleo, acciones positivas, retribuciones, formación y promoción, u otras condiciones de trabajo.

No podemos desestimar una realidad que sin duda tiene su influencia para propiciar mayores avances. Se trata de la insuficiente presencia de mujeres en las mesas de negociación, cuyo incremento ha modificado esta proporción aunque por supuesto no en las cuotas todavía deseables.

Los temas relativos a contratación y empleo, pese a haberse producido cierta mejora, se ven claramente desplazados y caen fuera del interés de los convenios co-

lectivos. Más del 72% de los convenios no tienen previsiones relativas al tema, salvo las legales, y aquellos que contienen compromisos de contratación, de mantenimiento del empleo o de transformación de temporales en indefinidos, además de ser los menos, son de difícil efectividad, en muchos casos de carácter obligacional.

No obstante, ha habido avances en esta materia y, sobre todo, ha habido acuerdos importantes en empresas relativos a la conversión de contratos temporales en indefinidos. También en empresas y/o sectores en reestructuración de nuestra Comunidad se han dado soluciones que han tenido en cuenta el mantenimiento del empleo por encima de otras consideraciones.

En materia de formación profesional son asimismo escasos los avances de la negociación colectiva en relación con los derechos y garantías reconocidos por las leyes. Esto sucede tanto en lo que se refiere a los derechos formativos individuales de los trabajadores y trabajadoras como a los de informe y participación de sus representantes respecto a la formación desarrollada en el marco de las empresas.

Identificada la realidad de la negociación colectiva —dispersión, exceso de convenios, vacíos sin cubrir—, el Sindicato debe seguir reclamando a la patronal regional una negociación para modernizar y reordenar la negociación colectiva en la comunidad, además de exigir convenios colectivos para todas las personas de Castilla y León.

Definida la negociación colectiva como el gran instrumento de mejora y avance, la actividad sindical continúa con la intervención diaria en la empresa. La salud laboral, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el empleo deben ser el eje central de nuestra actividad en el centro de trabajo.

El Servicio Regional de Mediación de Conflictos Colectivos (SERLA), con sus ocho años de existencia, ha demostrado su gran utilidad sindical para ayudar a resolver los conflictos en la medida que favorece el diálogo y la negociación. El SERLA nos es útil en aquellas empresas o sectores donde el Sindicato es fuerte, como paso intermedio o como impulso que refuerza la movilización; y también nos es de gran provecho en aquellos sectores donde la correlación de fuerzas no nos es favorable, porque fuerza la negociación.

Esta herramienta está consolidada en Castilla y León y debemos seguir mejorándola y adaptándola a las nuevas necesidades, abriéndola a otros segmentos de las relaciones laborales. Por lo tanto, debemos afrontar la negociación del III Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos.

Pero si bien muchos de los conflictos canalizados a través del SERLA han dado un buen saldo sindical, otra cosa son los conflictos por las reestructuraciones y deslocalizaciones que se están produciendo en nuestra comunidad, que vienen a suponer un verdadero desafío para la acción del Sindicato.

El desarrollo de estos procesos suele conllevar la reducción de un volumen significativo de puestos de trabajo, pérdida de empleo tanto directo como indirecto, problemas económicos en las empresas locales proveedoras y de servicios que suelen tener una relación de dependencia —muchas veces en exclusiva— con la empresa principal, más el impacto social en las zo-

nas afectadas por estos cierres. Estas empresas, fundamentalmente multinacionales, tienen sus centros de decisión fuera de nuestras fronteras y las reestructuraciones

son decisiones en muchos casos irreversibles y que están motivadas por cuestiones sobre todo de estrategia de mercado.

Esta realidad, que no es nueva en Casti-

lla y León, obliga al Sindicato a actuar con mayor destreza y precisión. Partiendo de las dificultades reales para cambiar estas decisiones, el Sindicato no tiene que aceptar sin más la voluntad de las empresas.

El Sindicato tiene que rechazar la resignación de los trabajadores ante la amenaza de estas decisiones aparentemente irreversibles, monetizando el cierre con indemnizaciones. El Sindicato, ante estas decisiones, debe exigir a las empresas una responsabilidad social con el entorno y unos compromisos de reindustrialización, nuevos proyectos y recolocaciones. No es lo mismo un cierre con altas indemnizaciones que un cierre con compromisos de reindustrialización.

Los ejemplos de Fontaneda, Bimbo, Michelín, Tabacalera, Promotriz, Smurfit y Ebro Azucarera, entre otros, son claros exponentes de que frente a la deslocalización no todo está perdido; y que, bajo el axioma de pensar globalmente y actuar localmente, se deben buscar alternativas con entes o industriales locales y así forzar el cambio de las decisiones originales de las multinacionales.

En Castilla y León existen suficientes instrumentos y acuerdos con las instituciones para forzar a las empresas multinacionales a pagar un canon social en favor de la reindustrialización y la creación de riqueza en las zonas afectadas, pero para ello es

indispensable que en este tipo de conflictos impliquemos directamente a las administraciones públicas.

El escenario europeo e internacional, es cada vez más claro y concluyente sobre la necesidad de participación e implicación de todos los actores sociales en los temas relacionados con la cohesión social, la integración laboral y el medio ambiente, así como en la aplicación y desarrollo del principio de responsabilidad compartida en todos estos campos de actuación.

Todas las directrices de carácter internacional y europea subrayan que la consecución de un verdadero desarrollo sostenible pasa ineludiblemente por la participación efectiva de todos los sujetos implicados. En este sentido, estamos asistiendo a una evolución similar a la que ha tenido la regulación sobre salud y seguridad en el trabajo, que, contemplándose inicialmente como una competencia exclusiva de la empresa, se ha convertido en un modelo participado, en el que el control y la supervisión de la plantilla a través de sus representantes es la mayor garantía de su eficacia.

La integración del medio ambiente en nuestra política sindical y su proyección en la acción sindical dentro de la empresa requiere un avance sustancial en materia de formación y asesoramiento, pero también es preciso desarrollar marcos normativos y acuerdos que expliciten y regulen este derecho.



Acciones

Acciones del Objetivo 1

Racionalizar, modernizar y extender la negociación colectiva en Castilla y León.

- ✓ El Sindicato tiene que seguir insistiendo en una reordenación y modernización de la negociación colectiva en Castilla y León, cubriendo a todos los trabajadores y trabajadoras mediante un convenio colectivo. Este nuevo escenario requiere de un acuerdo con los empresarios de la región, a través de un proceso de unificación, de elevación de ámbitos territoriales y ampliación de los funcionales, así como la inclusión efectiva de medidas contra la siniestralidad y a favor de un empleo de calidad e igualitario.
- ✓ Es necesario articular la estructura de la negociación colectiva en las administraciones públicas de Castilla y León, para garantizar la aplicación efectiva del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos en el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público. Igualmente, debemos promover en las corporaciones locales un convenio colectivo de ámbito autonómico.
- ✓ Para aquellos sectores de actividad que permanecen sin normativa colectiva de referencia habrá que negociar convenios nuevos provinciales o regionales, siempre y cuando vayan a afectar a más de 200 trabajadores; en caso contrario, se ampliarán los ámbitos funcionales de los convenios ya existentes.
- ✓ Enriquecer los contenidos materiales de la negociación colectiva, fomentando la productividad asociada a la participación de los trabajadores en los procesos de innovación, con el objetivo de promover un modelo de competencia empresarial que se apoye en la inversión productiva y la formación.
- ✓ Reflejar en la negociación colectiva aquellas singularidades que la condición de inmigrante genera, garantizando la aplicación efectiva de los contenidos de los convenios a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su origen.
- ✓ Desarrollar actuaciones encaminadas a la inclusión de contenidos operativos de salud laboral en la negociación colectiva sectorial y de empresa.
- ✓ Intensificar los esfuerzos para cubrir unos contenidos mínimos en negociación colectiva en aquellas empresas sin representantes sindicales, siendo la figura de delegados o agentes sectoriales o territoriales de prevención la reivindicación más importante. Llegar a estas empresas debe representar un eje de acción sindical clave para avanzar en el amparo de los derechos sindicales de los trabajadores. Nos serviremos para ello tanto de los recursos obtenidos a partir del acuerdo del Dialogo Social para la Prevención de Riesgos Laborales, que nos permite el uso, como un valor añadido, de los técnicos de prevención, como de las asesorías en prevención, un servicio de asesoramiento a todos los afiliados, comités, etc.
- ✓ Las diferentes secretarías deben observar la transversalidad como una de sus premisas de actuación, de forma que se contemple en sus propuestas mejorar el impacto en los colectivos de jóvenes, mujeres e inmigrantes.
- ✓ El Sindicato promoverá planes de igualdad en todas las empresas de más de 100 trabajadoras y trabajadores. En aquellas empresas de menos de 100 trabajadoras y trabajadores, el Sindicato promoverá medidas de igualdad de oportunidades al menos en materia de acoso y acciones positivas que tiendan a equilibrar las desigualdades existentes.
- ✓ Los planes de igualdad deben formar un todo organizado de forma que se contemple en ellos los aspectos obligatorios por ley: diagnóstico, establecimiento de medidas o cláusulas (sobre empleo, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras), temporalización, seguimiento y evaluación.
- ✓ Vigilar que las comisiones de igualdad que se creen en el ámbito laboral cuenten en su composición con la representación legal de los trabajadores (RLT) y que vigile y haga seguimiento de la aplicación de los planes para la eliminación de las discriminaciones existentes.
- ✓ Seguiremos promoviendo la inclusión de cláusulas de empleo en los convenios colectivos y en acuerdos entre las partes sobre esta materia, relativas a la contratación indefinida, la transformación de contratos temporales en indefinidos, la utilización de la figura de fijos discontinuos y el parcial indefinido voluntario, así como fomentaremos el uso del contrato de relevo, el de sustitución a los 64 años y los contratos formativos con mejoras convencionales.
- ✓ Fomentaremos que se precisen y concreten en la negociación colectiva las causas legales y convencionales de la contratación temporal y la utilización adecuada de la nueva figura legal del encadenamiento de contratos, así como las nuevas normas sobre cesión ilegal y los nuevos derechos de la representación legal de los trabajadores en los supuestos de subcontratación en el sector de la construcción, en cumplimiento de su legislación.
- ✓ Promover la inclusión de cláusulas referidas a los procesos de selección de personal, que favorezcan la incorporación de jóvenes, de mujeres, de personas con discapacidad, y que garanticen los principios y las condiciones de igualdad ante el empleo. Así mismo, defenderemos en nuestras propuestas la consecución de la jornada laboral de 35 horas y la reducción de las horas extraordinarias, en ambos casos como mejora de las condiciones de trabajo e instrumentos de creación de empleo.
- ✓ Seguiremos apostando en las políticas activas de la Comunidad por los requisitos de estabilidad en las plantillas para poder ser beneficiario de las subvenciones, por fomentar exclusivamente las fórmulas de contratación estable y, en las campañas planificadas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el cumplimiento de las condiciones laborales normativas y convencionales respecto al empleo, la contratación y las condiciones laborales

- ✓ Promover la introducción en los convenios de cláusulas que estimulen tanto el ejercicio de los derechos formativos individuales de los trabajadores y trabajadoras, en particular los permisos y licencias de formación, como los de intervención de sus representantes en las estrategias de formación de los sectores y empresas, fortaleciéndose el papel de estos representantes en el diagnóstico de necesidades, el informe, la propuesta y el seguimiento de las iniciativas de formación.
- ✓ Profundizar desde la negociación colectiva en la vinculación de la formación con la promoción profesional y el desarrollo de la carrera profesional.
- ✓ Impulsar la coherencia y la correspondencia de las categorías y grupos profesionales en los sectores y em-

presas con los niveles de las cualificaciones del Catálogo Nacional, para dar reconocimiento práctico efectivo a la cualificación de trabajadores y trabajadoras.

- ✓ Velar por el uso correcto de las figuras contractuales de carácter formativo (contratos en prácticas y para la formación) así como de otras fórmulas no contractuales de formación en el marco de las empresas, como las becas y prácticas no laborales, garantizándose los derechos de información de la RLT en relación con todas esas figuras.
- ✓ Fomentar una participación equilibrada de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las mesas de negociación, que contemple la diversidad de las plantillas.
- ✓ Abordar la renovación del III Acuerdo Interprofesional

sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), incluyendo modificaciones necesarias y ampliando competencias para dar mayor eficacia y cobertura al sistema, tales como los conflictos individuales y los que afecten a los trabajadores autónomos dependientes.

