

# 12 CONGRESO

**Mirando hacia el futuro**

Pase lo que pase



comisiones obreras  
de Castilla y León



# Informe General

## INDICE

CONTEXTO ECONÓMICO Y POLÍTICO INTERNACIONAL Y NACIONAL

LA ECONOMÍA DE CASTILLA Y LEÓN

FONDOS EUROPEOS. NEXT GENERATION Y SUS EFECTOS EN CASTILLA Y LEÓN

LA POLÍTICA DE CASTILLA Y LEÓN

LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

SERVICIOS ESENCIALES. VITALES EN LA PANDEMIA

NUESTROS SERVICIOS PÚBLICOS

- SANIDAD
- EDUCACION
- LA PROTECCIÓN A LOS MAYORES DEPENDIENTES.
- NUESTRA RED DE PROTECCIÓN SOCIAL

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DIÁLOGO SOCIAL

POLÍTICA INDUSTRIAL Y PLANES TERRITORIALES COMO PARTE DE NUESTRA ACCIÓN EN LO LOCAL

LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

LAS INFRAESTRUCTURAS EN NUESTRA MACROAUTONOMÍA

NUESTRO COMPROMISO EN LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

MERCADO DE TRABAJO

NUESTRA POLÍTICA CON LOS AUTÓNOMOS. TRADECYL

REESTRUCTURACIONES Y CRISIS EMPRESARIALES

SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA CORRELACIÓN DE FUERZAS

EL ETERNO CONFLICTO DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES. SERLA.

LA PREVENCIÓN DE LA SALUD Y DE LA VIDA EN EL TRABAJO

NUESTRO TRABAJO Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

LOS JÓVENES EN EL SINDICATO

EL VALOR DE LAS MIGRACIONES

NUESTRA RELACIÓN CON OTROS MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICALES

NUESTRA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

NUESTRO TRABAJO INTERNO Y LA ORGANICIDAD

LA ESTRATEGIA SINDICAL EN LA FORMACIÓN

NUESTRO INSTRUMENTO ESPECIALIZADO EN FORMACIÓN. FOREM

NUESTRO PRINCIPAL SERVICIO A LA AFILIACIÓN; LOS SERVICIOS JURÍDICOS

OTROS INSTRUMENTOS DE APOYO; NUESTRO GABINETE TÉCNICO

NUESTRAS FINANZAS Y NUESTROS RECURSOS HUMANOS

MÁS REPRESENTACIÓN EN LAS EMPRESAS = MÁS REPRESENTACIÓN EN LA SOCIEDAD

NUESTRA AFILIACIÓN EVOLUTIVA

COMUNICACIÓN EXTERNA

NUESTRO AVANCE EN EL ESPACIO CULTURAL

## **CONTEXTO ECONÓMICO Y POLÍTICO INTERNACIONAL Y NACIONAL**

Celebramos este 12º Congreso de CCOO de Castilla y León aún con la pandemia del Covid-19 presente en toda nuestra actividad humana, condicionando y alterando nuestra forma de vida en todos los sentidos: económicos, sociales y políticos.

El sindicato tuvo que adaptarse rápidamente a nuevo escenario. Tuvimos que montar un dispositivo On-line, para atender y asesorar a la clase trabajadora ante la hecatombe que suponía cesar toda la actividad económica no esencial del país. Un escenario éste desconocido para todos, que cambió nuestra forma de trabajo sindical y que aceleró los grandes cambios económicos que ya se atisbaban en el horizonte.

El periodo 2017-2021, que vamos a evaluar en este informe de gestión, ha sido un periodo lleno de convulsiones extremas y cambios importantes. En términos económicos, ha sido el periodo de mayor producción de bienes y servicios de la historia de la humanidad, para también registrar la mayor caída del PIB de la era moderna en un solo año, consecuencia de la pandemia de la Covid-19 que ha desolado el planeta.

La Covid-19 ha derrumbado la economía de muchos países y ha puesto a prueba la consistencia de los servicios públicos de los Estados para proteger a la ciudadanía. También ha dejado al descubierto a millones de personas que trabajan en la economía informal, sin ningún tipo de derechos ni de protección social.

En 2020 se perdieron el 8,8% de las horas trabajadas a nivel mundial respecto a 2019, que es equivalente a 255 millones de desempleados más a tiempo completo. La pérdida de empleo en 2020 ha sido aproximadamente cuatro veces mayor que la registrada durante la crisis financiera mundial. Especialmente, ha tenido consecuencias devastadoras en muchos grupos y sectores vulnerables de todo el mundo, como los jóvenes, las mujeres, la población trabajadora poco cualificada, que tendrán muchas dificultades para beneficiarse de la recuperación económica.

Esta recuperación económica, tiene que venir de la mano de un proceso de vacunación igualitario y masivo a nivel planetario y no sólo del primer mundo y de las economías fuertes. Se debe de conjugar la vacunación con la adopción de medidas de salud pública y con el fomento de la economía, a través del endeudamiento y de la inversión productiva.

El Director General de la OIT, Guy Ryder, ha conminado al Banco Mundial y al Fondo Monetario Internacional a que inviertan en una recuperación centrada en las personas. “La recuperación económica y social de la pandemia, requerirá políticas que promuevan el trabajo decente, aborden la pobreza y las desigualdades y fomente una recuperación ecológica”, si no, habrá un riesgo muy real de que el legado de la crisis provocado por la Covid-19 sea un agravamiento de las desigualdades y la injusticia social.

**A lo largo de esta nueva crisis, algunos de los hechos y acontecimientos vividos invitan a mirar el futuro desde una perspectiva relativamente más optimista, sin que eso deba suponer un menor estado de alerta o una menor probabilidad de contingencias adversas.**

### **Primer punto positivo de la crisis: la derrota de Donald Trump y la victoria de Joe Biden**

En primer lugar, las elecciones presidenciales de Estados Unidos de noviembre de 2020 sacaron de la Casa Blanca, del Despacho Oval, a Donald Trump. Con esta derrota, se cierra una etapa de 4 años de convulsión y frentismo político que inundó el debate estadounidense y puso en jaque al equilibrio diplomático global. La llegada del magnate a la Casa Blanca dio paso a la era del Trumpismo, movimiento que exhibía con orgullo el ser 'políticamente incorrecto', alejado y detractor de los consensos más amplios alcanzados a lo largo de décadas, y que, como un 'efecto contagio', facilitó la aparición y legitimización de personalidades de ultraderecha y extrema derecha en múltiples países occidentales europeos. Tras más de 7 meses desde la victoria demócrata nadie se acuerda ya de Donald Trump, su agenda se desvaneció. Sin embargo, no debemos olvidar su legado: una Estados Unidos con mayor desigualdad y pobreza, con mayor agitación social y conflictos interraciales y entre clases, un país que abrazó hasta su caída el negacionismo climático, científico y sanitario, y que, como consecuencia, llevó a la primera potencia mundial a registrar una de las tasas de fallecidos por Covid-19 por cada 100.000 habitantes más altas del mundo.

Desde el punto de vista del tablero geopolítico mundial, la victoria de **Joe Biden** y el retorno del Partido Demócrata han vuelto a situar a Estados Unidos en el marco de diálogo institucional para hacer frente a la emergencia climática. Un discurso más equilibrado, y tendente a la fijación de compromisos, saca del debate a la posición negacionista de la gran potencia que había imperado con el anterior presidente, Donald Trump. De igual modo, con el nuevo presidente, la Casa Blanca ha comenzado a liderar algunas cuestiones del debate reformista en clave internacional, desplazando y restando protagonismo en medios al poder de iniciativa de la tan pausada y cauta Comisión Europea. A este respecto, destacan dos propuestas de especial relevancia lanzadas inicialmente por Biden que ocuparon entonces, y hoy, las cabeceras de medios de comunicación: la propuesta sobre la necesidad de una tasa corporativa global (un impuesto sociedades común entre países a nivel mundial; además, Biden propuso elevar este tributo en Estados Unidos), planteamiento de Biden que semanas más tarde se ha visto reafirmado con el histórico acuerdo del G7; y la propuesta sobre la liberación de patentes de las vacunas contra la Covid-19, que tras reticencias iniciales mostradas por algunas personalidades europeas, parece que el Parlamento Europeo comienza a dar pasos institucionales en favor de la propuesta del presidente estadounidense y de otros organismos internacionales.

Asimismo, el presidente estadounidense anunció hace unos días que tratará de conseguir aprobar un presupuesto para el próximo año fiscal de magnitud sólo antes vista en la Segunda Guerra Mundial; éste, supondría batir todos los récords de deuda pública y gasto federal, y contemplaría mayores gravámenes para rentas altas. Sin duda, y aunque buena parte de los anuncios no se lleven finalmente a término, la llegada del nuevo presidente ha avivado la llama de ciertos debates que urge abordar en esta década; además, lo ha hecho hasta ahora desde un posicionamiento más próximo a las ideas y principios de la izquierda y de la óptica sindical, que de aquellos que abanderan liberales y conservadores de derecha. Conducir y ganar el relato es, sin duda, otra batalla económica en la que luchar y que puede tener consecuencias directas sobre el propio posicionamiento de las instituciones europeas. Una visión más progresista desde el otro lado del Atlántico debería suponer un fortalecimiento de las propuestas de izquierda que puedan emerger en territorio europeo; debería contribuir al cambio de paradigma económico, social y medioambiental.

### **Segundo punto positivo de la crisis: el cambio de actitud europeo**

**En segundo lugar, Europa** ha afrontado la crisis Covid-19, al menos hasta ahora, desde una perspectiva significativamente distinta a la crisis financiera, de deuda privada, iniciada en 2008 y a la crisis de deuda soberana (pública) acontecida años más tarde. Aunque con su habitual pausa y meditación, los representantes del poder ejecutivo europeo, la Comisión Europea, tomaron medidas encaminadas a dotar de recursos adicionales a los miembros de la Unión Europea.

En lo que respecta a **instrumentos financieros de apoyo**, comenzó destacando el Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (**SURE**) propuesto el 2 de abril de 2020 (hasta ahora, a través de este instrumento se han desembolsado 89.600 millones de euros en préstamos, España ha recibido 21.324 millones, la totalidad del importe propuesto), para luego captar todo el protagonismo el **Plan de Recuperación para Europa** compuesto de dos grandes hitos financieros: (i) la aprobación de un nuevo **Marco Financiero Plurianual para el 2021-2027** de 1.074.300 millones de euros y el tan esperado (ii) paquete de estímulo del **Next Generation EU (NGEU)** con 750.000 millones de euros (672.500 millones de euros se refieren al **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)**, dividido en 360.000 millones de euros para préstamos y 312.500 millones de euros de ayudas directas; 47.500 al REACT-UE o 10.000 a los Fondos de Transición Justa, entre otros).

**Desde el punto de vista normativo, y relacionado también con la disponibilidad de recursos adicionales en los estados**, también se dio un importante salto respecto a la anterior crisis. La **suspensión de las reglas fiscales** en el ejercicio 2020, que también se mantendrán suspendidas en 2021 y muy posiblemente en 2022, permitió a los países miembros (y, por ende, a las comunidades autónomas en España) contar con mayores recursos para hacer frente a la pandemia. **Incurrir en déficit**, a diferencia de la anterior crisis, la Gran Recesión, pasó a constituir un mecanismo lógico y eficiente desde el

punto de vista económico. **La provisión de ayudas, la intervención pública y el gasto público**, vuelven a ser la receta a la que recurrir para abandonar cuanto antes este nuevo periodo de recesión y poner cimientos a una necesaria rápida recuperación.

En este nuevo clima de gobernanza europeo, en el que parece predominar ahora una actitud voluntarista por desplegar el mayor número y cuantía de recursos posibles aunque esto suponga grandes niveles de endeudamiento y una proporción significativa de **mutualización**, no sólo ha cambiado el posicionamiento respecto al nivel de inyección de recursos a los estados miembros sino, también, cómo se conjuga esta nueva provisión dineraria con las contrapartidas exigidas para recibirla; en otras palabras: **se ha transitado también, al menos hasta ahora, hacia un nuevo marco de condicionalidad. ¿Qué ha cambiado?**

**La condicionalidad aplicada en la Gran Recesión consistió en la imposición unilateral** (a los Estados) **de las contrapartidas concretas (políticas concretas**, opciones de política económica concreta **bajo la denominación eufemística de «reformas estructurales»)** que hacían posible (habilitaban) **la recepción de recursos de ayuda**. El marco de condicionalidad desplegado en los últimos meses deja comparativamente, y al menos a efectos teóricos que habrá que ver cómo se concretan en la práctica en los próximos meses, un significativo margen de maniobra a los países miembros. En primer lugar, en este **nuevo marco de condicionalidad para la recepción de fondos NGEU-MRR**, aunque existe obligación de efectuar reformas, éstas no se circunscriben a reformas encaminadas únicamente a la consecución de finanzas públicas saneadas y sostenibles, al fortalecimiento de la competitividad o a la búsqueda del crecimiento potencial; también deben abordarse aquellas relacionadas con la distribución equitativa de la riqueza, la creación de empleo de calidad, el crecimiento sostenible que conjugue igualdad y acceso a protección social. En otras palabras, reformas que busquen mayor solidaridad, integración y justicia social.

Finalmente, **también en clave europea**, destacar que la llegada del **NGEU-MRR y la suspensión de reglas fiscales** se enmarcan en algunos de los grandes **éxitos institucionales y políticos**. Sin embargo, **en lo que respecta a lo puramente económico**, está pasando desapercibida la labor realizada por **el Banco Central Europeo (BCE) que continua manteniendo en mínimos** (a través de su política monetaria y su transmisión de confianza a los mercados) **a las primas de riesgos de países como España**. Sin duda, de no existir tal intervención, la crisis Covid-19 nos hubiera adentrado de nuevo en una nueva crisis de deuda soberana o deuda pública (de confianza sobre la sostenibilidad y riesgo de impagos de nuestra deuda pública) de magnitud similar a la vivida hace una década.

**Tercer punto positivo de la crisis: el cambio de actitud del gobierno y la actuación del Estado refuerzan los Servicios Públicos.**

**En tercer lugar, en relación con los éxitos en el ámbito nacional, la propia forma con la que se ha abordado la crisis Covid-19 poco tiene que ver con las recetas elegidas durante la Gran Recesión. Los resultados obtenidos, ampliamente positivos en comparación a lo que aconteció en el periodo 2008-2013, pueden crear un precedente inamovible para futuras crisis: se optará, de nuevo, por una intervención pública destacada acompañada de mayores derechos y protección y se huirá de las recetas que restrinjan el papel del sector público y aminore los derechos y la protección de hogares y personas trabajadoras.**

La respuesta del Estado frente a la crisis sanitaria, económica y social, a través de la intervención de los servicios públicos y las políticas públicas y de protección social, ha visibilizado la importancia de los servicios públicos para proteger a la población. La sanidad pública, los servicios sociosanitarios y de cuidados, la educación, han mostrado la necesidad de los mismos en la estructura democrática del país.

Otras intervenciones del Estado, como la inversión millonaria en ERTes, para proteger a los trabajadores y trabajadoras y el tejido productivo, créditos ICO a las empresas, el IMV y otras políticas sociales frente a los desahucios, hipotecas, y otros contenidos recogidos en el llamado Escudo Social.

En definitiva, la sociedad ha visto la utilidad de la intervención del Estado en todos los frentes y se ha visualizado la importancia de los servicios públicos, que son los claros vencedores, poniéndose en valor frente a las políticas de recortes y al adelgazamiento al que fueron sometidos en anteriores crisis.

**En la pasada crisis**, el Gobierno de España y buena parte de los ejecutivos autonómicos como la Junta de Castilla y León, no plantaron cara a la corriente de la austeridad y optaron por una salida de la crisis que deterioró los cimientos del Estado de Bienestar y del mercado laboral, concentrando todo el coste de los riesgos e incertidumbres y de la mala gestión privada y pública en la clase trabajadora, lo que ni siquiera sirvió para acrecentar el dinamismo económico del país ni de las autonomías: recortes de gasto público en servicios fundamentales (sanidad, educación y servicios sociales); subida de la fiscalidad con carácter regresivo (incremento de los impuestos indirectos como el IVA) perjudicando a las personas y hogares con menores renta; aprobación de una reforma laboral que desprotegía a la clase trabajadora y ensalzaba al empresario como único agente importante y garante del proceso productivo; diluyó la importancia del Diálogo Social como mecanismo para alcanzar acuerdos de trascendencia económica, social y laboral; acrecentó las dificultades para acceder a prestaciones por desempleo y otros tipos de transferencias; limitó el despliegue de políticas activas de empleo; congeló las plantillas de empleados públicos de las administraciones; restó capacidad de gestión y de soberanía a las administraciones autonómicas y locales (véase el caso de los remanentes ‘congelados’ de los ayuntamientos) etc. En definitiva, los gobiernos hicieron seguidismo del paradigma de la austeridad espoleado por las instituciones europeas y los organismos internacionales.

**En la actual crisis**, la crisis Covid-19, se dio un paso adelante en la protección de las personas y en la protección del tejido productivo y laboral; las personas y no la sostenibilidad a corto plazo de las finanzas pasaron a ser el centro de actuación. Ésta vez, en esta nueva crisis, los costes no fueron a parar de forma exclusiva a la clase trabajadora. El carácter de la crisis Covid-19, una crisis sanitaria que ponía en juego la vida de las personas, **ha recordado cuál es el fin último de la economía y las instituciones: servir a la sociedad en su conjunto, garantizar y acrecentar el bienestar colectivo**. El consenso se desplazó: la receta de la austeridad dio paso al reconocimiento expreso, por parte de instituciones europeas y organismos internacionales que entonaron el *mea culpa* (Comisión Europea, Banco Central Europeo, Banco de España, FMI, OCDE etc.), de que la intervención pública, el gasto público, es la opción adecuada para salir de la crisis. Así, una batería de medidas de calado entraron en escena. La medida estrella: la utilización masiva de los ERTE, que ha permitido proteger a la clase trabajadora, **proveyéndola de rentas durante el periodo de hibernación productiva**, ha permitido proteger sus puestos de trabajo y, por ende, proteger también al tejido productivo, con un significativo programa de exención y reducción de cotizaciones a la Seguridad Social. El Estado no sólo asumió buena parte del golpe a trabajadores y empresas, también decidió asumir casi la totalidad del impacto sobre el resto de administraciones: suspendió las reglas fiscales, incrementó la cuantía de las transferencias ordinarias propias del sistema de financiación a las autonomías, **diseñó un Fondo Covid-19 que dotó de mayores recursos para sanidad, educación y actividad económica a las CCAA**, liberó, aunque con condiciones, los remanentes de tesorería de las entidades locales etc. Contrariamente a lo ocurrido en la Gran Recesión, se fomentó el incremento de plantillas en ciertos ámbitos de las administraciones, como es el caso de sanidad y educación; el Estado adquirió la posición de avalista mayoritario a través de los préstamos ICO; casi todas las CCAA complementaron las prestaciones estatales a la clase trabajadora y acrecentaron sus líneas de financiación a empresas con objeto de inyectar liquidez, refinanciar o reestructurar deuda de los negocios y empresas; se evitó la subida del IVA a ciertos bienes y servicios esenciales con tarifa reducida o superreducida, entre otras muchas medidas. Buena parte de todos estos éxitos se deben al papel protagonista del Diálogo Social; esta crisis ha demostrado el papel que juegan los sindicatos para mejorar el conjunto de la sociedad, imprescindibles para desatascar y sacar adelante acuerdos que permiten avanzar hacia la prosperidad sin olvidar garantizar y mejorar el bienestar económico y social.