- ✓ Así mismo, ubicar el Observatorio de la Negociación Colectiva dentro de la Fundación del SERLA para una mejora de los recursos y de la eficacia en las funciones que desarrollan y que puedan desarrollar, con el fin de que pueda constituirse en un referente de consulta para las instituciones y público en general y para promocionar la investigación y el conocimiento de las relaciones laborales en nuestra comunidad autónoma.

Acciones del Objetivo 2

Establecer un modelo de actuación sindical ante las reestructuraciones y deslocalizaciones empresariales.

- ✓ Intervenir desde la acción sindical en la empresa y desde la negociación colectiva en los procesos de externalización de tareas y servicios.
- ✓ Abordar y elaborar un mapa sectorial de lo que en la práctica se está externalizando en cada empresa y administración pública.
- ✓ Organizar la actuación del Sindicato en los espacios compartidos por empresas de distinta actividad y adscripción sectorial, empresas subcontratistas o proveedoras y grupos empresariales.
- ✓ Trabajar desde la cooperación interfederativa y la generación de sinergias para la mejor utilización de los recursos y la atención a los trabajadores y trabajadoras en esos ámbitos. En el marco de la negociación colectiva, impulsar desde las secciones sindicales de la empresa principal mediana o grande de nuestra Comunidad, acuerdos marco o protocolos sobre contratación de empresas externas, en los que se establezcan criterios sobre los principios y modelo de gestión, ámbitos, actividades contratables, condiciones de contratación, garantías laborales, procedimientos y mecanismos que garanticen la transparencia, información y seguimiento de las contrataciones de empresas externas. Exigir la responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación.
- ✓ Realizar un seguimiento de la evolución de las inversiones extranjeras y de los grandes grupos empresariales desarrolladas en Castilla y León, detectando y atendiendo a las nuevas necesidades surgidas que puedan influir en la captación, el mantenimiento y desarrollo de las inversiones en nuestra Comunidad.

Combinar en ello un planteamiento preventivo y de anticipación, y en colaboración con los observatorios, analizar la evolución de los distintos sectores industriales para promover las medidas que contribuyan a reducir los riesgos de deslocalización por pérdida de competitividad.

- ✓ Insertar las políticas de reestructuración y crisis empresarial en el cuadro más amplio de las políticas de desarrollo industrial y reindustrialización.
- ✓ Hacer efectivo, en la práctica, el derecho que los representantes de los trabajadores tienen a la información y la consulta sobre la evolución reciente y futura de la empresa, sobre su estructura económica y laboral y sobre las decisiones que ésta vaya a adoptar y que puedan provocar cambios sustanciales en el empleo, la organización del trabajo y/o las relaciones laborales.
- ✓ Establecer un sistema de chequeo y detección de las transformaciones que se producen en la empresa, sistematizando toda la información a los representantes de los trabajadores sobre su situación, perspectivas y proyectos de futuro, y estableciendo mecanismos de alerta temprana que nos permitan prevenir los riesgos de reestructuración y/o deslocalización.
- ✓ Actuar de manera consecuente con el principio según el cual la pérdida de empleo y los despidos constituyen el último recurso, al que sólo se puede recurrir en ausencia de otras soluciones alternativas menos drásticas. Ello implica que cualquier decisión que conduzca a la pérdida de empleos debe ser proporcional al objetivo que se persigue de garantizar la supervivencia de la empresa.

Ante las reestructuraciones hay que profundizar en la búsqueda de soluciones alternativas, aportando los recursos necesarios o cumpliendo ciertas previsiones, tales como: la recolocación; la formación o el reciclaje de los trabajadores afectados; el escalonamiento de las medidas en el tiempo; la reorganización del trabajo e incluso del horario (en definitiva flexibilidad interna), como condición previa para tomar medidas más traumáticas.

- ✓ Impulsar la concertación, el Diálogo Social con la Junta de Castilla y León y la coordinación entre las empresas, sindicatos y administraciones públicas para que las reestructuraciones industriales y las decisiones estratégicas de deslocalización se aborden de manera socialmente responsable. Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, exigiremos a estos grupos empresariales que complementen con medidas de acompañamiento o planes que compensen o palien los efectos sobre la riqueza, actividad económica y empleo indirecto en la zona en la que estuviese localizada la empresa, permitiendo encontrar soluciones alternativas para todas las partes (empresa, trabajadores, comunidades locales y sociedad en general) a través de la consecución de un equilibrio entre los factores sociales y económicos, fomentando nuevas actividades económicas de creación de empleo.
- ✓ Establecer con las administraciones un protocolo de actuación ante los procesos de reestructuración y deslocalización de empresas que recoja las mejores prácticas existentes, creando un instrumento suficientemente dotado que permita el seguimiento de estos procesos y que intervenga en caso de que éstas se produzcan.

Acciones del Objetivo 3

Implantar la responsabilidad social en las empresas de Castilla y León.

- ✓ Integrar los aspectos ambientales en nuestra política sindical e incorporar las variables ambientales a nuestras decisiones.
- ✓ Abordar sectorialmente la adaptación de las empresas a los cada vez más exigentes requerimientos ambientales, para garantizar su competitividad, su innovación y su estabilidad.
- ✓ Mejorar nuestra capacidad de intervención en la empresa en materia de medio ambiente, garantizando una formación adecuada y un acceso eficiente a la información ambiental, aprovechando todos los recursos de que en estos momentos disponemos, y crear instrumentos de participación y consulta que resulten realmente operativos.

- ✓ Actuar desde la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas con el objetivo claro de conseguir el reconocimiento del derecho de interlocución en materia de medio ambiente, bien sea ampliando las facultades y competencias de los órganos de representación, bien con el nombramiento de delegados o delegadas específicos de medio ambiente que puedan asumir estas funciones.
- ✓ Impulsar planes de movilidad en los polígonos industriales de nuestra Comunidad, en los que participen todas las administraciones y agentes sociales concernidos. Igualmente, en el ámbito de la empresa y por medio de la negociación colectiva, es preciso acometer medidas y actuaciones que

disminuyan las necesidades de movilidad o promuevan modos de transporte más eficientes y menos contaminantes. El transporte colectivo de empresa o mancomunado, la gestión racional de los aparcamientos, el uso del coche compartido... son cuestiones que se tendrán que incorporar en nuestras plataformas reivindicativas.

- ✓ Desarrollar por medio de la negociación colectiva y la concertación social marcos normativos y acuerdos que regulen y amplíen el derecho a la información, a la participación y la intervención de los trabajadores y trabajadoras en la gestión ambiental.

Los instrumentos e indicadores evaluables

- Promover a través de la concertación con CECALE la modernización y ampliación de la negociación colectiva en Castilla y León.
- Promover a través de la negociación con la patronal un acuerdo regional sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre prevención de riesgos laborales.

- Profundizar en el balance anual de negociación colectiva para conocer con mayor precisión los déficits y las zonas oscuras menos desarrolladas de la negociación colectiva.
- Creación de una Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, donde se resuelvan las consultas so-

bre el ámbito funcional de los convenios colectivos que se hayan negociado y registrado en el ámbito de Castilla y León, y aprobar los procesos de extensión de los convenios colectivos dentro de nuestro ámbito de actuación.

- Coordinadamente con las federaciones regionales, elaborar planes de actuación específicos para los delega-

- dos de prevención (normativas, procedimientos, etc.).
- Campaña informativa sobre la necesidad de constituir todos los comités de seguridad y salud, y sus reglamentos de funcionamiento.
 - Actualizar el estudio sobre la incidencia de la salud laboral en la negociación colectiva de Castilla y León. Elaborar el catálogo base de cláusulas a incluir en los convenios colectivos.
 - Las secretarías de la mujer y las agentes de igualdad de oportunidades prestarán orientación, asesoramiento y formación para el impulso de la perspectiva de género y la elaboración de planes de igualdad.
 - Los planes de trabajo de las secretarías de la mujer contarán entre sus actuaciones prioritarias con la sensibilización en la perspectiva de género en las empresas y de un plan organizado de visitas a las mismas, al objeto de ajustar las propuestas de igualdad a la realidad de las empresas.
 - Anualmente, en coordinación con la Secretaría de Acción Sindical y las federaciones, actualizaremos desde las áreas de empleo y de formación las cláusulas tipo en las materias concernientes al empleo y su estabilidad y a los derechos de formación en la empresa, así como recogeremos las mejores prácticas en este sentido que contengan los convenios colectivos pertinentes.
 - Realizaremos estudios estadísticos, documentos específicos y divulgativos sobre estas materias, que haremos llegar a las estructuras del Sindicato, en especial a las secciones sindicales y a los delegados y delegadas en las empresas.
 - El Plan de Empleo y el Programa Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo en Castilla y León y los órganos de participación específicos permiten construir programas de actuación y de seguimiento y control que deben ayudar a mejorar los contenidos de la negociación y el cumplimiento de lo convenido, respectivamente.
 - Defenderemos en todos los foros institucionales, sociales, económicos o de cualquier naturaleza el derecho al empleo estable y de calidad, a la formación permanente y los derechos concretos y precisos de los trabajadores y trabajadoras en estas materias en la empresa.
 - Desarrollo de cláusulas que garanticen, desde los convenios colectivos, la participación de la RLT en la definición, seguimiento y evaluación de la formación realizada en las empresas, a través de instrumentos paritarios específicos, como las comisiones de formación, o de los generales de interpretación y vigilancia de los convenios.
 - Promover incentivos, líneas de subvención pública y/o distintivos de calidad para los trabajadores y trabajadoras y para las empresas que negocien y acuerden con sus representantes los planes de formación para sus plantillas o adopten otras medidas de fomento y reconocimiento de la formación.
 - Impulsar el papel de la nueva Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León (gestora de la formación prioritariamente dirigida a trabajadores transferida) como instrumento de información para las RLT sobre la formación bonificada de las empresas y sobre sus derechos de informe y propuesta en relación con esa formación.
 - La Secretaría de Acción Sindical propondrá establecer planes de coordinación e intervención sindical en los centros de trabajo en los que haya empresas contratadas.
 - La Secretaría de Acción Sindical y las federaciones elaborarán un protocolo de actuación sobre cómo proceder sindicalmente ante la contratación de empresas externas.
 - Hacer desde los observatorios sectoriales y el de Prospectiva Industrial un seguimiento de la evolución de las empresas multinacionales en Castilla y León.
 - Impulsar y profundizar en el desarrollo del Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León en colaboración con las federaciones de industrias, revisando su cumplimiento, examinando las nuevas necesidades y acordando nuevas acciones.
 - Extender al máximo los acuerdos alcanzados con la Administración regional en materia de ayudas a trabajadores de empresas y sectores en crisis.
 - Fortalecer desde los ámbitos sectoriales la participación sindical en los comités de empresa europeos o los comités internacionales.
 - Desde la Secretaría de Medio Ambiente se impulsará y se prestará el apoyo técnico necesario para que las estructuras sectoriales asuman y desarrollen las acciones establecidas.
 - Ofrecer una formación adecuada sobre los aspectos ambientales y los instrumentos que en cada circunstancia podemos utilizar, así como disponer de herramientas eficaces de consulta y asesoramiento técnico, que puedan apoyar y en muchos casos conducir este tipo de actuaciones.

EJE 5

Objetivos

Objetivo 1:

Impulsar la democracia participativa.

Objetivo 2:

Desarrollar el Estatuto de Autonomía como elemento de progreso y cohesión económica, social y territorial y la participación.

Objetivo 3:

Desarrollar el Diálogo Social y la participación institucional.

Objetivo 4:

Articular alianzas con las organizaciones más representativas de la sociedad civil organizada.

Objetivo 5:

Contribuir a globalizar los derechos laborales y consolidar la política de cooperación sindical al desarrollo en Castilla y León.

Objetivo 6:

Consolidar el Ateneo Cultural como un área permanente en el seno del sindicato y referente social en el ámbito cultural

Objetivo 7:

Modernizar la política de comunicación externa como instrumento eficaz de transmisión de la actividad sindical.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, junto al compromiso con el avance de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, asume la responsabilidad de trabajar para mejorar también las condiciones de vida de las personas. Así, amplía su papel reivindicativo a aspectos como la no discriminación por razón de género, edad, orientación sexual o morfología física y a la lucha por el respeto a cualquier persona, independientemente de cuáles sean sus convicciones religiosas o políticas y cualquiera que sea su circunstancia personal o social

El Sindicato viene trabajando por la resolución de los problemas de Castilla y León, propugnando un modelo de democracia participativa y avanzada como el mejor marco político para la defensa de los intereses de la clase trabajadora. Con el fin de re-

Fortalecer la presencia del Sindicato en la sociedad

cuperar la política como una actividad ciudadana de ajuste permanente de las relaciones entre las personas y para desarrollar el derecho constitucional de intervención directa de los ciudadanos y ciudadanas en todo aquello que nos afecta, hemos creado cauces institucionales que, junto a los conformados por los partidos políticos a través del sistema de democracia representativa, aseguren la participación en la definición, gestión y control de los asuntos públicos.

El contenido de la participación es amplio, ya que no se trata sólo de la clásica consulta, sino también de la información, el control, la negociación, la toma de acuerdos; en definitiva, una participación real. En este sentido, abogamos por desarrollar cauces específicos de participación ciudadana desde el reconocimiento y el respeto de las asociaciones que constituyen la sociedad civil organizada y como expresión más genuina y auténtica de representación de los intereses sociales.

La gestión pública hoy no puede desvincularse del proceso participativo de preparación, reflexión, debate, diseño y toma de decisiones en el ámbito público, así como tampoco del control de su ejecución, resultados y efectos. La evaluación participativa previa a la exigencia de los resultados y a la posterior rendición de cuentas, aparece hoy como una práctica innovadora de primer orden.

La autonomía de Castilla y León, en la medida en que descentraliza y redistribuye el poder del Estado, acerca las decisiones a su base y puede posibilitar una mayor intervención de los trabajadores y trabajadoras, abriendo camino a un mayor autogobierno del pueblo castellano y leonés.

La participación de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de la autonomía regional es de suma importancia para impedir que sea dirigido y capitalizado en

beneficio de los intereses de las clases y sectores dominantes.

La entrada en vigor de la reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León abre una nueva etapa en el desarrollo político de nuestra Comunidad, en la que deberá procederse a desarrollar sus contenidos, entre los cuales aquéllos que afectan más directamente a la ciudadanía deberán alcanzarse con el consenso político y social, y buscando la mayor cohesión económica, social y territorial.

La calidad de nuestra autonomía debe tener su medida en los altos niveles de participación, en la riqueza y diversidad de su sociedad civil, en su capacidad para promover la igualdad y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y, de manera fundamental, en su acción preferente sobre los más desiguales.

La Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales más representativos de la Comunidad suscribimos el 9 de noviembre de 2001 el Acuerdo para el Impulso del Diálogo Social en Castilla y León, el cual ha permitido el desarrollo de un proceso abierto y permanente de diálogo, que se ha ido definiendo en acuerdos concretos sobre distintas materias de interés social, económico y general. Constituye un auténtico hito en nuestra región por cuanto ha contribuido a su cohesión social, al progreso económico y al bienestar de la Comunidad, y es un ejemplo de la democracia participativa que propugnamos.

En el desarrollo de lo previsto en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León hemos logrado la creación por ley del Consejo del Diálogo Social, como el órgano institucional permanente de encuentro entre la Junta de Castilla y León y los sindicatos y organizaciones empresariales más representativos de la comunidad autónoma, dando cumpli-

miento así al mandato estatutario de fomentar el Diálogo Social.

El Diálogo Social es la intervención activa y directa del Sindicato en las políticas de desarrollo económico y social, sobre lo cual hemos andado ya un largo camino. Entendido como un proceso negociador voluntario, se trata de una fórmula consolidada en nuestra Comunidad. A su lado, la participación institucional es otro frente de avance, no tanto de negociación como de control social de las políticas del Gobierno regional. Estos órganos de participación -regionales, provinciales, sectoriales- ascienden casi a la cifra de trescientos, lo cual muestra la dimensión e importancia de este instrumento.

La consecución por ley del derecho de los sindicatos a la participación institucional es una oportunidad y un instrumento más de control y de propuesta para influir tanto en las políticas laborales, sanitarias, educativas, sociales, de ayudas públicas a empresas y trabajadores, de prevención de riesgos, de medio ambiente, como en los campos financieros e industriales.

La unidad de acción con la Unión General de Trabajadores en la defensa de los intereses de los trabajadores en todos los ámbitos de nuestra acción sindical constituye un elemento estratégico que refuerza la fuerza de los trabajadores en la empresa y en la acción institucional. Junto a ella nuestra organización tiene que ser capaz de reforzar la colaboración con aquellas otras organizaciones y asociaciones de la sociedad civil con las que compartimos visiones e intereses comunes.

Por otro lado, el fuerte crecimiento económico de los países desarrollados en los últimos cuarenta años ha provocado simultáneamente un crecimiento de las desigualdades entre los países más ricos y los más empobrecidos. El actual modelo económico ha incrementado las diferencias ya existentes, los derechos laborales y las condiciones de trabajo dignas no se han globalizado y ha aumentado el trabajo informal y precario.

En el ámbito europeo, estos últimos cuatro años no han sido buenos para la construcción política de Europa ya que, tras la imposibilidad de culminar la aprobación de una constitución continental, se ha dado paso al Tratado de Lisboa, que, aunque conserva buena parte de los contenidos del proyecto constitucional, rebaja otra parte de sus

propuestas y demora en el tiempo algunos cambios necesarios, sin ahondar en una Europa más social.

Otra cuestión importante a resaltar dentro de la política sindical europea ha sido la movilización y negociaciones sobre la Directiva de Servicios, que permitieron eliminar los principales riesgos laborales del primer proyecto (Directiva Bolkestein), a pesar de que las últimas sentencias del Tribunal de Justicia Europeo vayan a hacer necesario un nuevo análisis y toma de medidas sindicales para evitar el "dumping" laboral. También cabe destacar las diferencias participativas y democráticas que existen entre los diferentes países de la Unión Europea, lo que visualiza aun más la crisis de unidad, y la reciente brecha abierta por las directivas sobre Tiempo de Trabajo y Emigración.

Por otra parte, el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), celebrado en nuestro país, se propuso avanzar hacia un sindicalismo europeo en la negociación colectiva, el establecimiento de normas laborales y sociales europeas básicas y la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial y sectorial. Junto a estas propuestas, en el plano territorial que nos afecta a Castilla y León, se apostó por intensificar la cooperación a nivel transfronterizo e interregional, reconociendo el papel de los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) como instrumentos de información y asistencia a los trabajadores móviles (transfronterizos, desplazados, etc.).

Y todavía más allá de lo anterior, hay que concluir que la solidaridad es un elemento fundamental de nuestra identidad sindical, que debe desarrollarse con nuestra contribución a globalizar los derechos y la acción sindical en la cooperación internacional.

Con respecto a nuestra política sindical de cooperación al desarrollo, hemos de considerar que los derechos laborales y sindicales, que por sí mismos constituyen un valor y un imperativo ético, son además auténticos catalizadores del desarrollo. Por tanto, la *cooperación al desarrollo* toma para nosotros la forma de *cooperación sindical*; más aún teniendo en cuenta que en nuestra Comunidad contamos con una Ley de Cooperación al Desarrollo que incluye el término "cooperación al desarrollo sindical", de la que nuestro Sindicato es agente activo y participativo.

Las políticas de cooperación al des-

arrollo son vínculo existente entre derechos laborales y sindicales con desarrollo. La principal aportación que un sindicato puede hacer en el campo de la cooperación al desarrollo se encuentra en el ámbito que le es propio, el laboral y el sindical, a través de las propias organizaciones de trabajadores. Ello no significa que no podamos colaborar con otras ONG, institutos de cooperación y otras organizaciones sociales, siempre y cuando contribuyan a la extensión y fortalecimiento de los derechos laborales y sindicales y de las estructuras democráticas.

Desde nuestro Sindicato, para todos los temas de desarrollo, contamos con la Fundación Paz y Solidaridad, que a la hora de diseñar actuaciones tiene en cuenta tanto a la fundación estatal ("Serafín Aliaga") como a la red de fundaciones Paz y Solidaridad, ya que han sido un elemento determinante en nuestra consolidación y nos han permitido tener una mayor visión de lo que nuestro Sindicato está haciendo en el ámbito de la cooperación sindical al desarrollo. También debemos tener presente que todas las acciones de cooperación que se inscriben dentro de estos ejes tienen en cuenta la perspectiva de género, promoviendo las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres y la libre elección de opciones afectivo-sexuales. De la misma forma, nuestras actuaciones procuran promover un desarrollo sostenible, es decir, respetuoso con el entorno medioambiental. Respecto al marco geográfico de la cooperación, nuestras actividades están focalizadas preferentemente en América Latina (asesorías jurídicas en Honduras y proyectos de formación sindical en Chile, Brasil, Argentina y Perú) y en el norte de África (solidaridad con el Sáhara).

La promoción de la cultura en nuestra región nos ha llevado a la creación de la Fundación Ateneo Cultural "Jesús Pereda". Impulsada por Comisiones Obreras de Castilla y León, nació con el objetivo de desarrollar una amplia y variada programación cultural, constituyendo un instrumento de desarrollo de las directrices que se adopten en aquellas materias y actividades que se relacionen con la cultura, complementando la actividad sindical tradicional y habitual. El Ateneo busca favorecer el acceso a bienes culturales diferentes a los que habitualmente se ofrecen de forma masiva.

El Ateneo Cultural pretende mostrar el conjunto de todas las formas de vida y expresiones de la sociedad en que vivimos; mostrar el conjunto de costumbres, prácticas, códigos y normas, la manera de ser y de comportarse de todos los grupos culturales que convivimos en Castilla y León. Ello implica que tendrán cabida tanto expresiones culturales autóctonas, como las de nuestros nuevos vecinos, en un espacio de mutuo conocimiento, difusión y reflexión. Y será de reflexión profunda en todos aquellos temas que nos incumben como ciudadanos, al igual que será un espacio de ocio. Partiendo de esta definición, el objetivo claro y preciso del Ateneo es hacer partícipe de esta cultura a sus protagonistas, los ciudadanos.

Por último, la política de comunicación en cualquier ámbito es un valor añadido para toda organización. La necesidad de dar a conocer y potenciar sus mensajes y productos hacen totalmente necesaria una estrategia comunicativa en una doble dirección: interna, (nos referiremos en el eje 6) y externa.

En la presente coyuntura globalizada, la comunicación externa debe contar con una estrategia propia como algo fundamental y que no puede pasarse por alto en el seno de nuestra organización. Las ideas sobre aquellos aspectos generales y particulares en los que tenemos opinión propia es necesario que sean transmitidas y comunicadas con absoluta claridad. De esta manera lograremos tejer una amplia red de coincidencias con organizaciones que tienen presencia real en la sociedad.

La comunicación y el trabajo desarrollado por el Sindicato en esta materia es esencial. Venimos trabajando en este aspecto desde hace tiempo, pero la realidad de otras necesidades nos indica que no siempre de manera profesional y con criterios de eficacia. El voluntarismo y la falta de medios ha sido la tónica general en la mayoría de nuestras organizaciones, exceptuando estructuras consolidadas (Dirección Confederal, Federaciones Estatales, Uniones Territoriales), que cuentan, aunque no todas, con secretarías de comunicación y gabinetes de prensa profesionalizados. El resto de estructuras carecen, por diversos motivos, de una verdadera política de comunicación externa. Es frecuente que la responsabilidad de comunicación se tenga que compartir con otras áreas sindicales. Incluso es la Secretaría General la que asume el trabajo de comunicación externa frecuentemente.

Acciones

Acciones del Objetivo 1

Impulsar la democracia participativa.

- ✓ Impulsar instrumentos y cauces de participación en nuestra Comunidad y en el ámbito local.
- ✓ Propugnar que la Junta de Castilla y León establezca cauces efectivos de participación de las asociaciones y organizaciones de la sociedad civil en los procesos de elaboración de las leyes y otras disposiciones de carácter general, así como el diálogo abierto, transparente y regular.
- ✓ El Sindicato favorecerá el asociacionismo como el mejor medio de participación social.
- ✓ El Sindicato propugnará la regulación del derecho a una buena administración y el acceso a los documentos de las administraciones e instituciones públicas.

Acciones del Objetivo 2

Desarrollar el Estatuto de Autonomía como elemento de progreso y cohesión económica, social y territorial y la participación.