**Sin lugar a dudas, el rasgo distintivo de la crisis Covid-19, en términos de cifras, es el menor impacto sobre el empleo de la caída de la actividad económica, hecho que revela el éxito del mecanismo de los ERTE**, y lo hace excepcional dado del comportamiento tradicional de la economía y del mercado de trabajo español y de sus autonomías. En el año 2009, en España, la actividad económica medida por el PIB cayó un 3,8%, mientras el empleo descendió un 5,8% en términos de afiliados a la Seguridad Social y un 6,7% en términos de Ocupados EPA. En el año 2020, en España, el PIB se desplomó un 10,8%, mientras la afiliación cayó un 2,1% y el número de Ocupados EPA

un 2,9%. En el año 2009, en Castilla y León, el PIB cayó un 3,2%, mientras la afiliación lo hizo en un 4,0% y los Ocupados EPA en un 5,1%. Por el contrario, en el año 2020, según las últimas estimaciones de la AIREF, el PIB de Castilla y León cayó un 8,6%, mientras que su número de afiliados lo hizo en un 1,9% y su número de Ocupados EPA en un 2,6%. El ajuste que en anteriores crisis se producía, casi únicamente, vía empleo en la economía española, ya no es tal, y los ERTE han sido y son la herramienta responsable de tal éxito.

### **La economía española antes de la Covid-19**

Hasta la llegada de la Covid-19 en marzo de 2020, la economía española estuvo inmersa en el proceso de recuperación iniciado en 2014, aprovechando los vientos de cola del ciclo económico expansivo y destacando en su crecimiento año a año frente a sus vecinos europeos. Este mayor impulso y dinamismo, lejos de ser fruto de un cambio de modelo productivo, de un cambio estructural, estuvo basado en la vuelta a los problemas de siempre y se limitó a seguir la corriente del curso del río: cómo no íbamos a crecer tanto si fuimos de los que más caímos; cómo no íbamos a crecer tanto si éramos de los pocos que aún no habíamos vuelto a 2008. Año a año celebrábamos que, cada vez, estábamos más cerca de la situación económica pre crisis, pero al mismo tiempo veíamos cómo afloraban viejos fantasmas del pasado. Primero, recordemos los males de tal periodo para luego, hablar de los éxitos.

La esencia del fuerte dinamismo, el crecimiento notablemente mayor que el experimentado por Francia, Alemania, Italia o Portugal, se basó significativamente en lo mismo: recuperación del modelo turístico y superación de los récords de llegada de turistas; ganancia de peso en el mercado de trabajo del sector hostelero y de restauración; retorno generalizado, en todos los sectores, a tasas de temporalidad (asalariados con contrato temporal en relación al número de asalariados totales) difícilmente visibles en nuestros vecinos europeos, con altos porcentajes no sólo vistos en el sector privado, también en el sector público; extensión generalizada de contratos con cada vez menor duración promedio y niveles de firma de contratos récord, nunca antes visto, que hizo que el índice de rotación (número de contratos en un año en relación al número de personas contratadas en ese año) se disparara; se agudizó el estancamiento salarial, con avances muy débiles en el salario medio y por debajo del incremento de los precios de la cesta de la compra; se acrecentó el número y proporción de personas que deseaban tener un contrato indefinido pero encontraban uno temporal, y se disparó el número de personas que deseaban tener una jornada a tiempo completo pero sólo encontraban una parcial; los jóvenes titulados universitarios, salían de sus provincias en masa para acudir a las grandes urbes afectadas por la senda ascendente e imparable de los precios del alquiler que acaparaba cada vez más renta salarial; y, finalmente, aunque el crecimiento del número de asalariados indefinidos explicó buena parte del crecimiento de asalariados en 2018 y 2019, también es destacable que buena parte de la nueva contratación indefinida presentaba, desde el comienzo de la recuperación, rasgos muy distintos a la de antaño, la tasa de supervivencia de tales contratos durante el primer año de

vigencia se desplomó: alrededor del 40% de los (nuevos) contratos indefinidos no superaba el año de duración por distintos motivos, y la mayoría de las salidas del empleo (un 60%) se producían a través de despidos y no a través de bajas voluntarias.

La actividad económica volvía a florecer con fuerza, pero el vigor de los datos económicos empequeñecía y el color de los mismos marchitaba cuando se miraba con lupa qué estaba ocurriendo en el mercado de trabajo, en los hogares y en la sociedad. La mejora agregada que se percibía se cuestionaba, con razón, dado que la recuperación económica dibujada no conseguía trasladarse, en términos cualitativos, a buena parte de la población. Y como resultado, la precarización de la clase trabajadora, el incremento de la desigualdad entre distintos segmentos salariales, el aumento de la pobreza y el descenso del bienestar de amplios colectivos.

Los éxitos económicos cosechados por la economía española a partir de 2017 quebraron, de algún modo, la fe por las bondades del mercado de la gente corriente: tener un empleo ya no garantizaba abandonar una posible situación de pobreza o riesgo de exclusión social. El porcentaje de personas en ambas situaciones, en España, pasó a estar más próximo a los estándares de la Europa del Este, que de los homólogos más desarrollados de Centro Europa o, incluso, de los vecinos mediterráneos como Portugal e Italia. El mercado, los intercambios, asignaciones y emparejamientos que en él se producían, no lograba alcanzar los óptimos sociales que la gente necesitaba.

Tras esta fragmentación de lo que ocurría en el plano estrictamente económico y en el plano laboral, social y de bienestar, con tales condicionantes, resurgió cierto poder de presión de parte de la izquierda y de las organizaciones sindicales; el relato de la necesidad de un cambio de modelo y de paradigma comenzó a ganar espacio; era necesario que la recuperación también tuviera traslado en la clase trabajadora. Ejercer mayor control sobre las contrataciones fraudulentas, el exceso de horas trabajadas y buscar incrementar, por todos los medios, los niveles salariales (sobre todo, el de los más vulnerables) eran objetivos prioritarios. La oportunidad para hacer posible que el relato que empezaba a calar y comenzó con el inesperado cambio de gobierno en junio de 2018. La llegada del PSOE al gobierno de España, tras la moción de censura, desbancaba al PP y su inmovilismo. Desde entonces, aunque nunca suficientes, se han dado los primeros pasos en la dirección que defendíamos. Tres ejemplos destacan: El Plan Director por un Trabajo Digno iniciado en 2018 consiguió, hasta el 31 de octubre de 2019, transformar más de 270.000 contratos temporales en indefinidos y consiguió incrementar la jornada a 65.000 contratos a tiempo parcial; **en 2019 el Salario Mínimo Interprofesional creció como nunca antes, pasando de los 736 euros a los 900 euros mensuales en 14 pagas** (en el 2020, ya con Unidas Podemos en el Gobierno de España, éste continuó incrementándose hasta los 950 euros); y, también en 2019, **el registro de jornada obligatorio de todas las personas trabajadoras**, no sólo de aquellas contempladas anteriormente en el ET (jornadas parciales, jornadas especiales y horas extraordinarias).

La llegada de la Covid-19 en 2020 frenó la rapidez de llegada de alguno de los avances que posiblemente se hubieran producido con la coalición de Psoe y Unidas Podemos.

Sin embargo, como se ha comentado en otras partes del texto, la propia forma en la que se ha afrontado la crisis Covid-19 —en la que la protección vía ERTes se ha convertido en el gran mecanismo salvador de trabajadores y trabajadoras, y de empresas, que contaron también con apoyo a través de las líneas del ICO; el Diálogo Social mueve los grandes acuerdos de la legislatura; ha habido tiempo para dar los primeros pasos en otros grandes proyectos sociales como el Ingreso Mínimo Vital (IMV), la Ley del Teletrabajo o la Ley de la Infancia— es ya, en sí, un avance hacia un posible cambio, al completo, del paradigma económico, social, laboral y de país. El reto del próximo tiempo será el de no olvidar las carencias que, como sociedad, ha sacado a la luz la pandemia, y aprovechar, por ende, este duro recordatorio para emprender reformas que, mejorando lo económico, no dejen a nadie atrás.

## LA ECONOMÍA Y LA POLÍTICA EN CASTILLA Y LEÓN

Entre 2022 y 2023 el PIB de la economía española y de la economía de Castilla y León debería recuperar los niveles de 2019. Es posible que esta recuperación tenga lugar sin recuperar los niveles de empleo de tal año. Esto mismo ya sucedió en el mismo año 2019, momento en el que Castilla y León recuperó el PIB precrisis de 2008 pero aún se encontraba lejos de los niveles de empleo en tal año (según la afiliación a la Seguridad Social: —5,6%, 54.402 afiliados menos que en 2008; según la EPA: —7,8%, **84.375 ocupados menos que en 2008**). Como consecuencia de esto, los niveles de productividad de España y Castilla y León crecieron notablemente. Sin embargo, **este crecimiento de la productividad, en el periodo 2008-2019, no estuvo acompañado de un incremento del peso de las rentas salariales en el PIB, sino de los beneficios empresariales**. Las rentas salariales de la clase trabajadora perdieron peso en la porción de tarta de la economía. **Esto mismo podría suceder en los próximos años, por lo que se necesitará destinar especiales esfuerzos a la vigilancia de la evolución de los salarios.**

**En el plano nacional y en el de nuestra comunidad, la llegada de los fondos de recuperación europeos es sin duda una oportunidad de oro para iniciar el cambio hacia un nuevo modelo productivo basado en la economía sostenible, la digitalización, la igualdad y la cohesión social y territorial.** Si bien existe aún mucha incertidumbre sobre la cantidad de dinero que podrían llegar a Castilla y León y sobre cuál va a ser el papel específico de las comunidades autónomas (y la administración local) en la gestión de los fondos, es innegable que **éstos pueden constituir un primer estímulo o impulso muy significativo para dar inicio al proceso de cambio productivo que permita a Castilla y León abandonar su situación de estancamiento secular: la economía con mayor pérdida de peso sobre el total nacional desde 1955; uno de los territorios con mayor envejecimiento, mayor flujo migratorio hacia otras provincias y al extranjero, y pérdida poblacional, de 2.900.000 habitantes en 1960 a 2.400.000 en 2020 y, con las tendencias demográficas actuales, a 2.160.000 en 2035.**

Castilla y León, **necesita un cambio de rumbo**, como así expusimos en nuestro documento de análisis sobre los nuevos Presupuestos de la Comunidad para el ejercicio 2021 y como repetidamente hemos subrayado en nuestros documentos de análisis económico. Y este cambio de rumbo no debe basarse únicamente, en los recursos que del Estado y de la Unión Europea han aflorado durante la pandemia o de aquellos que aflorarán en la recuperación. Castilla y León debe dar un paso al frente y acrecentar sus recursos propios haciendo uso de la autonomía fiscal normativa de la que dispone y haciendo uso de su influencia en el Consejo de Política Fiscal y Financiera, **con el fin de mejorar el marco del sistema de financiación autonómica**. No sólo se trata de una cuestión de mejora y resolución de carencias de los servicios públicos y del Estado del Bienestar de la Comunidad, **sino de acrecentar la disponibilidad de recursos** que permitan a la autonomía **hacer políticas económicas ambiciosas para acometer ese ansiado cambio de modelo productivo**. Sólo así, de ese modo, se pueden revertir las tendencias demográficas, sociales y económicas que han marcado al territorio desde hace décadas.