- ✓ Hacer del Estatuto de Autonomía un instrumento fundamental para el progreso social, cultural y económico de la Comunidad, exigiendo el desarrollo de las materias contenidas en el mismo con el máximo consenso político y la participación de los agentes económicos y sociales, la sociedad civil y la ciudadanía.
- ✓ Instar al Gobierno regional a que se proceda de manera inmediata a regular los contenidos del Estatuto en materias tales como los derechos sociales, los principios rectores de las políticas públicas y de política económica, los órganos previstos de nueva creación, las relaciones entre la Comunidad y los entes locales, las relaciones institucionales con el Estado y con las demás comunidades autónomas, el traspaso de las competencias previstas en el Estatuto que están pendientes y el Fondo Autonómico de Compensación.
- ✓ Exigir a la Junta que lleve a cabo de manera coherente y suficientemente financiadas la asunción de las competen-

cias establecidas en el Estatuto a través de los procesos de traspaso de competencias, funciones y servicios, entre otras en materia de justicia y gestión de la cuenca del Duero.

- ✓ Las competencias en materia de justicia deberán garantizar una mejora del servicio público, modernizando y racio-

nalizando la infraestructura personal, material y tecnológica, y contribuyendo así a que ciudadanos y ciudadanas sientan que se hace JUSTICIA con mayúsculas, aquella que se hace bien y a tiempo.

- ✓ Propugnar la reforma de la legislación electoral, estableciendo además de la provincia una décima circunscrip-

ción electoral única, que abarque todo el territorio regional, asignándole un número determinado de procuradores o procuradoras, lo que contribuiría a cohesionar mejor nuestra región y a reforzar la identificación de la ciudadanía con ella.

Acciones del Objetivo 3

Desarrollar el Diálogo Social y la participación institucional.

- ✓ La elaboración de propuestas y toma de decisiones se hará con el conjunto de las organizaciones federales y territoriales en todos los procesos del Diálogo Social que afecten a las políticas y leyes generales que comprometan la interlocución de la dirección regional.
- ✓ Los acuerdos que se suscriban deben ser concretos, mensurables y evaluables en sus resultados e incorporar los mecanismos de seguimiento y evaluación compartidos, estableciendo los criterios de coordinación tanto para la negociación como para la evaluación de los resultados que se deriven de los acuerdos.
- ✓ Establecer objetivos y criterios compartidos en las distintas secretarías en los temas que les afectan para abordar-

las en las mesas y comisiones especializadas del Diálogo Social, así como los instrumentos que contribuyan a su evaluación.

- ✓ Explicar debidamente los acuerdos del Diálogo Social a la ciudadanía y compartir la rentabilidad con los demás actores de la negociación.
- ✓ Desarrollar un trabajo sistematizado en torno a todos los temas que se incluyan en el Diálogo Social, para construir las propuestas a plantear y posibilitar así la sincronía necesaria de los distintos ámbitos.
- ✓ Abrir espacios de diálogo social sectorial para el desarrollo de políticas de interés de las distintas federaciones que componen la Unión Sindical.

- ✓ Extender la participación institucional a la administración local, ayuntamientos y diputaciones, con una composición tripartita y paritaria.

- ✓ Mejorar nuestra participación institucional en aspectos tales como elaboración de propuestas, seguimiento de la actividad y acuerdos establecidos, implantando mecanismos de información de abajo a arriba y viceversa. La acción coordinada verticalmente da mayor fuerza y credibilidad a nuestras propuestas.

- ✓ Desarrollar el acuerdo sobre la Ley de Participación Institucional para alcanzar nuestra entrada en las empresas públicas de Castilla y León.

Acciones del Objetivo 4

Articular alianzas con las organizaciones más representativas de la sociedad civil organizada.

- ✓ Desde nuestra autonomía sindical, reforzar la unidad de acción con la Unión General de Trabajadores en todos los ámbitos de la acción sindical.
- ✓ Promover con las organizaciones más representativas de la sociedad civil organizada marcos de colaboración e intervención ante cuestiones fundamentales sobre los asuntos en que tenemos amplias coincidencias y que afectan a los intereses generales de nuestra Comunidad, fomentando el intercambio de información y la comunicación con esas organizaciones.
- ✓ Fomentar las relaciones con las organizaciones a tra-

vés de foros de debate y reflexión que sirvan como observatorio de ideas, amparo de demandas colectivas y punto de encuentro de la sociedad civil organizada.

- ✓ Impulsar conjuntamente la reforma de la Ley de Cajas de Ahorro de Castilla y León y del marco actual de participación de las entidades de interés general.
- ✓ Organizar anualmente el Foro Social de Castilla y León para poner en común nuestras reflexiones, preocupaciones y propuestas sobre los problemas más importantes que afectan a nuestra Comunidad.

- ✓ Impulsar un foro sobre la ordenación del territorio de Castilla y León de carácter institucional para consensuar un proyecto de ordenación de Comunidad.

- ✓ Buscar y consolidar alianzas con entidades y organizaciones afines en el discurso y en el desarrollo de propuestas que posibiliten incrementar la masa crítica en la sociedad.

- ✓ Impulsar la creación y la actividad de las *Agendas Locales 21* como instrumento básico de opinión y participación de todos los agentes sociales.

Acciones del Objetivo 5

Contribuir a globalizar los derechos laborales y consolidar la política de cooperación sindical al desarrollo en Castilla y León.

- ✓ Consolidación de las relaciones y acciones llevadas a cabo desde nuestro Consejo Sindical Interregional (Castilla y León Nordeste Beiras). Favoreciendo una mayor coordinación e implicación de los sindicatos que lo integran junto a la búsqueda conjunta de líneas económicas de apoyo para el futuro.
- ✓ Priorizar la acción de los Comités Sindicales Interregionales (CSIR) en la tarea de garantizar la movilidad de los trabajadores y trabajadoras en las zonas fronterizas.
- ✓ Potenciar el trabajo de coordinación con el resto de CSIR reconocidos por la CES en nuestro país, en especial los pertenecientes a la frontera hispano-lusa.
- ✓ Potenciar una colaboración más activa y específica con el sindicato portugués, la CGTP-INN¹, intensificando las actuaciones ya iniciadas en el anterior periodo.
- ✓ Seguir contribuyendo al fortalecimiento de las estructuras sindicales y del diálogo social en América Latina, prestando atención de manera especial a la CUT² de Valdivia (Chile) y desarrollando todo lo posible el convenio de colaboración existente.
- ✓ Intensificar el trabajo con los pueblos indígenas, sobre todo con movimientos indígenas sindicados, tal

como se ha comenzado a hacerse con el pueblo Mapuche en Chile o Lencas en Honduras.

- ✓ Trabajar por el mantenimiento de líneas de cooperación con los sindicatos de diferentes regiones de aquellos países de origen que tienen un mayor flujo de inmigración hacia Castilla y León, rumanos y búlgaros prioritariamente, para evitar la explotación por parte de las mafias y garantizar los derechos laborales en nuestra región y para poder ampliar la afiliación.

- ✓ Promover la participación de nuestra afiliación y de los trabajadores y trabajadoras en las campañas y acciones por el cumplimiento de los Objetivos del Milenio y en el desarrollo de otras acciones de sensibilización.

- ✓ Impulsar y consolidar una mayor definición y planificación de la cooperación sindical al desarrollo. Consolidación de la Fundación Paz y Solidaridad de Castilla y León como instrumento de cooperación al desarrollo del Sindicato. Conseguir un mayor conocimiento de la Fundación Paz y Solidaridad en nuestro Sindicato y la implicación en las acciones que se llevan a cabo.

- ✓ Avanzar en los Objetivos del Milenio sobre todo en lo que se refiere a la universalización de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y todo lo referente a trabajo decente, tanto en el ámbito de la Fundación Paz y Solidaridad Castilla y León como junto con la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad.

- ✓ Defender ante el Gobierno regional una política de cooperación que promueva la coherencia de las medidas adoptadas, el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la coordinación de los diferentes actores para conseguir que se destine el 0,7% del presupuesto regional a cooperación al desarrollo.

- ✓ Consolidar la aportación del 0,7% del presupuesto de cada una de las federaciones regionales y consolidar la de la Unión Sindical.

- ✓ Participar en las diferentes campañas de solidaridad contra asesinatos o cualquier forma de violencia contra sindicalistas en cualquier lugar del mundo.

- ✓ Promover la participación de nuestro Sindicato en acciones tanto regionales como nacionales o internacionales por la paz y la universalización de los derechos humanos y la democracia.

¹ Confederación General de Trabajadores Portugueses.

² Central Unitaria de Trabajadores.

Acciones del Objetivo 6

Consolidar el Ateneo Cultural como un área permanente en el seno del sindicato y referente social en el ámbito cultural.

- ✓ Establecimiento de una programación estable anual, en la que se dé cabida a iniciativas que desde cada secretaría ya se llevaban a cabo (actividades en torno al 8 de marzo, actividades de juventud, actividades del 1º de mayo, actividades interculturales, celebración de diversos días internacionales de ámbito más social, Foro "Estado Social de la Comunidad de Castilla y León", salidas culturales y al medio natural de nuestra comunidad autónoma y de otras partes del mundo).
- ✓ Programación de actividades anuales de carácter más puntual y estable. Se primarán aquellas actividades que reúnan principalmente los criterios de calidad e innovación.
- ✓ Fortalecer la dimensión territorial de carácter autonómico de la Fundación y de sus actividades, impulsando la implicación activa de las estructuras provinciales y los vínculos culturales con lo local.
- ✓ Se planteará a la Consejería de Cultura de la Junta de Castilla y León un programa de trabajo anual para la consecución de un acuerdo o convenio económico de colaboración que facilite el desarrollo de actividades. También se buscará la implicación de las obras sociales de las diferentes cajas de ahorro establecidas en la comunidad autónoma.
- ✓ Desde la autonomía de la gestión de los órganos propios de dirección, la Fundación mejorará las diversas capacidades de esta organización sin ánimo de lucro.
- ✓ Fomentar el Ateneo Cultural como un nexo de unión y acercamiento, como un servicio más a los afiliados y afiliadas al Sindicato. Para ello se les priorizará en la comunicación de las actividades que se desarrollen, utilizando preferentemente las nuevas tecnologías de la información y el Notas Sindicales. Del mismo modo, para acercar las actividades a los afiliados y a la sociedad castellana y leonesa en general, proponemos la creación de una página web propia que se desarrolle con las aportaciones de todas las provincias.

Acciones del Objetivo 7

Modernizar la política de comunicación externa como instrumento eficaz de transmisión de la actividad sindical.

- ✓ Garantizar que llegue la opinión de CCOO en el conjunto de la región ante cualquier aspecto, tanto de carácter laboral como político-social, de forma clara y nítida, sin intermediarios.
- ✓ Potenciación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para reforzar nuestra comunicación externa: página web de la Unión Sindical; participación activa de las uniones provinciales y colaboración decidida de las federaciones en su configuración definitiva.
- ✓ Reforzar nuestras estructuras para informar mejor. La Secretaría de Comunicación de la Unión Sindical potenciará el gabinete de prensa regional para garantizar ser punto de referencia del conjunto de la organización.
- ✓ Potenciar el funcionamiento del área de comunicación, tanto en las federaciones regionales como en las uniones provinciales. Coordinación permanente de los responsables de comunicación de las distintas estructuras con la Secretaría General y demás componentes de los equipos de dirección para facilitar una relación eficaz con los medios de comunicación.
- ✓ Se procurará la presencia de portavoces cualificados que transmitan el mensaje sindical de forma creíble, entendible y natural. Se establecerán relaciones más fluidas, constantes y eficaces con los diferentes medios de comunicación social de la Comunidad con el objetivo de hacer llegar correctamente nuestros mensajes.
- ✓ Se propondrá la homogeneización de las publicaciones que editamos, evitando así la dispersión de nuestra imagen corporativa y resaltando las señas de identidad propias. El anagrama del Sindicato se expondrá de manera preeminente en todas ellas.
- ✓ Adaptación a la nueva imagen sindical de todas las sedes del Sindicato, oficinas, directorios, salas de prensa y salas de trabajo.
- ✓ Optimización de todos los medios técnicos, humanos y recursos adecuados (ruedas de prensa, notas de prensa, comunicados, etc.) para conseguir la máxima efectividad.
- ✓ Las federaciones regionales y las uniones provinciales trabajarán en la coordinación y diseño de la política de comunicación regional. Así mismo, la Unión Sindical y las federaciones regionales abordarán la estructura informativa más adecuada para el ámbito territorial.

Los instrumentos e indicadores evaluables

- Promover la iniciativa legislativa popular como instrumento de participación en materias que sean relevantes política y socialmente.
- Para avanzar en la mejor coordinación sindical, en función del proceso del Diálogo Social, en las reuniones del Consejo Regional se evaluarán resultados y, en su caso, se definirán nuevos objetivos.
- Se articularán unas jornadas anuales de puesta en común y de elaboración de estrategias para mejorar en la calidad de nuestra representación institucional
- Establecer foros estables de debate con las organizaciones más representativas de la sociedad civil organizada con las que compartamos puntos de vista y criterios convergentes.
- Suscribir convenios de colaboración con las organizaciones y asociaciones antes señaladas.
- Establecer una comisión de enlace entre la Unión Sindical y la FSAP para abordar integralmente el traspaso de competencias de justicia.
- El principal instrumento de CCOO para la cooperación internacional es la Fundación Paz y Solidaridad de Castilla y León.
- Intensificar la coordinación entre la política migratoria del Sindicato y la política de cooperación al desarrollo.
- Difundir y corresponsabilizar sobre las políticas de cooperación dentro del Sindicato, tanto desde la aportación del 0,7% por parte de las federaciones como a través de la calidad de las actividades de cooperación, la eficacia en la gestión y su transparencia.
- Reivindicar ante el Gobierno regional la creación de una agencia de cooperación que promueva una gestión eficaz de las políticas y recursos de cooperación así como una mayor dotación de fondos (conseguir el 0,5% antes del final de la legislatura, como se aprobó en la Ley de Cooperación, hasta llegar al 0,7%).
- Fortalecer la presencia del Sindicato y de la Fundación en los organismos institucionales (ayuntamientos, diputaciones y administración regional) que definen y gestionan las políticas de cooperación (consejos de cooperación) para influir en las políticas que se pongan en marcha.
- Impulsar las actividades formativas en cooperación al desarrollo dentro de toda la organización, para un mejor conocimiento y colaboración.
- Incentivar la cooperación sectorial con las federaciones, sobre todo en temas de formación en empresas multinacionales.
- Potenciar una mayor implicación territorial y sectorial en el patronato de la Fundación y en los proyectos realizados.
- Abordar la negociación de posibles líneas de sostenimiento estables de la cooperación con la Junta de Castilla y León.
- Potenciar los lazos y la cooperación con las diferentes universidades públicas de nuestra región para promover temas de cooperación, desarrollando los cuatro convenios ya firmados.
- Intensificar la participación en la Coordinadora de ONGD tanto a nivel local en cada provincia como a nivel regional.
- Solicitar la implicación de la Junta de Castilla y León en las posibles fuentes de financiación del trabajo de los CSIR, así como fomentar la firma de acuerdos o convenios con las Comunidades de Trabajo Norte y Centro de Portugal, constituidas ambas por nuestro gobierno autonómico y el portugués.
- Fortalecer la coordinación y los encuentros periódicos con los distintos CSIR de la frontera hispano-lusa.
- Promover acuerdos específicos de trabajo y cooperación con la CGTRP-INN de Portugal.
- Promover la firma de acuerdos y/o convenios de colaboración con sindicatos de regiones de Bulgaria y Rumanía, para abordar posibles cauces de colaboración, cooperación y traspaso de información. Esta actuación se desarrollará en estrecha colaboración con la Secretaría de Migraciones.
- Adaptación de la página web de la Unión Sindical a las modificaciones, modernizaciones y mejoras que se desarrollen en la página web confederal.
- Formación permanente en técnicas de comunicación para los portavoces encargados de transmitir la opinión y las decisiones del Sindicato en los temas comunicativos: cómo dar ruedas de prensa, asambleas, cortes en televisión o radio, haciéndolo de modo sencillo y coloquial.
- Promover contactos periódicos con los responsables y profesionales de los distintos medios de comunicación social tanto en el ámbito regional como provincial y local para facilitar la comprensión de nuestras ideas.
- Coordinación adecuada entre la Secretaría de Comunicación y todas las partes integrantes de la organización sindical de CCOO que promuevan algún tipo de publicación, manteniendo unos criterios homogéneos en el diseño y la edición de todo lo publicado.

EJE 6

Objetivos

Objetivo 1:

La Organización. Corresponsabilidad y cooperación entre las estructuras del Sindicato.

Objetivo 2:

Las Elecciones Sindicales: un proceso continuado en el tiempo.

Objetivo 3:

Mapa organizativo de CCOO de Castilla y León: presente y futuro.

Objetivo 4:

Nuestra organización y su estructura interna. Órganos de dirección adecuados a nuestra realidad.

Objetivo 5:

Creación del Gabinete Técnico Regional.

Objetivo 6:

Mejorar y ampliar la formación sindical para fortalecer la organización.

Objetivo 7:

Avanzar en la participación, integración y conocimiento de los medios y aplicación de las herramientas confederales.

Objetivo 8:

La vinculación de los recursos a los objetivos sindicales y su verificación.

El Sindicato y su estructura

El grado de desarrollo, de crecimiento y de compromiso que ha alcanzado nuestra Organización con su afiliación en estos últimos cuatro años nos ha permitido tener un mayor peso específico dentro de la sociedad. Del mismo modo, nos ha convertido en un claro referente para la clase trabajadora, tal y como lo demuestra el avance espectacular alcanzado en dos pilares básicos de nuestra estructura: la representatividad sindical y la afiliación. Hemos pasado de tener 5.800 representantes sindicales en 2004 a los más de 7.200 en la actualidad; y hemos incrementado el índice afiliativo al pasar de 50.000 afiliados en 2004 a los más de 63.000 con que contamos en estos momentos.

Todo este incremento, sostenido en el tiempo, nos obliga a mantener diariamente

un esfuerzo para mejorar nuestra capacidad organizativa, progresar en nuestra atención a trabajadores y trabajadoras, racionalizar nuestros recursos humanos y materiales, adecuar y ampliar nuestras sedes en base a la realidad y a la demanda actual, modernizar y ampliar nuestros recursos informáticos para estar muy presentes en la sociedad de la información y buscar nuevos retos que nos hagan crecer día a día.

A nivel sindical, la aprobación confederal de la llamada *Hoja de Ruta* ha supuesto la mayor apuesta por la racionalización de los recursos que CCOO ha realizado en toda su historia, convirtiéndonos en una organización moderna y acorde, a la vez, con lo que la sociedad nos demanda actualmente.

También hemos implantado los procedimientos establecidos por la Confederación, mediante la adaptación y puesta en marcha de la contabilidad ajustada al Plan Contable, hemos aplicado y puesto en funcionamiento el Manual de Procedimiento Administrativo y hemos comenzado a implantar el Manual de Procedimiento Contable. Todas estas herramientas han cambiado la forma de entender la gestión de los recursos financieros y su utilización por la totalidad de las organizaciones regionales.

Uno de los aspectos fundamentales para cualquier organización de cara a desarrollar un trabajo estable de futuro es conseguir aunar todas las sensibilidades internas, que lejos de generar disfunciones deben servir para trabajar en una misma línea de integración. Para ello es necesario mantener el trabajo conjunto tal y como se ha venido haciendo en estos últimos años. Ello ha supuesto buscar siempre marcos de integración de las diferentes opiniones y, dentro de unos mismos objetivos, aportar ideas y actuaciones desde diversas realidades que enriquezcan el trabajo diario y nos orientaran hacia una organización plural y unida en la consecución de los objetivos congresuales; es decir, aumentar nuestra dimensión en afiliación, representatividad, reconocimiento institucional y legitimación social.

La autonomía y el compromiso deben seguir siendo los mayores baluartes para que CCOO siga siendo la mayor organización en Castilla y León y que nos permitirán una evaluación continua de sus mecanismos organizativos, buscando reforzar siempre aquellos ejes que dependan solamente de nosotros.

Nuestra fortaleza es producto de la suma de voluntades de las diferentes estructuras en una única dirección, CCOO, auténtica garantía de confederalidad que deriva de la complementación entre las organizaciones federales y territoriales. De ese modo se elabora la política y el programa que se somete a discusión y aprobación por el conjunto, como base fundamental para asegurar la cooperación, su desarrollo y su proyección pública.

Una de las apuestas sindicales más fuertes en este último proceso han sido las Elecciones Sindicales. En estos cuatro años hemos consolidado el Equipo de Atención Regional y Elecciones Sindicales que, complementando el trabajo realizado por las federaciones regionales, ha servido para crear y mantener unas pautas de trabajo estables, ha convertido el proceso electoral en algo cotidiano y diario, ha permitido acercar el Sindicato al centro de trabajo y ha fomentado un trato más directo

con nuestra afiliación y con nuestros delegados y delegadas. En definitiva, con la clase trabajadora, lo que nos ha permitido enarbolar la bandera de primer sindicato en Castilla y León.

El compromiso que esta Unión Sindical adoptó ya desde el VIII Congreso Regional fue conseguir hacer de las Elecciones Sindicales un *proceso continuo y constante en el tiempo*, inculcando a la estructura la necesidad de convertirlas en una tarea diaria, buscando transformar de esta manera un proceso puntual en un proceso con principio pero sin fin.

Las elecciones deben servir para que los trabajadores y trabajadoras asuman al Sindicato como la primera referencia en la canalización de sus reivindicaciones y en la defensa de sus derechos. Y eso de manera concreta tiene que contribuir no sólo a reforzar el papel y la presencia de CCOO, sino a que las elecciones alcancen su verdadera dimensión.

Ya desde el 2º Congreso Regional quedó definido el ámbito geográfico de actuación de nuestro Sindicato en la Comunidad en 9 provincias y 3 áreas comarcales, lo que nos ha servido para desarrollar el trabajo de manera correcta durante los últimos 25 años, pero que a su vez nos ha ido mostrando en los últimos tiempos ciertas carencias o vacíos en una región tan extensa como la nuestra. Desde el 8º Congreso hemos diseñado un mapa de áreas de actuación sindical, de tal forma que hemos agrupado en 35 comarcas la prioridad de nuestros esfuerzos con el objetivo de llegar con los recursos que poseemos a la mayor parte de trabajadores y trabajadoras.

Nuestra comunidad autónoma, que recibe el calificativo de maxiterritorialidad, cuenta entre sus señas de identidad con la presencia de más de 2.200 municipios que complican por su dispersión nuestra acción sindical cotidiana.

En este último proceso se ha dado también un paso importante en adaptar, impulsar y modernizar el conjunto de la organización. La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, a través del Gabinete Informático, ha ido cumpliendo los objetivos que tenía planteados con las herramientas informáticas con que contábamos y ampliándolas para poder desarrollar nuestra tarea sindical más eficientemente.

La afiliación es la fortaleza del Sindicato. Desde la afiliación se construyen las propuestas de acción y de ella proviene la fuerza social que nos permite intervenir para la defensa y promoción de nuestros intereses y de la población trabajadora. En los recursos humanos y materiales que genera la afiliación se asienta nuestra autonomía sindical.

En los últimos cuatro años hemos avanzado en la sistematización del trabajo relacionado con la afiliación. Se han puesto en marcha nuevas herramientas de gestión y se han impulsado programas de trabajo, como la Unidad de Atención Telefónica (UAT) y el pago de todas las cuotas a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR).

En un periodo de fuerte crecimiento del empleo, la afiliación ha aumentado a un buen ritmo de crecimiento sobre la población asalariada de Castilla y León, aunque estamos todavía por debajo de las posibilidades reales. Nuestra afiliación ha crecido por encima de la media en el colectivo de mujeres, en el de jóvenes y en el de inmi-

Objetivo 9:

Mejorar la atención sindical y los servicios prestados como garantía de atención a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

Objetivo 10:

Reforzar la atención a las personas afiliadas y promover su participación en el Sindicato. Mejorar nuestra organización para ampliar, mantener y apoyar la afiliación de nuestros delegados y delegadas y establecer pautas de trabajo sistematizado.

Objetivo 11:

Hacer realidad que CCOO es un sindicato de hombres y mujeres. Ampliar la participación de los jóvenes, de la población trabajadora inmigrante y de las personas con discapacidad.

Objetivo 12:

Garantizar que toda la información del Sindicato llegue al conjunto de la afiliación y a los centros de trabajo. Las nuevas tecnologías al servicio del afiliado, modernización de nuestra imagen.

grantes; no obstante, su peso relativo es menor que el que corresponde por su presencia en el mercado de trabajo.

Es necesario poner en común las "buenas prácticas" de actuación para fomentar la afiliación. Hay empresas de nuestra región con tasas muy altas de afiliación, mientras que en otras de las mismas características, aun con representación sindical y donde por tanto los trabajadores y trabajadoras votan a CCOO, la afiliación es inferior.

La comunicación interna es fundamental para manejar los datos necesarios y que eso permita adoptar las decisiones más oportunas en cada caso. El intercambio de ideas y la transmisión de lo que se quiere hacer llegar al conjunto de la afiliación mediante los instrumentos de los que nos hemos dotado (boletines, hojas informativas, correos electrónicos, página web, etc.) nos va a permitir ser una organización más eficaz, democrática y participativa.