El periodo de expansión económica dibujado en los años anteriores a 2020 ha puesto de manifiesto que crecer, como lo hace Castilla y León, no es suficiente para no perder el tren de la convergencia y la prosperidad. De igual modo, **acrecentar los beneficios fiscales, deducciones y bonificaciones, continuar con la rebaja de tributos** y el seguidismo político a lo que hace la Comunidad de Madrid en materia fiscal, **no desencadena la reacción económica al alza** que la Junta de Castilla y León, PP y Ciudadanos, abanderan. Ser la tercera CCAA con la fiscalidad más laxa no ha permitido crear un entorno de dinamismo económico. Por este motivo, es hora de establecer una hoja de ruta fiscal como la que desde el sindicato lanzamos hace años, **una fiscalidad adaptada a las características propias de Castilla y León** y no a las de un territorio con efectos positivos por capitalidad: hacer más progresivo el IRPF, limitar las deducciones autonómicas, recuperar la capacidad recaudatoria del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, reformar el Impuesto sobre Patrimonio, adentrarse en una fiscalidad medioambiental sería o incrementar los esfuerzos contra el fraude fiscal, entre otras medidas.

Buscar mayores recursos daría respaldo a la política económica que implemente Castilla y León y permitiría quitar peso a la tan recurrida emisión de deuda en la Comunidad en los últimos años. Ya que, **en contra de lo que la Junta de Castilla y León vende, desde 2018 se ha deteriorado significativamente el saldo estructural de las cuentas autonómicas**. Este saldo estructural no se refiere al dato de déficit o superávit (saldo presupuestario nominal) que conocemos año a año; este saldo permite descontar todos aquellos ingresos y gastos no financieros que surgen o están presentes debido al ciclo económico (factores cíclicos), además de descontar todos aquellos ingresos y gastos extraordinarios (factores no recurrentes). Si descontamos ambos factores, el déficit estructural de la Comunidad de Castilla y León sería (en 2020) de un 1,0%, uno de los territorios con mayor saldo estructural negativo. Este 1,0% de déficit equivale a unos 600 millones de euros de desfase estructural en el

saldo entre ingresos y gastos no financieros. Las bondades que nos traigan los fondos de recuperación europeos no deben hacernos olvidar la necesidad de disminuir la dependencia económica y ganar independencia (de recursos) fiscal.

También destacar, que el principal indicador de salud de un territorio es la evolución de su población. Castilla y León y sus provincias llevan perdiendo población desde hace muchas décadas, como puede apreciarse en la siguiente tabla (2020 se refiere al dato a 1 de enero de 2020, por lo que no incluye el posible impacto de la Covid-19). Si el paradigma económico y del empleo se mantiene y la Covid-19 no cambia el patrón preferencial de empresas y personas trabajadoras por las grandes ciudades, en sustitución de las ciudades medianas, como las de Castilla y León, y las áreas rurales, la autonomía deberá plantearse tomar medidas que vayan más allá de las que estamos acostumbrados a ver. Sólo la consciencia de este problema, el compromiso por el territorio y la ambición de verlo cambiar pueden trazar el rumbo de trabajo necesario para revertir esta tendencia imparable.

**Tabla 1**

**Padrón Continuo | Población inscrita (1 de enero de cada año) y diferencias (%) en los periodos considerados**

Total	Población por año (Padrón Continuo salvo 1971, Cifras de Población)					
	1971 (*)	1998	2012	2017	2019	2020
<b>España</b>	34.040.642	39.852.651	47.265.321	46.572.132	47.026.208	47.431.256
<b>CyL</b>	2.668.279	2.484.603	2.546.078	2.425.801	2.399.548	2.393.285
<b>AVI</b>	211.556	167.132	171.265	160.700	157.640	157.078
<b>BUR</b>	361.180	346.355	374.970	358.171	356.958	357.532
<b>LEO</b>	562.758	506.365	494.451	468.316	460.001	456.237
<b>PAL</b>	201.530	179.623	170.713	163.390	160.980	160.263
<b>SAL</b>	380.134	349.550	350.564	333.603	330.119	328.883
<b>SEG</b>	162.105	146.755	163.701	154.184	153.129	153.326
<b>SOR</b>	117.462	91.593	94.522	88.903	88.636	88.871
<b>VALL</b>	413.024	492.029	534.280	521.130	519.546	520.535
<b>ZAM</b>	258.528	205.201	191.612	177.404	172.539	170.560
<b>Españoles</b>		<b>1998</b>	<b>2012</b>	<b>2017</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>España</b>		39.215.566	41.529.063	41.999.325	41.989.330	42.008.058
<b>CyL</b>		2.469.483	2.372.569	2.303.523	2.269.754	2.252.911
<b>AVI</b>		166.470	157.353	150.416	148.191	146.804
<b>BUR</b>		344.438	340.352	333.882	330.488	328.982
<b>LEO</b>		500.242	468.290	450.071	440.892	436.007
<b>PAL</b>		178.972	163.110	157.310	154.368	153.130
<b>SAL</b>		347.582	332.733	321.851	316.832	314.137
<b>SEG</b>		145.713	141.971	138.168	136.265	135.486
<b>SOR</b>		91.272	84.618	82.149	81.198	80.619
<b>VALL</b>		490.507	501.333	498.143	494.763	493.277
<b>ZAM</b>		204.287	182.809	171.533	166.757	164.469

Fuente: **Gabinete Técnico CCOO CyL** a partir del Padrón Continuo y Cifras de Población (INE); (\*) 1971: primer dato de las Cifras de Población; el resto, Padrón Continuo. 1998: primer año disponible Padrón; 2012: máximo pob. total España y máximo pob. extranjera Castilla y León; 2017: mínimo relativo pob. extranjera

Echar un vistazo atrás, y mirar a la España de antes de la Covid-19 resulta imprescindible para recordar que el proceso de recuperación que desde ahora se inicie necesita ser muy distinto del que se experimentó en los años 2017, 2018 y 2019. Para que sea muy distinto, resultará fundamental continuar extendiendo en España la agenda sindical que tímidamente ha dado pasos destacables desde 2018. El objetivo: que ninguna crisis, ninguna recuperación y ningún contexto deje a nadie atrás.

## FONDOS EUROPEOS. NEXT GENERATION Y SUS EFECTOS EN CASTILLA Y LEÓN.

La pandemia sanitaria ha supuesto la puesta en marcha de un nuevo marco financiero comunitario que se anuncia como un esfuerzo económico sin precedentes en la trayectoria de la Unión Europea, para apoyar la recuperación económica, contribuyendo simultáneamente a abordar los problemas estructurales de las economías de los países, para hacer efectivo un cambio de modelo productivo basado en cuatro ejes estratégicos: transformación digital, transición ecológica, igualdad de género y cohesión social y territorial.

Este nuevo marco financiero encontrará su canalización en el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que el Gobierno de España ya ha presentado para su aprobación por la Comisión Europea en las próximas semanas.**

Para recibir información y hacer un correcto seguimiento de la aplicación de estos fondos en Castilla y León, se ha constituido una Mesa con la Junta, en la que hasta el momento apenas se nos han trasladado objetivos generales e ideas poco definidas. El liderazgo del Estado en la distribución de estos fondos tiene a las Comunidades Autónomas en calma tensa, esperando cuándo, cómo y a qué proyectos llegarán recursos.

El gobierno autonómico se lamenta de que el Estado perjudica a Castilla y León con los criterios de distribución del Fondo REACT que ya se están distribuyendo para atender la situación provocada por la pandemia y se queja de la escasa información que se está trasladando sobre la elaboración del Plan Nacional o de la diferencia de criterios entre Ministerios para la gestión directa y/o distribución de los fondos ya incluidos en los Presupuestos del Estado para 2021 entre las CCAA.

Pero a cambio, no asume un liderazgo en relación a la dinamización económica del conjunto de la Comunidad, no ha trabajado en la propuesta de PERTE (Proyectos Estratégicos para la recuperación y Transformación Económica) **ni se ven en su discurso iniciativas ambiciosas en cuestiones como la extensión de internet de calidad en el territorio, cuestión ésta que es determinante para el futuro de nuestra comunidad.**

**Es también necesario contar con el compromiso de los empresarios.** Éstos, deben abandonar el posicionamiento puramente ideológico que les lleva a defender y pregonar las directrices liberales de la Comunidad de Madrid: menos impuestos, siempre. Deben ser conscientes de su contradicción: cómo pretenden conjugar contar, cada vez, con menores recursos propios en la Comunidad y reclamar, continuamente, mayores ayudas empresariales. De igual modo, este posicionamiento de los empresarios daña enormemente el potencial inversor de la Junta de Castilla y León en el territorio. Para salir del estancamiento secular en Castilla y León, se necesitará de inversiones ambiciosas (infraestructuras, digitalización, sanidad, educación etc.) **que sólo pueden ser acometidas con un nuevo diseño fiscal y con un apoyo expreso del**

**mundo empresarial.** Los empresarios necesitarán cambiar de parecer y deberán unirse a las reivindicaciones sindicales si verdaderamente están comprometidos, no sólo con el bienestar de su tierra, sino con su propio negocio.

Como decíamos, los Fondos Europeos pueden suponer la última oportunidad para que esta Comunidad se enganche a la evolución del modelo productivo de España. Por el **estancamiento secular de nuestra economía** es necesario, acompasar al impulso de los Fondos Europeos con la creación de un instrumento público propio de inversión industrial de intervención en la economía.