Los afiliados y afiliadas tienen el derecho a recibir la mayor información sobre sus derechos y obligaciones, sobre los servicios que ofrece el sindicato, sobre lo que acontece en su empresa o sector y sobre lo que el Sindicato realiza en todos los ámbitos.

Nuestra organización es compleja y, por lo tanto, es necesario determinar pautas para evitar efectos negativos en la transmi-

sión de la información interna. Esos efectos negativos pueden venir determinados por exceso o por defecto, ya que tan malo es que la información no llegue a donde tenga que llegar como que se produzca una saturación, produciéndose el efecto contrario al que se persigue.

Los cambios económicos y sociales han influido en la cultura de la población trabajadora y en su visión del Sindicato. Esto nos exige un esfuerzo para reconocer los cambios y actuar en consecuencia. Hoy un 50% de nuestra afiliación tiene menos de cinco años de antigüedad en CCOO.

La determinación de afiliarse de cada trabajador se produce por razones diversas, pesando mucho la percepción personal sobre la necesidad y la utilidad del Sindicato. Las razones que más pesan son: el valor del Sindicato por su acción general, el buen gobierno del conflicto en el centro de trabajo, la cercanía en la información, la eficacia del asesoramiento y la invitación directa y personal para afiliarse. Y si estas son las motivaciones es sobre ellas donde tenemos que potenciar nuestro trabajo.

La decisión de darse de baja se produce por razones diversas. Algunas tienen causas externas en las que difícilmente podemos influir, pero sí debemos actuar sobre las causas que dependen de nosotros, me-

mejorando la comunicación con los afiliados y afiliadas, mejorando la atención personal, en la empresa y desde el resto de las estructuras y servicios, reaccionando cuando se producen los primeros síntomas de desafiliación.

La Unidad de Atención Telefónica (UAT) de Castilla y León, puesta en marcha en este mandato, está contribuyendo al incremento afiliativo al evitar desafiliaciones y recuperar afiliados y afiliadas, al tiempo que nos aporta información sobre las causas de las desafiliaciones. Todo ello ha favorecido la implicación de los responsables de afiliación y del conjunto del Sindicato en estas tareas, que todavía hay que consolidar y ampliar.

La actividad de CCOO en los últimos años ha tenido un crecimiento importante, con presencia en múltiples mesas y contenidos cada vez más técnicos y más relevantes. Ante esta realidad, ya analizábamos en el anterior Congreso la necesidad de crear el Gabinete Técnico Regional, hecho este que no hemos podido consolidar aunque se hayan dado pasos en tal sentido.

Las acciones formativas de carácter sindical provienen históricamente, y en estos últimos cuatro años también, de las programaciones confederales de formación continua. Además, ahora también se puede pro-

gramar formación sindical desde la formación continua transferida a la Comunidad. También se deben sumar las acciones formativas realizadas con medios propios del Sindicato, que son minoritarias, así como todas aquellas actuaciones de carácter eminentemente sindical que realizan las diferentes áreas del Sindicato con medios propios o derivados de programaciones financiadas con fondos públicos (seminarios y jornadas de salud laboral, de empleo, de igualdad, de inmigración, de medio ambiente, de formación, de juventud, de acción sindical, etc.). Además, derivadas de la formación sectorial regional o estatal, también se realizan en la actualidad acciones formativas sindicales por parte de algunas federaciones regionales.

La realidad nos dice que la formación sindical programada en los territorios, aunque se reclame con insistencia, tiene dificultades serias de ejecución. Todas las estructuras del Sindicato deben realizar esfuerzos importantes para llegar con la formación sindical a todas las personas de CCOO encuadradas en este tipo de actuación sindical.

El modelo de funcionamiento y los resultados de la actividad desarrollada por FOREMCYL en estos años nos reafirman en la necesidad de continuar por el camino recorrido y fortalecer aquellas actuaciones que mejor se adaptan a las necesidades cambiantes de la organización, de nuestra afiliación y de la clase trabajadora en general. El crecimiento y la implantación de la presencia de CCOO en Castilla y León en relación con las actividades que desarrolla FOREMCYL, especialmente desde su conversión en Fundación Autónoma, hace necesario seguir trabajando y desarrollando acciones en la misma línea.

Un compromiso que congreso tras congreso analizábamos y demandábamos pero que no llegaba a materializarse ha sido la atención a los trabajadores autónomos. Una vez conocidas las diferentes realidades, propusimos a las federaciones regionales más directamente implicadas en el colectivo de autónomos la posibilidad de crear la Agrupación de Autónomos Dependientes de Castilla y León (TRADECYL). Partiendo de los afiliados que ya figuraban en CCOO dentro del apartado de autónomos, cumplimos todas las etapas legales y reglamentarias que dieron como resultado la legalización de TRADECYL y su reconocimiento por parte de la Junta de Castilla y León, garantizando de esta manera la presencia de nuestra organización en todos los foros institucionales.



Acciones

Acciones del Objetivo 1

La Organización. Corresponsabilidad y cooperación entre las estructuras del Sindicato.

- ✓ Seguir apostando por mantener un diálogo fluido entre todas las opiniones internas, buscando su integración en el trabajo diario para el fortalecimiento de nuestra Organización.
- ✓ Propiciar una mayor participación para impulsar de forma decidida la colaboración y cooperación que, acompañada de la corresponsabilidad, permita al conjunto de nuestras organizaciones un mayor crecimiento. Del mismo modo, complementariedad del trabajo entre las diferentes estructuras territoriales y federales, que deben seguir trabajando bajo la misma bandera, aunando y coordinando esfuerzos en la consecución de los mismos objetivos afiliativos y representativos.
- ✓ Reforzar la cohesión, coordinación y complementación entre las distintas organizaciones de la Unión Sindical, buscando un marco enriquecedor e integrador de opiniones, que favorezca crecer en dimensión, afiliación, reconocimiento institucional y legitimación social.
- ✓ Asimismo creemos acertada la propuesta confederal para el establecimiento desde el Consejo Confederal de criterios básicos para acometer procesos de fusiones, resolviendo posibles conflictos de concurrencia.

Acciones del Objetivo 2

Las Elecciones Sindicales: un proceso continuado en el tiempo.

- ✓ Analizar permanentemente el proceso de elecciones sindicales (EE.SS.) para determinar los aciertos y debilidades, estudiar los fallos y fortalezas producidos en este periodo, y que sirvan de referencia para la toma de decisiones adecuadas e idóneas para una mejora de futuro. A tal fin, hemos facilitado un dossier de datos relativos a EE.SS. muy pormenorizado, que servirá como herramienta de trabajo a todas las organizaciones federales y territoriales.
- ✓ Las elecciones sindicales son un proceso continuo, de renovación y extensión organizativa, de relación directa y diaria con los centros de trabajo, con los propios trabajadores y trabajadoras, que contribuye al crecimiento afiliativo y que a su vez acaba derivando en un crecimiento potencial de delegados y de la capacidad representativa de CCOO.
- ✓ Propiciar una mayor cercanía a los centros de trabajo y un trato más directo con delegados y delegadas y con toda la afiliación.
- ✓ Fortalecer y estabilizar el trabajo del Equipo Regional de Atención y EE.SS. aprobado en el Consejo Regional de la Unión Sindical para el periodo 2008/2011, el cual funcionará a demanda de las organizaciones federales y jugará un papel importante de complementariedad con los esfuerzos de nuestros sindicatos provinciales de rama.
- ✓ Aumentar la coordinación e implicación de las federaciones regionales para, complementariamente, obtener un mayor aprovechamiento de los Equipos de Atención y EE.SS. y para organizar planes de actuación que aseguren una mayor presencia de CCOO en la empresa.
- ✓ Impartir un plan de formación a las personas que compongan los Equipos de Atención y EE.SS. para que su trabajo vaya más allá del puramente electoral y se transfiera al ámbito general del Sindicato.
- ✓ Buscar fórmulas de actuación, conjuntamente con las federaciones regionales, para analizar y evaluar el trabajo de los equipos, que conlleven, ante resultados negativos, la intervención en la dirección y en los planes concretos de trabajo. Es función de los órganos de dirección, actuar y mantener el pulso firme cuando las cosas no se desarrollan adecuadamente. No se puede, desde nuestra responsabilidad, perpetuar situaciones que no contemplen soluciones a medio y largo plazo.
- ✓ Marcar las líneas de actuación de los equipos mediante reuniones periódicas en las que participen tanto sus componentes como los responsables provinciales, las cuales habrán de servir de puesta en común de las experiencias diarias y complementarias con las que se procede en las provincias y para planificar el trabajo de manera racional.

Acciones del Objetivo 3

Mapa organizativo de CCOO de Castilla y León: presente y futuro.

- ✓ Estudiar la adecuada ubicación de las sedes de CCOO en Castilla y León de acuerdo con los criterios de afiliación, tejido industrial y población activa. Valorar también la oportunidad de prestar atención sindical en determinados puntos geográficos que, sin reunir los criterios anteriores, sean estratégicos para nuestra acción sindical. Ello nos obligará a definir cómo debe prestarse dicha atención y a través de quiénes.
- ✓ Con el objetivo de extender la acción sindical de futuro y tomando como referencia factores de población, trabajadores, empresas y afiliados, debemos comenzar un trabajo que nos permita disponer de estructuras inferiores a las provinciales, para garantizar así los derechos universales del conjunto de nuestra afiliación. En este tipo de estructura nos podemos encontrar con dos modelos diferenciados: por una parte, *estructuras comarcales* que, contando con una base afiliativa cercana o superior a 1.500 afiliados, necesitarían disponer de una estructura orgánica emanada de un proceso congregual propio; por otra, aquellas otras denominadas *zonas de especial atención sindical* por su hipotético desarrollo futuro, en las que únicamente se necesitaría disponer de una persona de referencia que realizase las funciones de delegado local, la cual sería nombrada por el Consejo Regional a propuesta del Consejo Provincial.
- ✓ Nuestro modelo organizativo sólo podrá desarrollarse desde la complementariedad y el compromiso de nuestras organizaciones sectoriales y territoriales, que posibilitará disponer en cada caso de una estructura con recursos necesarios para dar respuesta a las diferentes demandas sociales y laborales.
- ✓ Disponer de un esquema organizativo con un grado de adaptación que le permita adecuarse a la realidad, teniendo en cuenta que en nuestra organización las modificaciones estructurales conllevan largos periodos de análisis, discusión y aprobación.
- ✓ Trabajar desde la transparencia, corresponsabilidad y cooperación en la puesta en común de los recursos humanos y financieros necesarios para dotar a cada organización del bagaje necesario a la hora de desarrollar sus tareas en el marco de un modelo organizativo.
- ✓ El crecimiento afiliativo y los servicios que presta el Sindicato requieren abordar la situación de nuestro patrimonio sindical, valorando cada vez más la opción de las permutas a pesar de su carácter complejo y dilatado en el tiempo.
- ✓ Optar o priorizar nuestro asentamiento organizativo en diferentes núcleos de población teniendo en cuenta no sólo la realidad actual sino atendiendo a una visión de futuro, mediante el alquiler de locales allí donde no exista patrimonio sindical o bien éste no sea apto para su utilización.
- ✓ Seguir apostando por mejorar la identificación de nuestros locales con los instrumentos oportunos que indiquen con claridad nuestra presencia y facilitar el acceso a los mismos.
- ✓ Ampliar y reforzar la extensión organizativa del Sindicato de manera más racional para que nuestra presencia en la región no provoque desigualdades entre la afiliación, creando un mapa sindical más compacto y homogéneo, con atención local, comarcal o intercomarcal operativas en todo momento, que cubra de forma rápida y eficaz el mayor porcentaje posible de las demandas de nuestra afiliación y de la clase trabajadora en general. Mejorar la atención a esa afiliación, al tiempo que nos permita incrementar su aportación al trabajo diario del Sindicato y redonde en un crecimiento del mismo.
- ✓ Mantener e incrementar los parámetros de calidad, rigor y seguridad del trabajo de FOREMCYL, como mejor manera de contribuir positivamente a la imagen y consideración de CCOO de Castilla y León entre los trabajadores y las trabajadoras.
- ✓ Profundizar en aquellas iniciativas que mejoren la información y participación de los afiliados y afiliadas en las actividades y servicios que realice FOREMCYL.
- ✓ En el periodo intercongresual que comienza tendremos que seguir implementando nuestro documento de seguridad, seguir formando a los nuevos usuarios, seguir mentalizando a todo el personal que trabaja en nuestra organización en el sentido de que es un deber guardar la confidencialidad y respetar las normas de la Agencia de Protección de Datos.
- ✓ El objetivo para el siguiente periodo intercongresual será terminar lo que hemos iniciado para disponer de una red informática lo más eficiente posible, bien definida, fácil de mantener y con servidores idóneos para gestionar datos. Tenemos que impulsar nuestro portal de trabajo de CCOO de Castilla y León, para que toda nuestra afiliación lo use como un conjunto de aplicaciones que nos posibilite encontrar toda la información necesaria para la actividad sindical diaria.



Acciones del Objetivo 4

Nuestra organización y su estructura interna. Órganos de Dirección adecuados a nuestra realidad.

- ✓ Desarrollar nuestro modelo organizativo futuro desde la complementariedad y el compromiso entre nuestras organizaciones sectoriales y territoriales, lo que posibilitará disponer en cada caso de una estructura que cuente con los recursos necesarios, garantice la disponibilidad de las secretarías obligatoriamente estatutarias, y facilite además la configuración de áreas de organización y de acción sindical.
- ✓ Dimensionar un modelo de dirección sindical con unos órganos de dirección operativos, lógicos y estables, que posibiliten atender las diferentes responsabilidades con garantías de desarrollo; que sean capaces de dirigir la estructura sin sobresaltos y desde la normalidad necesaria para acometer la realidad diaria; que tengan una composición numérica y organizativa adecuada a cada realidad en toda la estructura; que aseguren un trabajo homogéneo, independientemente del ámbito en el que operen; con una implicación más directa y comprometida de nuestros sindicalistas con dedicación exclusiva, quienes deberán asumir un mayor compromiso en la acción sindical diaria, reforzar a su vez la extensión organizativa y apostar por un auténtico trabajo cooperativo que permitirá un rápido y constante crecimiento del Sindicato en toda su extensión. Si analizamos el funcionamiento de los órganos de Dirección con los que nos hemos dotado en el Sindicato a lo largo de los diferentes congresos. En él veremos que se han realizado múltiples experiencias para concluir en lo que parece que ha sido el resultado que mejor se adapta a nuestra realidad.
- ✓ Abrir una reflexión sobre la constitución y desarrollo del máximo órgano entre congresos, el Consejo, facilitando su funcionamiento en todos los ámbitos de la organización, marcando un número orientativo de consejeros acorde a la realidad organizativa de cada territorio o sector, respetando la rigurosidad y obligatoriedad en las asistencias y desarrollando sus reuniones sin la presencia de elementos externos que distorsionen constantemente su desarrollo.
- ✓ La creación del Comité en los últimos tiempos ha servido de manera fundamental para analizar, contrastar y evaluar de forma tranquila y sosegada temas de gran importancia, en los que las opiniones de los máximos responsables de todas las organizaciones federales y territoriales de nuestra comunidad autónoma, sirven de eje fundamental a la hora de elaborar propuestas y alternativas.
- ✓ La Comisión Ejecutiva es el órgano que mejor refleja nuestra realidad interna, ya que es la voluntad de nuestro proceso congresual expresada a través de las urnas. Garantiza y sirve de foro de encuentro para contrastar diversas opiniones. De la Comisión Ejecutiva emana el Secretariado, que cumple la importante tarea de garantizar el desarrollo cotidiano de la acción sindical en sus múltiples frentes.
- ✓ Optimizar la atención a nuestra afiliación en particular y al conjunto de la clase trabajadora de Castilla y León en general.
- ✓ Acometer la racionalización de nuestros recursos humanos, no desde la fiscalización, sino con el objetivo de optimizar la atención a nuestros afiliados y afiliadas en particular y al conjunto de la clase trabajadora de Castilla y León en general. Siempre decimos que la mayor riqueza de nuestra organización son las personas. Es innegable además que una parte importantísima de nuestros recursos es la disponibilidad de nuestra afiliación en general y de nuestros delegados y delegadas en particular. En este aspecto, desde el conjunto de organizaciones que configuran la Unión Sindical de Castilla y León, es necesario que analicemos con el conjunto de sindicalistas que dedican en exclusividad su tiempo al Sindicato la forma más correcta de sacar la mayor rentabilidad a su esfuerzo cotidiano.

Acciones del Objetivo 5

Creación del Gabinete Técnico Regional.

- ✓ Organizar un departamento multidisciplinar de estudios con eje en las áreas de conocimiento socioeconómicas relativas a materias de economía (PIB, renta regional, valor agregado bruto, precio básico, impuestos, subvenciones, tipos de interés, gasto público, etc.), a materias sociales y de empleo (flujos de mercado, inmigración, juventud, mujer, políticas de empleo, educación, sistemas sanitarios, sistemas de acción social, etc.), a materias de política industrial y sectorial (política industrial y tecnológica, economía industrial, I+D+i, organización industrial, sistemas productivos, logística, internacionalización). Y aquellas otras que se crean oportunas. Dicho departamento tendrá la ubicación de dependencia orgánica más adecuada a los objetivos que se definan en su contenido.

Acciones del Objetivo 6

Mejorar y ampliar la formación sindical para fortalecer la Organización.

- ✓ La formación sindical para delegados y delegadas y para las personas de las estructuras del Sindicato se realizará, en gran medida, a través de las fórmulas actuales (confederal, territorial, sectorial), procurando coordinar todas las actuaciones que se realicen en el territorio de Castilla y León. Además, se realizará con criterios de reconocimiento y adquisición de competencias, y en función de las necesidades del Sindicato y los colectivos a formar.
- ✓ La formación sindical que se programe a través de las actuaciones concretas de las diferentes áreas de trabajo de la Unión Sindical y de las organizaciones de CCOO en Castilla y León (seminarios, encuentros, jornadas, etc.), deberá complementar, en muchos casos, la formación sindical tradicional.
- ✓ Debemos estudiar las posibilidades reales de ampliar, tanto cuantitativa como cualitativamente, la formación sindical que proporcionamos a los delegados y delegadas y a las estructuras sindicales. Para ampliar esa formación buscaremos los enlaces necesarios con la Escuela Sindical Confederal, que sirva para llegar más lejos en objetivos sindicales concretos, e incluso si así lo decidiera el Sindicato constituir una Escuela Sindical en Castilla y León.

Acciones del Objetivo 7

Avanzar en la participación, integración y conocimiento de los medios y aplicación de las herramientas confederales.

- ✓ Aplicación obligatoria de todas las herramientas de gestión aprobadas a nivel confederal, que tienen que servir para la normalización del trabajo diario de todas las organizaciones.
- ✓ Desarrollar de forma cotidiana el criterio de ingresos y gastos, como herramienta básica para la gestión integral de las organizaciones.
- ✓ Aplicación definitiva del modelo integral de gestión del Servicio Jurídico Regional, dentro de la política de mejora de atención a los afiliados y afiliadas.

Acciones del Objetivo 8

La vinculación de los recursos a los objetivos sindicales y su verificación.

- ✓ Dotación de los recursos disponibles al equipo regional de atención a PYMES para su efectiva consolidación.
- ✓ Aplicar políticas referentes y exclusivas en el Servicio Jurídico Regional, de cara a mejorar los servicios de atención a la afiliación.
- ✓ Mantenimiento de la Comisión Regional de Gastos Comunes, siguiendo con el modelo de análisis, valoración y aprobación de los recursos financieros, junto

al criterio de la coparticipación en la aprobación del gasto compartido. Debe garantizarse la gestión común entre todas las organizaciones que configuran la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

- ✓ Verificar que nuestra política financiera incluya criterios de verificación de los resultados obtenidos según la aplicación económica realizada.
- ✓ Desarrollo de la política de gastos e ingresos comunes

contemplada en la *Hoja de Ruta Confederada*, alcanzando compromisos regionales en materia de gastos comunes y en la aprobación de inversiones que supongan un reparto con las organizaciones sectoriales.

Acciones del Objetivo 9

Mejorar la atención sindical y los servicios prestados como garantía de atención a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

- ✓ Garantizar la puesta en marcha de los Servicios de Atención Sindical Mancomunados en Castilla y León, según lo que establezca la norma que se elabore al efecto.
- ✓ Asegurar una atención jurídica de calidad y gratuita con un mínimo de antigüedad, aplicando la tabla de bonificaciones de forma idéntica en toda la región.
- ✓ Ampliar la cobertura de nuestros Servicios Jurídicos en las especialidades del Derecho relacionadas con el mundo del trabajo.
- ✓ Reforzar el compromiso de todas las organizaciones con el objetivo de construir viviendas en régimen cooperativo, tanto protegidas como libres, con garantía de información y prioridad en las promociones que se puedan iniciar.
- ✓ Incrementar los servicios de aseguramiento y ahorro dirigidos a los afiliados y afiliadas, con garantía de condiciones de calidad-precio de mercado.
- ✓ Aumento de la concertación de servicios de turismo, ocio y otros, que garanticen mejores condiciones sobre las del mercado.
- ✓ Garantizar una información periódica, clara y accesible acerca de los servicios ofrecidos por la Unión Sindical y su disponibilidad.

Acciones del Objetivo 10

Reforzar la atención a las personas afiliadas y promover su participación en el Sindicato. Mejorar nuestra organización para ampliar, mantener y apoyar la afiliación de nuestros delegados y delegadas y establecer pautas de trabajo sistematizado.

- ✓ Acercar el Sindicato a las empresas es un elemento clave para ampliar la afiliación y su participación. Las secciones sindicales son el primer instrumento de afiliación en las empresas, al trasladar a los afiliados y afiliadas las estrategias y acciones del Sindicato y canalizar sus demandas. En las pequeñas empresas, a través de sus diferentes estructuras y de los equipos de atención, el Sindicato debe construir una red de atención a sus trabajadores y trabajadoras e incluir el apoyo y ampliación de la afiliación.
- ✓ Crear puntos de información para la afiliación en nuestras sedes, con servicios telefónicos e Internet en espacios de información propios para las personas afiliadas.
- ✓ Establecer protocolos de actuación en los servicios sindicales en cuanto al fomento de la afiliación y a su fidelidad. Así se actuará en las acciones de formación para el empleo, en el asesoramiento sindical, en el asesoramiento jurídico, en los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE), en los centros de emancipación juvenil, salud laboral y en los servicios de atención a mujeres.
- ✓ Potenciaremos la comunicación con la afiliación y su participación con la actividad sindical. Pondremos en marcha un sistema para la recogida de sugerencias y propuestas.
- ✓ Estableceremos un sistema de tratamiento de las reclamaciones de los afiliados y afiliadas para tener más capacidad de respuestas ante problemas relacionados con el funcionamiento de las estructuras administrativas, de los servicios o de los responsables sindicales.
- ✓ Extender las secciones sindicales, completar su registro en el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS) y concretar con ellas, a través de cada federación, el protocolo o pautas básicas de atención a la afiliación en el centro de trabajo y un programa para la extensión de la afiliación, con objetivos anuales del 7% mínimo.
- ✓ Programar trabajos de extensión de la afiliación en las empresas intermedias (entre 50 y 250 trabajadores), en las que hay representación sindical de CCOO y nuestra afiliación es sin embargo muy reducida. Proponer a los delegados y delegadas afiliadas a CCOO que actúen también como representantes del Sindicato en la empresa, ejerciendo la función de delegados de la sección sindical.
- ✓ Incorporar la tarea de afiliación en los trabajos de atención sindical en las PYMES, debiendo apoyar a los delegados y delegadas elegidos en las candidaturas de CCOO.
- ✓ Reducir el número de delegadas y delegados de CCOO no afiliados tiene que ser un objetivo prioritario, marcándonos cada organización un mínimo de 20 puntos de crecimiento afiliativo en este mandato.
- ✓ Debemos de reforzar las medidas de atención sindical inicial para reducir el impacto de las bajas que se producen en los dos primeros años de afiliación: estableciendo el contacto sistematizado con los nuevos afiliados desde la sección sindical, las estructuras de rama o el sindicato provincial; estableceremos un contacto a los dos meses de producirse la afiliación y un nuevo contacto al año para conocer su grado de satisfacción con el Sindicato.
- ✓ Reforzaremos la colaboración con la Federación de Pensionistas y Jubilados para fomentar el mantenimiento de la afiliación a CCOO, sostener contactos con los prejubilados a través del responsable de la sección sindical y favorecer la información que sobre el sistema de atención a las personas en situación de dependencia debe realizar dicha Federación.
- ✓ Reforzaremos el seguimiento de cuotas impagadas y de bajas a través de la Unidad de Atención Telefónica (UAT). Teniendo que avanzar en la implicación de los responsables de afiliación del conjunto de la Unión Sindical para contactar con quienes no han sido localizados por la UAT.
- ✓ Continuaremos con la realización de cursos de formación para todas aquellas personas que mantienen atención al público.