## **LA POLÍTICA DE CASTILLA Y LEÓN**

Los gobiernos conservadores del partido popular tienen ya en nuestra Comunidad 34 años de existencia, desde que Aznar ganó las elecciones en 1987 contra todo pronóstico, que culminando la actual legislatura sumarían otros dos años más y que llegará a 40 si las encuestas sobre el próximo proceso electoral no sufren grandes cambios. **Para un buen sistema democrático no parece lo más adecuado** tan larga permanencia en el poder. En general, conlleva una burocratización y estancamiento, cuando no procesos de corrupción económica y política que, pese a que evidentemente lo elige la ciudadanía y, por tanto, es completamente legítimo, no suele ser aconsejable.

El gobierno de Juan Vicente Herrera culminó en 2019, a mitad prácticamente de nuestro mandato congresual. Creemos que, pese a lo dicho en el párrafo anterior, en cuanto a ideología y práctica se refiere, la etapa de esta persona al frente de la Presidencia de la Junta ha sido valorada por todos como “positiva”, en cuanto a su apuesta por el diálogo social, y más si se valora su apuesta por el Diálogo Social y su relación con los sindicatos de clase.

Con él cómo Presidente de la Junta, se amplió y mejoró sustancialmente los procesos de concertación de diálogo social tripartito. En su larga etapa se afrontaron procesos muy importantes, que culminaron en numerosos acuerdos y, además, con la introducción en el Estatuto de Autonomía del valor del diálogo social, desarrollado después por una Ley y un reglamento de funcionamiento, de los procesos de diálogo social y de la participación institucional, fue pionera en el conjunto del Estado y desde hace unas años imitada por otras CC.AA. En su último mandato, en los años 2018 y 2019, entre otras muchas cosas, firmamos trece acuerdos de importantes materias.

En mayo de 2019 se celebraron elecciones autonómicas y municipales, que vinieron a significar muchas cosas, pero hay que destacar dos:

Una, al ir separados los partidos de Izquierda Unida y Podemos, el resultado no trajo más que destrozos y que, de haberlo hecho conjuntamente, hubieran tenido dos procuradores más que les hubiera restado a la derecha, y que hubiera situado a empate a 39 el bloque de la izquierda (Psoe-Podemos) frente a 39 (PP-Ciudadanos).

La otra, el Psoe ganó holgadamente dichas elecciones con 35 procuradores y procuradoras, después de más de tres décadas sin hacerlo, pero que ello no bastó para tener la mayoría y formar gobierno.

A pesar de los resultados, el gobierno se conformó entre el Partido Popular y Ciudadanos, éste último partido, al contrario de lo que había insinuado toda la campaña electoral, pacto con la derecha, al igual que donde pudieron hacerlo en CC.AA y Ayuntamientos de España y en la actualidad siguen gobernando nuestra Comunidad. Podría haber cambiado este hecho si la moción de censura presentada por el Psoe, en marzo de este mismo año, hubiera prosperado. Una moción legítima y merecida, donde el sindicato se situó en esos términos dichos y, por el resultado, exigiendo al gobierno un cambio de políticas en relación a los servicios públicos y en concreto, en aquellas más cercanas a las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en la Comunidad, en todos los sentidos.

Como consecuencia de la moción de censura, el hecho real es que el gobierno actual se ha quedado en minoría parlamentaria, pero creemos que no tendrá problemas de legislatura, los partidos Por Ávila, Vox, e incluso UPL, les salvarán las mayorías con acuerdos generales o puntuales. Y el otro hecho real, es que sale fortalecido el Vicepresidente, a pesar de la desaparición en la práctica del partido de Ciudadanos.

En conclusión, ahora parece que el gobierno autonómico agotará, salvo sorpresa mayúscula, la legislatura. Y en ese gobierno, este partido desaparecido tiene la Vicepresidencia y cuatro Consejerías, además de ostentar la portavocía del Gobierno. Una de ellas, la Consejería de Empleo e Industria que lleva las relaciones laborales y las materias de empleo en sentido amplio y, también, es la responsable directa del Diálogo Social.

Hemos tenido y seguimos teniendo conflictos muy serios con esta Consejería, en particular con el “modelo de diálogo social” que pretende minimizar, ya que esto es un planteamiento ideológico de la teoría liberal y, en general, por el desprecio del papel de los sindicatos de clase más representativos menospreciando acuerdos anteriores hasta el punto de su incumplimiento, con mucha importancia, tales como la solución autónoma de conflictos (Serla), la Fundación Anclaje, materias de formación, registro de EE.SS.; las ayudas en los ERTE; la participación institucional.

## **SERVICIOS ESENCIALES. VITALES EN LA PANDEMIA.**

Tenemos que hacer en este informe un especial reconocimiento, profundo y sincero, a los trabajadores y trabajadoras de los sectores sanitarios y sociosanitarios, pues han estado al frente del terrible problema de la pandemia, en primera fila. Las y los profesionales de la sanidad, de las Residencias de mayores y de ayuda a domicilio, han sido clave para la superación de la Covid-19. También las personas trabajadoras de supermercados, de las limpiezas, de la industria agroalimentaria, del transporte, las fuerzas y cuerpos de seguridad han realizado un gran esfuerzo, incluso exponiendo

gravemente su salud y la de sus familias. Su trabajo ha sido intachable, de una magnitud nunca vista, salvo en guerras, y no tiene precio posible. Por otro lado, reseñar también, que muchos de nuestros compañeros y compañeras de las estructuras de las tres Federaciones (FSC, FSS y Hábitat) afectadas por ese trabajo se incorporaron, y se han vuelto a incorporar voluntariamente a la atención sociosanitaria, así como en los demás sectores esenciales en aquellos momentos tan difíciles.

## **NUESTROS SERVICIOS PÚBLICOS:**

### **SANIDAD**

En Castilla y León, la política sobre el modelo sanitario ha respondido a políticas de derechas, (intento de privatizaciones como el Hospital de Burgos) y también se ha visto afectada por la política de recortes, auspiciada por la política de Rajoy frente a la crisis pasada que ha dañado la sanidad pública de Castilla y León, pero el Gobierno anterior autonómico, se caracterizó por su moderación y diálogo social y el respeto al valor de la representación sindical. Sin embargo, en esta nueva etapa el gobierno de coalición, con una Consejería de Sanidad regentada por Ciudadanos, se caracteriza por el desprecio, la soberbia y la imposición, negando incluso la representatividad en las instituciones y, en algunos casos, bordeando si no saltándose la legalidad vigente. Fruto de ello, a algunos conflictos mencionados en este informe, (las 35 horas, el decretazo sanitario, el acuerdo franja con un sindicato y para un solo colectivo...), habría que añadir otros conflictos relacionados con la prestación de servicios del sistema sanitario a la ciudadanía, como por ejemplo, el plan piloto de Aliste con una reducción de profesionales en la sanidad rural; el plan piloto del Soporte Vital Avanzado de Enfermería para unas nuevas urgencias; la telepresencia y atención primaria telefónica en vez de la atención presencial; el incumplimiento del acuerdo de reparto de los fondos adicionales firmados con el ministro Montoro o la absoluta falta de respeto a la mesa sectorial de Sanidad, al propio Consejo Castellano y Leonés de Salud y a los Consejos de Salud de Área y Zona.

Tampoco los aplausos y el reconocimiento de la sociedad a los trabajadores y trabajadoras de la sanidad, se han trasladado a la responsabilidad política y empresarial. Lejos de proteger y mejorar sus condiciones laborales las han empeorado y saldrán de esta crisis agotados, con secuelas, menos personal, pérdida de poder adquisitivo, incumplimientos laborales.

Tampoco ha tenido efectos en la negociación colectiva, como es el caso de las Residencias privadas, la negativa de la patronal a negociar un convenio caducado y barato.

Ocurre lo mismo con el convenio autonómico de ayuda a domicilio, debido a que las administraciones priorizan el precio más bajo en la adjudicación del servicio. Eso conlleva el bloqueo de las negociaciones, pues las empresas no pueden hacer frente a los incrementos en esa espiral de contratos baratos.

## **EDUCACIÓN**

**En el campo educativo** tras muchos años inmersos en la lucha por la derogación de la LOMCE y por la recuperación de los derechos perdidos a causa de la crisis de 2008-2014, se abre un horizonte con la aprobación de la LOMLOE que, lejos de ser el modelo que plantearía CCOO, supone una ráfaga de aire fresco para una educación anclada en un pasado para olvidar.

Su implantación total es todavía una incógnita, pero nuestra obligación es impulsar su puesta en marcha, a la vez que frenamos los intentos de la Junta de Castilla y León por eludirla. No hay que olvidar que es una ley aprobada con una mayoría parlamentaria, indudablemente, con un mayor consenso que la anterior, solo apoyada por el partido popular.

El mensaje incesante en contra de la nueva ley de los grupos políticos de la derecha termina calando y, con la ayuda de muchos medios de comunicación, ponen en duda el propio texto de la ley, baste como ejemplo, el intento de la Consejería de Educación de sortear la nueva Ley con el nombramiento de directores y directoras en base a la anterior ley. Por ello, tendremos que hacer mucha pedagogía, entre otras cosas, para contrarrestar este ataque a la nueva normativa y a la educación pública en general. Sigue pendiente la recuperación de los derechos perdidos con anterioridad, en un momento complejo, en un contexto de crisis sanitaria sin precedentes, cuyas consecuencias son inciertas.

Este periodo ha sido de enfrentamiento entre nuestra Federación de Enseñanza y el resto de sindicatos sectoriales con la Consejería de Educación por su falta de iniciativa negociadora que ha provocado en varias ocasiones que abandonamos las mesas de negociación todas las organizaciones sindicales presentes en ellas. Seguimos manteniendo la tensión sin ningún fruto, ya que estamos viendo como este gobierno autonómico está centrando sus políticas en desmantelar la enseñanza pública en favor de la enseñanza privada-concertada. Como prueba de ello lo podemos ver en la falta de inversión, la concesión de conciertos principalmente en la Formación Profesional, la admisión del alumnado, en la prohibición de las campañas publicitarias de los centros públicos, en el posible veto parental, etc.

A lo largo de este último año, la pandemia ha dejado patente que la educación es un servicio esencial y ha sido uno de los sectores que no ha parado en ningún momento, de forma telemática y presencial, pero lo que sí ha constatado la pandemia es que existe una brecha digital importante en la Comunidad.

Brecha que ya existía, evidentemente, que va más allá de la compra masiva de dispositivos electrónicos para paliarla. Es una brecha social, económica, cultural y geográfica que impacta directamente en el alumnado. No todos acceden a un derecho fundamental como la educación en situación de igualdad y esto se ve acrecentado en el mundo rural, que en nuestra Comunidad Autónoma tiene una gran relevancia.

En este sentido, CCOO apuesta por la aplicación de los fondos europeos, principalmente los Next Generation, para dar la cobertura digital a todo el territorio, que no debe basarse solo en la iniciativa privada, sino que debe tener una inversión pública muy importante que, además, debe servir para proporcionar una accesibilidad universal a las herramientas digitales necesarias que permita que el total del alumnado lo pueda utilizar.

No obstante a lo dicho en párrafos anteriores, en el ámbito del diálogo social autonómico en materia socioeducativa, si ha estado vigente un acuerdo con la Consejería desde el curso 2017/18, que permitió, entre otras cosas, rebajar las tasas universitarias más de un 26%, hasta ponerlas por debajo de la media nacional, mejorar las becas y recuperar los erasmus universitarios y construir los erasmus de F.P, así como rebajar y congelar los precios públicos de programas de conciliación laboral, familiar y escolar como el de Madrugadores o ampliar de forma sustancial la gratuidad total o parcial en los comedores escolares (en torno a 30.000 alumnos, más de dos tercios del total, tienen estas ayudas).

## **LA PROTECCIÓN A LOS MAYORES DEPENDIENTES.**

Respecto al sistema de la Dependencia, comenzamos en este mandato congresual con una mención expresa en el anterior Informe General, desde el reconocimiento en nuestra Comunidad de la aplicación de la Ley y de la cobertura, en la apuesta de CCOO por los servicios a prestar a las personas de forma prioritarias y en, menor medida, en detrimento de las prestaciones económicas a las personas dependientes en Castilla y León.

Nuestra Comunidad se encuentra posicionada, en general, por encima de la media estatal, con una cobertura que es del 15,1% de su población potencialmente dependiente y que recibe prestaciones o servicios del sistema, frente a una media estatal del 9,7%. Y, por ejemplo, su tasa de desatención es del 0,1%, frente al 17% de la media estatal. Las listas de espera casi inexistente, el reconocimiento de la prestación a los tres meses (a los seis la ley), la cifra de plazas residenciales, sitúa la Dependencia en nuestra Comunidad como la mejor valorada de entre todas por organismos independientes.

Ese reconocimiento de la situación, a sabiendas de que todo es muy mejorable (dos crisis por medio), debe formar parte de nuestra apuesta de intervención y acción en el

ámbito del Diálogo Social tripartito y que, en esta materia, llevamos acordando en diversos momentos, incluso antes de la propia Ley Estatal de la Dependencia del Presidente Zapatero. El primer acuerdo sobre protección a personas mayores en Castilla y León data del año 2004-2006, es decir tres años antes de la Ley estatal. En aquel acuerdo en su declaración de objetivos constaba la voluntad de construir el cuarto pilar del Estado del Bienestar en nuestra comunidad autónoma, debido fundamentalmente a las necesidades, por tener una población envejecida.

Los diversos acuerdos en Dependencia desde aquellos años hasta la actualidad, con humildad, pero sin duda, han situado a Castilla y León en esta materia en donde está. El último firmado el pasado 2 de junio, dará continuidad y mejora al sistema, además ayudado porque se ha producido un acuerdo importante de diálogo social estatal, que entre otros asuntos mejora sustancialmente la financiación del sistema. La mejora en la calidad de las prestaciones se concluyó en dicho acuerdo para 2021-2023. Este además debe ampliar el número de personas usuarias en los servicios de ayuda a domicilio y en teleasistencia, ya que muestran índices de cobertura inferiores a la media estatal.

Como complemento necesario, CCOO entendió y propuso la necesidad de iniciar, ampliar y consolidar el Diálogo Social en esta materia con Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y en las Diputaciones Provinciales. Ello ha dado, en algunos casos, importantes avances en ciertas corporaciones locales mientras en otras no, o resultados escasos e inconsistentes.

Castilla y León tiene un porcentaje elevado en plazas residenciales con un 6,3%, por encima de la media estatal, 2,7%. Eso no significa que tengamos que mejorar y que sea necesario reconfigurar. Desde esa posición destacada, es necesario seguir mejorando el modelo, en una apuesta de crecimiento de plazas públicas, incremento de plazas en concierto y a la vez una mejora de las mismas en su distribución, que favorezca que las personas usuarias una mejor elección de plaza, más cercana a su localidad.

De igual forma corresponderá la vigilancia en la creación de nuevas plazas públicas de reconversión de las mismas en lo acordado; la ampliación de la cobertura de prestación residencial pública, en detrimento de la prestación vinculada para plazas residenciales, entendemos necesario invertir en favor del aumento de la cobertura de ayuda a domicilio y teleasistencia.

Además debemos apostar por un Sector público como pilar de un nuevo modelo social y económico. Hay que revertir los servicios básicos externalizados, como el transporte sanitario, abastecimiento de aguas, emergencias 112...; defender el servicio postal universal público, y en definitiva cerrar filas ante lo que puede ser un motor de inversión de generación de empleo.

Respecto a la Ley Residencial, ésta pretende sacar adelante una Ley sobre criterios que ellos previamente han preestablecido, aunque lo han arropado con un proceso participativo, que más bien ha sido un bien queda para cubrir el expediente.

Compartimos la filosofía planteada con respecto a la atención centrada en las personas. Sin embargo, la propuesta de modelo carece de memoria económica que nos indique que cuenta con una financiación que garantice mayores ratios, reducción de plazas, para posibilitar el incremento de habitaciones individuales, ni proyectos claros, su formación continuada, ni estabilidad de las plantillas. Sin olvidarnos, de una necesaria mención sobre la financiación para la reversión de plazas privadas.

## **NUESTRA RED DE PROTECCIÓN SOCIAL**

La decisión que, desde el sindicato de manera histórica y permanente de apostar por una cobertura de prestaciones para las personas y familias más vulnerables, sin duda han jugado un papel fundamental en la tasa de pobreza de la Comunidad y la cobertura de los hogares más necesitados, nos ha llevado a buscar en la concertación social **a crear un sistema de protección a las personas más vulnerables en Castilla y León**. Son acuerdos que han fructificado después de 20 años con el gobierno autonómico en distintos momentos y con distintas Consejerías, que completan un sistema de protección amplio.

La primera de ellas es la RGC Renta Garantizada de Ciudadanía acordada en el 2008, y que la cobertura de personas beneficiarias de este derecho alcanzaba a principio de la legislatura política a más 36.600 personas anualmente.

La red de protección a las familias que se consolidó en el 2018, que es una red que se complementa con la administración local y aborda desde las ayudas contra los desahucios, ayudas de emergencia por situaciones de necesidad compatibles con la RGC.

También con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente tenemos pactadas las ayudas al alquiler para las rentas más bajas, que alcanza a las 18.000 personas.

Por otro lado, tenemos la ayudas económica de 6 meses del llamado PIE (Programa de Inserción y Empleo) acordado en el Plan de Empleo, que va destinado a las personas que han agotado las prestaciones estatales de desempleo (con itinerarios de formación e inserción, unos 2.000 anuales).

Todo este paraguas protector autonómico, acordado en el marco del Diálogo Social está alterado por la irrupción del IMV Ingreso Mínimo Vital estatal, que condiciona y anula en parte el derecho subjetivo de la RGC, lo cual nos obliga a reformularla en un nuevo proceso de negociación acordado con el gobierno autonómico.

El IMV es un derecho estatal que normativamente superior al derecho autonómico que establece cuantías superiores pero se dio la paradoja de que no pocas personas que cobraban renta han recibido cantidades mensuales inferiores por IMV. Por este motivo se tuvo que modificar la actual ley de renta de Castilla y León para hacerla complementaria hasta la cuantía de la prestación que teníamos pactada en la renta autonómica. Hecho este acuerdo, nadie pierde con respecto a lo que percibía antes aunque haya pasado a cobrar IMV, gracias a esas percepciones complementarias, pero nos marcamos nuevos objetivos para mejorar la protección social incorporando nuevos cambios que conquisten complementos para la vivienda y alimentación de menores como derecho subjetivo, a la vez que sirva de red para aquellas personas no incluidas del IMV.

En materia de vivienda, si bien hemos logrado durante estos cuatro años mantener las ayudas al alquiler a muchísimas personas que lo necesitan, no hemos logrado avanzar suficientemente en nuestro objetivo principal que es la ampliación de un gran parque público de vivienda en Castilla y León, aunque pasos sí se han dado en este sentido y hayan sido de forma simbólica al menos en la parte de alquiler social.

Seguimos en el objetivo marcado en los documentos congresuales aprobados, de apuesta por el parque público de viviendas para el alquiler en Castilla y León. El objetivo de alcanzar esas 2.600 viviendas será una realidad en breve.

En este último año hemos tenido, iniciativa confederal por el derecho a la vivienda, con bastante información en los medios de comunicación. Una intención por parte del gobierno de regular una ley de vivienda, incorporando fondos de apoyo del Estado a las Autonomías para la ampliación de los parques públicos de vivienda. Además, se plantea incrementar de manera importante la financiación para rehabilitación con posibilidades de incorporar las viviendas rehabilitadas al parque. Pues bien, estos anuncios han parado la decisión prevista de la Junta de una ley de vivienda autonómica; norma paralizada hasta ver qué decide el gobierno, y sobre lo que nosotros también manifestamos nuestra opinión en la preferencia de esperar.

Al cierre de este informe no parece que podamos ver ni una ni la otra, pero no significa que paremos en nuestro empeño de actuar en este derecho, ampliando compromisos de la Junta de mayor financiación. De igual forma es necesario ir incorporando medidas presupuestarias en los Ayuntamientos y Diputaciones, con nuestras propuestas, conjuguemos esfuerzos financieros y a la vez evitar las duplicidades en las medidas, sino que la financiación sea útil para la suma de medidas y llegar a más personas, ampliando a las medidas ya establecidas, la puesta a disposición de suelo urbanizable con intervención directa de las administraciones o en proyectos público-privado, con mayor cesión al alquiler, a precios por debajo de mercado.

## **PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DIÁLOGO SOCIAL.**

En el ámbito de la labor sociopolítica del Sindicato, de la participación institucional y de la concertación social con los gobiernos, regionales y locales, la actividad y el trabajo de muchos compañeros y compañeras ha sido intenso.

En nuestra tarea como sindicato “más representativo” por la ley y como sindicato sociopolítico por nuestros estatutos, hemos estado como derecho y deber de CCOO, en los órganos de participación institucional de la Comunidad, que son muchos e importantes, que son de carácter autonómico, provincial, local y sectorial, y que aglutina un trabajo “invisible”, pero muy sustancial, de muchos sindicalistas que preparan, acuden y explican después, lo realizado en dichos órganos. Castilla y León y sus diferentes administraciones, como sabéis, tiene más de 500 órganos de participación institucional. Las estructuras territoriales y también las sectoriales tienen una tarea, que como digo, no se conoce bien, y es de importancia capital, para demostrar su capacidad de propuesta, de discurso y de fortaleza sindical ante las administraciones.

Bien, no podemos en este informe hablar de todos ellos, pero sí citaré al menos, desde CCOO de Castilla y León al CES, al Consejo de DS, y a la red de Consejos y Comités autonómicos, así como a la inmensa red de Consejos Sociales de centros integrados de F.P y universitarios y los Consejos de salud de zona y área.

El Consejo de Diálogo Social, en Pleno y en Comisión Permanente, es el órgano de participación institucional superior de la Comunidad, y de negociación y firma de los acuerdos en el ámbito de la concertación social, del diálogo social tripartito. Ha tenido, en general dos o tres reuniones por año en Pleno (reuniones para firmar los acuerdos o para intentar resolver problemas de enjundia) y de entre ocho o diez por año en Comisión Permanente, para todo tipo de asuntos.

El Consejo Económico y Social de Castilla y León, CES, es el órgano por excelencia de la participación de las organizaciones económicas, sindicales y sociales representativas, de particular importancia por sus competencias y funciones y, además, por el trabajo intenso desarrollado por los responsables de CCOO en dicha institución.

La actividad realizada durante estos años y, en especial, todo lo ordinario y extraordinario de esta última etapa, no ha impedido nuestra alta participación en el trabajo y en la capacidad de propuesta, en las diversas actividades o iniciativas del CES. En este sentido, el nombramiento del nuevo presidente, Enrique Cabero Morán, ha determinado un nuevo impulso en la presencia del Consejo en múltiples actividades en las universidades, organizaciones económicas y sociales, entidades públicas o privadas, etc. presencia, al fin y al cabo, con rigor y seriedad, en la vida pública de la Comunidad.

Se ha recuperado y revitalizado el Grupo de Enlace (donde hay más de 20 entidades representativas), con mayor participación en las normativas que se discuten en el CES y con la incorporación de foros y reuniones de trabajo para conocer y reconocer sus

aportaciones y sugerencias en determinados temas. Se ha creado el Blog de reconstrucción, que de forma muy activa permite la recogida de opiniones de los consejeros y consejeras, ampliando de forma importante el traslado a las redes y con un significativo incremento del trabajo que realizamos.

A la actividad propia de las tres Comisiones de Trabajo y de la Comisión Permanente, que de por si es muy abundante, con los informes previos a toda normativa de leyes y de decretos, e incluso proyectos de planes estratégicos, etc., se ha unido la creación de una nueva comisión específica: la Comisión de Trabajo de la Agenda 2030 y el pacto Verde Europeo, en la que, a propuesta nuestra, se vio la oportunidad de programar acciones y posicionamientos escritos sobre los Fondos Next Generation. Aunque nuestra idea inicial era muy ambiciosa, incorporando acciones con expertos externos a la estructura del CES y algunas otras iniciativas con empresas de Castilla y León, el desarrollo de determinadas acciones ha sido imposible llevarlo a cabo. No obstante, ya está cerrada una hoja de trabajo con los diferentes CES de España y se han programado una serie de acciones dónde se pueda dar a conocer, de forma directa, la opinión del CES ante la Junta de Castilla y León.

Se ha continuado con el impulso al corredor del Atlántico, por la suma importancia que tiene para nuestra Comunidad y se está liderando en determinadas reuniones con los CES de los territorios afectados españoles y europeos (Francia y Portugal).

CCOO, dentro de su propuesta sindical de actuación para la mejora de la democracia representativa y participativa, ha propuesto y **tiene el recorrido asegurado**, la reforma del CES, que tiene en estos momentos 30 años de vida, para incorporar al grupo tercero nuevas organizaciones, básicamente del llamado tercer sector, que enriquezcan la pluralidad de propuestas. También estamos trabajando la **ampliación de la participación en el CES de otras estructuras del sindicato**.

Los Consejos, Comisiones y Comités, de carácter autonómico, suponen cerca de cincuenta órganos en nuestra comunidad. CCOO está presente en todos (salvo dos que tenemos que trabajar), por lo que decíamos con anterioridad y por la Ley 8/2008 de creación del C.D.S. y de la participación institucional de los agentes sociales, que lo promueve. Como objetivo inmediato planteamos mejorar las normativas de algunos de dichos órganos, así como la creación del Consejo del Trabajo Autónomo (ahora existe la mesa del Autónomo) y el Consejo de la Industria.

Los Consejos Sociales de las cuatro Universidades Públicas, los Consejos Sociales de la red de más de treinta Centros Integrados de Formación Profesional, así como los Consejos de Salud de Área y de Zona, más de 270, conllevan un trabajo y una presencia de responsables sindicales muy importante qué, dicho sea de paso, debemos mejorar en la coordinación y ganar en capacidad de propuesta y de actuación.

**Respecto a la Fundación Castilla y León** (antigua Fundación Villalar), el sindicato muy activo durante estos cuatro años y lo ha hecho en todo momento con afán renovador. Sobre todo cuando su Presidente, que lo es a la vez de las Cortes, tomó de forma

unilateral y en contra de lo que establecían sus Estatutos, la decisión de disolverla al hilo de la disminución de lo que Ciudadanos llamaba administraciones paralelas.

Liderando el discurso de las organizaciones de izquierda, nos negamos a su desaparición y nos empeñamos en su refundación. No tuvimos éxito del todo, pero no hemos desistido de nuestro propósito de transformar ésta Fundación. Creemos que sigue siendo oportuna una entidad de este tipo aún dependiendo de las Cortes, es decir, de la representación ciudadana, pero no nos parece adecuada ni su Presidencia ni la conformación del Patronato, pues faltan colectivos y también independencia del poder legislativo.

Del mismo modo que no nos parece de recibo una fundación que mire solamente al pasado, sino que ha de construirse a partir de ahora sobre una perspectiva de futuro y apoyada sobre todo en las virtudes que durante su quehacer ha demostrado. Por ejemplo, las tres ediciones de las Becas Fundación Villalar Castilla y León de creación artística, el Encuentro de Creadores de Castilla y León e incluso el Premio Valores Democráticos para centros de enseñanza. Añadamos, en fin, la configuración en ella de un nuevo espacio donde situar problemas agudos de la Comunidad que en determinados momentos es necesario sustraer del debate político para regresar a él debidamente condimentado, **una factoría de ideas en materias como los desequilibrios territoriales, la despoblación y todo tipo de brechas que nos consumen.**

Nuestra Oficina sindical de relaciones con las Cortes fue una apuesta del anterior congreso de CCOO de Castilla y León. Las tareas y los frutos alcanzados en la mejora de nuestro trabajo de coordinación para las actuaciones de las estructuras federativas y territoriales, como de las propias CCOO de Castilla y León, en materias generales y también con conflictos sindicales de empresas concretas o sectoriales, etc., en este ámbito tan importante en la vida de los trabajadores y de la ciudadanía de nuestra Comunidad, ha permitido a la oficina ampliar nuestro campo de información, influencia y actuación con los grupos parlamentarios y los propios partidos políticos.

Como materias reseñables en este ámbito sería nuestra propuesta de mejora de la democracia representativa y participativa que conlleva una reforma del Estatuto de Autonomía, la muy necesaria reforma del Reglamento de las Cortes y la propuesta de una ley de consultas y de referéndum, entre otras; nuestro acuerdo/pacto fiscal fraguado con el Partido Socialista, Podemos e Izquierda Unida; varias PNL importantes, como por ejemplo la que nos permite acudir a las Cortes con la Memoria de Diálogo Social; la PNL sobre la defensa del modelo de Diálogo Social tripartito; la PNL relacionada con el apoyo de la Junta a la negociación colectiva en materia salarial, entre otras.

**Respecto a los procesos de diálogo social autonómico**, ligados en muchos casos y por diversos motivos a órganos de participación institucional citados, durante esta etapa congresual, han sucedido muchas cosas. En una primera fase, todavía con el gobierno

de Juan Vicente Herrera, en el año 2018 firmamos nueve acuerdos en torno al empleo, la formación, la conciliación, la migración, la dependencia, la vivienda, lo forestal y el medio ambiente, así como con la calidad del empleo en las contrataciones. Un año excepcional en cuanto al número de mesas y de materias acordadas. En 2019 se produjeron cuatro acuerdos: políticas de empleabilidad de la juventud, el plan anual de políticas de empleo, la revisión del III acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial y el acuerdo incumplido de la extensión de competencias y territorial del Serla.

Se acordaron, por tanto, en estos dos años muchas materias, que junto a las que estaban vigentes, llegaban a sumar en torno a 20 acuerdos de Diálogo social autonómico.

En este año 2019 se produjeron las elecciones autonómicas y locales, y los resultados electorales y la composición del gobierno afectaron sobremanera a los procesos de concertación social autonómico, y también local.

**El gobierno de coalición de derechas y la entrega por parte del PP de la Consejería de Empleo y de Diálogo Social al partido de Ciudadanos**, así como la Vicepresidencia de la Junta, **conllevó, como nos temíamos, un cambio sustancial** en las relaciones laborales y de empleo, así como en las formas, en las relaciones históricas en los ámbitos del diálogo social.

No obstante, en ese momento, el nombramiento del ex-presidente del CES como Consejero de Empleo y responsable del diálogo social, permitió que en un año en que no había mucho que negociar, pactáramos en febrero el Plan anual de políticas de empleo 2020 y un compromiso de mesa de negociación para hacer una nueva ley de violencia de género.

La llegada de la pandemia nos hizo negociar y acordar un Plan de medidas a favor trabajadores/as, autónomos, familias y empresas por el covid-19, en marzo, y acordamos entre otras medidas, las ayudas económicas a los Ertres, que en ese momento eran miles y miles de trabajadores y cientos de empresas y que, en definitiva, por el propio acuerdo y por el incumplimiento de la Junta de lo acordado, y el gran conflicto creado, conllevó el cese/dimisión de dicha persona.

**La llegada de una nueva Consejera**, que sigue siéndolo, **no trajo más que problemas**. Aún así, pactamos un nuevo Plan de Choque por el empleo en noviembre de ese año, con programas de creación de empleo local, ayudas en los Ertres por causas Etop, ayudas a empresas y sectores concretos como la hostelería y el turismo, etc. Pero los problemas se fueron acrecentando: el cuestionamiento del modelo y de los partícipes del diálogo social; el incumplimiento de la extensión de competencias y territorial del Serla, el incumplimiento de lo acordado en la mesa de Formación y la persecución consiguiente para expulsarnos del sistema, las ayudas en los Ertres, fueron y son los

más importantes, pero no los únicos. A ellos se ha unido en fechas recientes otras tres materias: Fundación Anclaje, el registro de las elecciones sindicales y la dificultad de participación institucional en los órganos de la propia Consejería.

El año 2020, pese a todo lo dicho, tenía una virtud a los efectos de la concertación con el gobierno. Culminaban bastantes acuerdos, además de importancia singular, en diversas materias y, por tanto, teníamos que abrir mesas de negociación para alcanzar nuevos acuerdos, y la inmensa mayoría de ellos están situados en otras Consejerías, básicamente con responsables del PP.

Esta es la principal razón, junto a la historia de más de veinte años y las normativas del Estatuto de Autonomía y la propia Ley 8/2008, para poder haber culminado en el año 2021, recientemente, la firma de seis acuerdos, después de más de seis meses de negociación, y cuando por los responsables se quería lo contrario.

Estos son, como conocéis, el Plan de Empleo, el de Plan de Formación Profesional, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el de Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el empleo, el Plan anual de empleo (Paecyl 2021), y el acuerdo de Dependencia. Junto a ello siguen abiertas, porque así se produce con naturalidad otras cinco mesas de negociación que llevan un trabajo de meses (III Acuerdo Marco, Transición Justa cambio climático, Violencia de Género; IMV/RGC y la mesa socioeducativa, que deben culminar en acuerdos, ese es el objetivo, a mediados/finales de julio.

Es importante destacar también, que se han constituido dos mesas “institucionales” con los miembros del Diálogo Social, que no son de negociación y posible acuerdo, sino que son de participación, influencia, propuestas, conocimiento... en torno a los Fondos Europeos una y la otra con los Convenios autonómicos de Transición Justa en las zonas mineras de León y Palencia y nuclear de Garoña.

Si todo se produce con cierta normalidad, y no es el caso, por los conflictos explicados, en otoño de 2021 tendremos que negociar, porque culminan, materia de vivienda, de migraciones, así como el plan de empleo para 2022, entre otras materias posibles, que las hay.

Por todo ello, y pese a la política antisindical y contraria a la concertación de la Consejería responsable, el proceso de negociación con la Junta de Castilla y León está siendo muy intenso por materias, por mesas de negociación, por consejerías, por acuerdos ya firmados y por posibles acuerdos nuevos.

Los conflictos en las materias citadas siguen existiendo y con gran intensidad. CCOO de Castilla y León va a seguir con más fuerza, si cabe, en la pelea para conseguir hacer cumplir los acuerdos mencionados y dar solución a los problemas creados, especialmente en el ámbito del empleo y las relaciones laborales. Por ello adaptaremos nuestra estrategia de relaciones con la Junta, acorde a los

incumplimientos y las decisiones unilaterales no consensuadas. Esto producirá un nuevo escenario, hasta ahora desconocido, donde combinaremos los acuerdos con la confrontación pública en los desacuerdos.

Pero estos no son los únicos, ha habido en nuestra Comunidad, conflictos muy importantes por motivos bien conocidos, por los incumplimientos de acuerdos de la Junta como empresa, que es imprescindible referenciarlo aquí. Por citar algunos, el más importante sin duda, **el no cumplimiento** del acuerdo para **la implantación de las 35 horas** en la Junta, con múltiples actividades y movilizaciones del personal, **con huelga general incluida** y que, pese a todos los esfuerzos de las Federaciones del Área Pública de CCOO, sigue sin cumplirse lo acordado. Otro ejemplo de menosprecio a la representación de los trabajadores y trabajadoras, es el Decretazo sobre el personal sanitario que anulaba derechos conquistados, así como el acuerdo exclusivo de la Consejería con un sindicato corporativo de enfermeras, que han conllevado en este ámbito numerosas movilizaciones y actuaciones de todo tipo. También los conflictos constantes con la Consejería de Educación, sobre todo a raíz de la pandemia, pero ya antes, sobre un buen número de actuaciones y materias educativas.

La Junta de Castilla y León tiene una doble condición, como gobierno y como empleador. Por ello, debemos intensificar el proceso de información y colaboración en materia de diálogo social con las Federaciones del área pública, para no producir disfunciones en la acción sindical sectorial, sino más bien todo lo contrario, para que las Federaciones del área pública, puedan aprovechar nuestra posición privilegiada de sindicato mayoritario en el ámbito general.

Lo mismo ocurre con el diálogo social provincial, tanto con ayuntamientos como diputaciones, por lo que tenemos que estrechar la información en este caso con la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

Debemos hacer un esfuerzo informativo, para mostrar a la sociedad los beneficios de los acuerdos del diálogo social, ya que algunas veces no lo divulgamos lo suficiente, y es el gobierno quien bien lo vende.

Por otro lado, ha habido procesos nuevos muy interesantes, pocos en general, **de diálogo social tripartito sectorial**, entre ellos cabe citar el de la **Mesa del Juego Responsable** y la otra en el ámbito de la crisis de la pandemia, con la **Mesa de Hostelería, Turismo y Ocio**, ésta última aún sin cerrar, y que podría dar en los próximos días un acuerdo con programas de ayudas a trabajadores, autónomos y empresas de dichos sectores, además de compromisos de negociación colectiva.

**Respecto a los procesos de Diálogo Social local** en Castilla y León, llevados a cabo durante este período congresual, trabajo y responsabilidad de las organizaciones territoriales con el apoyo de la Comisión Ejecutiva Autonómica, debemos apuntar que, en general se ha consolidado y ampliado el campo de actuación en cuanto al número

de Diputaciones y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes con los que negociamos y llegamos a acuerdos, además de ampliar en ciertos casos a nuevas materias como la vivienda social, la movilidad y sostenibilidad, etc., y, sobre todo, a raíz de la pandemia han entrado materias económicas, fiscales y de protección a empresas y sectores en muchos de estos acuerdos nuevos negociados y firmados en el año 2020.

Estos procesos que vienen organizados desde el 2015/16 donde constituimos los Consejos de Diálogo Social Locales, creemos que, en general, en esta etapa los procesos de negociación y acuerdos se han consolidado, extendido y ampliado, convirtiéndose estos procesos de concertación en una de las fortalezas básicas del diálogo social tripartito en Castilla y León.

No obstante, hay que seguir constatando las dificultades objetivas que existen en algunos territorios, donde nunca se han llegado a producir acuerdos globales con las instituciones, por motivos varios, como son los casos de Palencia o Soria, además de problemas específicos en Salamanca donde en la Diputación no se creó el Consejo de Dialogo Social.

Tendremos que seguir trabajando para conseguir extender el órgano de participación y negociación y los procesos consiguientes de posibles acuerdos allí donde no se ha podido hacer y a las entidades nuevas, caso del municipio de Arroyo de la Encomienda en Valladolid, que ha superado los 20.000 habitantes.

## **POLÍTICA INDUSTRIAL Y PLANES TERRITORIALES COMO PARTE DE NUESTRA ACCIÓN EN LO LOCAL.**

La intervención del Sindicato en la política industrial y de competitividad de la Comunidad viene de bastante antiguo, gracias a los Acuerdos de Diálogo Social que, desde 1993 abordaron el desarrollo industrial de Castilla y León, y desde 2005, se consolidan en los acuerdos marco de competitividad e innovación industrial, con el objetivo general de impulsar la reindustrialización de la Comunidad, aumentando el peso de este sector en el VAB.

Derivada del III Acuerdo Marco, se aprueba consensuada la Ley de Industria de 2014 y el Plan Director de Promoción Industrial, a partir del que se articulan los programas territoriales de fomento, para atender a necesidades específicas en entornos industriales donde se hayan producido procesos de cierres de empresas y de debilitamiento de la actividad económica por razones diversas.

**Los programas territoriales de fomento, aprobados y desplegados o en marcha hasta el momento, desde 2017, son los de Miranda de Ebro, Béjar, Benavente, Villadangos del Páramo, Ávila y el de Medina del Campo y comarca, actualmente en fase de diseño.**

Mención aparte merecerían dos planes anteriores a la entrada en vigor del Plan Director de Promoción Industrial, que por su alcance y características desbordan los objetivos de los programas territoriales de fomento, aunque comparten con éstos el objetivo de atender de manera integral los problemas económicos de un territorio derivados de crisis industriales, desmantelamiento económico o falta de alternativas para el mantenimiento de la actividad, el empleo y la población.

Nos referimos, por una parte, al **Plan Soria**, cuyo ámbito de actuación abarca toda esa provincia, y por otro, al **Plan de Dinamización de Municipios Mineros**, que nació con el objetivo principal de mantener la actividad minera haciendo más competitivas las explotaciones aún en marcha y ha tenido que ir derivando sus objetivos hacia la búsqueda de alternativas económicas en las comarcas afectadas, conforme se ha ido precipitando el cierre de toda la minería del carbón primero, y finalmente de las cuatro centrales térmicas que permanecían abiertas en Castilla y León, Velilla en