Acciones del Objetivo 11

Hacer realidad que CCOO es un sindicato de hombres y mujeres. Ampliar la participación de los jóvenes, de la población trabajadora inmigrante y de las personas con discapacidad.

- ✓ Establecer medidas de acción positiva con los grupos de trabajadoras y trabajadores que hoy están menos representados en el Sindicato en relación con su presencia en la actividad laboral.
- ✓ En materia de igualdad de género, avanzar en los próximos cuatro años para alcanzar la paridad de mujeres y hombres en todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales, de manera que ningún género tenga una presencia inferior ni superior siempre que la realidad del centro de trabajo y sectorial lo permita.
- ✓ En el área de juventud, desarrollar planes específicos de afiliación en los sectores con altas tasas de población laboral joven y prestar especial atención a los afiliados y afiliadas en los ámbitos laborales donde se produce el primer empleo o los empleos de transición, explicando sobre todo cuáles son sus derechos. Establecer planes específicos para rejuvenecer las estructuras sindicales con una media de edad elevada, incluidas las secciones sindicales, e incorporar a los jóvenes a tareas sindicales generales. Dar a conocer a CCOO en los ámbitos académicos, especialmente en la Formación Profesional reglada y donde se produzca competencia con otros sindicatos corporativos (enseñanza, sanidad, etc.).
- ✓ De cara a la población laboral inmigrante, realizar programas de afiliación específicos en ámbitos concretos con una elevada población de este tipo, haciendo partícipes en su desarrollo a los inmigrantes afiliados. Incorporar a los afiliados y afiliadas inmigrantes a la actividad sindical general. Facilitar la primera relación del Sindicato con estos trabajadores y trabajadoras contando con materiales de información laboral en diversos idiomas, incluida la información en Internet. Adoptar medidas de información y sensibilización en los programas de Formación Profesional para el Empleo que gestiona CCOO para prevenir actitudes xenóforas, así como asegurar el tratamiento por nuestros servicios jurídicos de los problemas de discriminación laboral por razón de sexo, edad, origen, etnia y orientación sexual.



Acciones del Objetivo 12

Garantizar que toda la información del Sindicato llegue al conjunto de la afiliación y a los centros de trabajo. Las nuevas tecnologías al servicio del afiliado, modernización de nuestra imagen.

- ✓ Confederalizar la comunicación, socializando el conocimiento en pro de un objetivo común y evitando el aislamiento y la descoordinación.
- ✓ Establecimiento de un protocolo de distribución de la comunicación que indique quién la elabora y quién la recibe, evitando tanto la falta de información como la inflación excesiva.
- ✓ Determinar los mecanismos empleados y las responsabilidades de cada estructura en la transmisión de la información. Las federaciones se encargarán de los asuntos que les son propios (negociación colectiva, desarrollo profesional, etc.). El territorio informará de las cuestiones de carácter socio-laboral en los ámbitos confederal y territorial (Diálogo Social, etc.).
- ✓ Creación de un archivo común (vía SIGIS) y una base de datos actualizada con los correos electrónicos y móviles de la afiliación; y, especialmente, de los responsables sindicales de comunicación y de las secciones sindicales establecidas. Dotación de las infraestructuras y de los medios necesarios para garantizar la recepción de la información en condiciones óptimas.
- ✓ Normalizar los formatos establecidos para la comunicación interna, respetando los acuerdos confederales en esta materia sobre circulares, comunicados, informes, notas de prensa, etc.
- ✓ Consolidar las publicaciones que desde las diversas estructuras se realizan, homogeneizando el diseño y la imagen corporativa. Consolidación de un archivo fotográfico y audiovisual de la actividad del Sindicato.
- ✓ Implantar conjuntamente con la Confederación y avanzar en la puesta en marcha de las nuevas tecnologías para la comunicación interna.
- ✓ Establecer una mayor implicación de las distintas organizaciones en la elaboración del NOTAS SINDICALES, para que realmente sea el órgano de expresión del conjunto del Sindicato en Castilla y León, reforzando y consolidando su Consejo de Redacción.
- ✓ Modernización del actual diseño de nuestro periódico y potenciación del formato digital.
- ✓ Cambio de la imagen corporativa en el conjunto de las sedes mediante la adaptación gradual al nuevo logo.



Los instrumentos e indicadores evaluables

- Asegurar un diálogo fluido entre todas las organizaciones que componen la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, fortaleciendo la colaboración y la corresponsabilidad.
- Profundizar en el análisis de las EE.SS. a través del documento de datos del proceso 2004-2007 y sacar las conclusiones necesarias como referencia para la toma de decisiones futuras.
- Elaborar en consenso con las federaciones regionales un plan para el aprovechamiento de los Equipos de Atención y Elecciones Sindicales. Realizar reuniones periódicas para evaluar el trabajo con el objetivo de aumentar la intervención sindical.
- Fortalecer la implicación de las estructuras provinciales en el seguimiento y orientación de los planes de acción de los Equipos de Atención y Elecciones Sindicales.
- Impulsar un plan de formación para los Equipos de Atención y Elecciones Sindicales.
- Establecer un sistema de control de los procesos de EE.SS. a través de comisiones tripartitas provinciales en las que CCOO, UGT y las OPR analicen todas las incidencias.
- Renovar con la Unión General de Trabajadores el Acuerdo de EE.SS.
- Actualización periódica del estudio organizativo, que nos permita disponer del mapa ajustado de recursos y prioridades sindicales y nos facilite el diseño de propuestas sobre la estrategia de implantación de CCOO.
- Continuar con el proceso de acondicionamiento y reformas necesarias de las sedes que lo necesiten, garantizando en el conjunto de ellas la eliminación de barreras que favorezcan el libre acceso para las personas con discapacidad.
- En colaboración con las federaciones regionales y dentro del marco de la Negociación Colectiva, buscar fórmulas que permitan una mejor utilización de las horas sindicales de las que se podría disponer en el conjunto de Castilla y León. Ello garantizaría la optimización de los recursos sindicales y haría posible también que la dedicación de sindicalistas en exclusividad no suponga desequilibrios internos entre ramas y territorios, de tal manera que el trabajo diario se pueda desarrollar con total normalidad.
- Encargar a FOREMCYL, si así se decide, la gestión, seguimiento y evaluación de aquellas tareas que se considere necesarias. Actualizar los protocolos de presentación y recepción a los usuarios de las actividades de FOREMCYL, con especial atención a las fórmulas que faciliten la afiliación a CCOO. Incrementar el conocimiento y la coordinación de las actividades que se desarrollen entre FOREMCYL y las estructuras federales y territoriales.
- Impulsar y apoyar el trabajo de los órganos de dirección, garantizando el desarrollo cotidiano de la acción sindical, analizando, contrastando y evaluando las opiniones de los máximos responsables de todas las organizaciones federales y territoriales.
- Plan de Trabajo en el que se prioricen y fijen los objetivos concretos y claros, que contemplen la agenda política, facilitando el conocimiento, por parte de la organización, de los informes elaborados por el Gabinete.
- La formación sindical regional estará ligada a las propuestas, mecanismos y procesos confederales aprobados en esta materia, ya sea en el Plan de Formación Sindical Confederado o en el desarrollo de la *Hoja de Ruta*.
- Los territorios, en coordinación con los sindicatos de rama provinciales, deben priorizar las acciones formativas de carácter sindical en su provincia, así como tener en cuenta la formación sindical sectorial que realizan las federaciones en el territorio. La Unión Sindical concretará la programación definitiva con las federaciones regionales y con las uniones sindicales.
- La formación sindical, entre otras muchas tareas, debe facilitar la afiliación de los delegados y delegadas que no lo estén. Se procurará fomentar la participación de estas personas en los cursos de formación, así como de los nuevos delegados y delegadas y de

- los miembros de las candidaturas de CCOO, aunque no hayan salido elegidos.
- La ejecución de la formación sindical que programe la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León será ejecutada por su Fundación para la Formación y el Empleo (FOREMCYL).
- Estableceremos los contactos necesarios con la Confederación y la Escuela Sindical para concretar las fórmulas de colaboración con esta última, con el objetivo final de ampliar y diversificar la oferta de formación sindical.
- Aprobación por parte de la Comisión Regional de Gastos Comunes de todos los acuerdos que tengan implicación en los gastos comunes, de tal manera que todas las organizaciones sean conocedoras de primera mano del contenido de los mismos.
- Adecuación definitiva de las herramientas de control financiero, siendo obligatorio el conocimiento por parte de la organización responsable del CIF, de cuáles son las decisiones en esta materia y el uso de forma definitiva y total del Manual de Procedimiento Administrativo.
- La Comisión Ejecutiva Regional elevará al Consejo Regional durante el 2009 un documento sobre procedimiento para la gestión de recursos humanos.
- Valoración de los ingresos y gastos y aplicación presupuestaria de los mismos, control en el presupuesto regional de los recursos necesarios para reservas de gastos plurianuales, aplicando los criterios confederales.
- Control financiero de todos los acuerdos firmados con repercusión económica para su previsión contable y su correcta aplicación financiera.
- Creación de la Guía Sindical de Servicios con actualización periódica anual.
- Compromisos de la organización para alcanzar acuerdos con las instituciones, a fin de obtener suelo que permita desarrollar políticas de vivienda a través de nuestra cooperativa, fortaleciendo el modelo cooperativo y la implantación mayor de Viviendas de Protección Oficial.
- En el transcurso de 2009, la Unión Sindical, en colaboración con las Federaciones regionales, estudiará la forma de situar el mapa de atención sindical y buscarán el acuerdo que permita su extensión de forma mancomunada, elaborando para ello el Reglamento de los Servicios de Atención Sindical Mancomunados.
- Implantación de la nueva herramienta informática para los Servicios Jurídicos Regionales (SERVIJUR), en cumplimiento de los acuerdos confederales en esta materia.
- Desarrollo en el Servicio Jurídico Regional de las especialidades de Derecho Laboral, Administrativo y Penal en materia de accidentes laborales, más aque-

- llas actuaciones que decida su Comité de Dirección (Comisión Regional de Servicios Jurídicos).
- Mejora de la gestión que permita reducir el coste sindical de los Servicios Jurídicos.
- Desarrollo de auditorías técnicas por parte del Departamento de Auditoría y Control Interno (DAYCI).
- Adoptaremos medidas para la gestión rápida y correcta de la ficha de afiliación.
- Daremos continuidad a los informes semestrales de afiliación realizados por la Unión Sindical, con la incorporación de nuevas mejoras como la publicación anual de las empresas que tienen constituidas sección sindical, las que no la tienen, su volumen de plantilla, el número de personas afiliadas, etc.
- Desde la Unión Sindical se promoverán reuniones específicas para contrastar experiencias y resultados en afiliación, con la participación de las diferentes organizaciones, secciones sindicales y equipos de atención en las PYMES.
- Realizaremos encuestas para evaluar la satisfacción de la afiliación.
- La política presupuestaria de la Unión Sindical, en correspondencia con la Confederación, establecerá incentivos al incremento afiliativo general y de grupos de interés especial, así como para financiar programas específicos vinculados al cumplimiento de objetivos determinados.
- Elaborar un plan de acercamiento a trabajadores de la pequeña y mediana empresa.
- Garantizar y reforzar la atención a nuestra afiliación desde la propia sede, a través de las Asesorías Sindicales o Jurídicas y los servicios sindicales de carácter transversal.
- Realización de cursos de comunicación periódicos y de adaptación a las nuevas tecnologías de los responsables de esta materia en las diversas estructuras.
- Potenciación de la Comisión Regional de Comunicación para, en coordinación con las decisiones confederales, homogeneizar en nuestro ámbito las políticas de comunicación.
- Coordinación entre las secretarías y las estructuras que promuevan campañas sindicales con los responsables de comunicación, afiliación, organización y finanzas.
- El Departamento de Informática promoverá la utilización de las nuevas tecnologías, en coordinación con las diferentes secretarías.
- En los primeros meses de su mandato, la dirección de la Unión Sindical impulsará entre las estructuras sindicales correspondientes el diseño de planes de trabajo y las medidas comprometidas en este Programa de Acción, y apoyará su realización y evaluación de resultados.



er

SINDICATO

DE CASTILLA Y LEÓN

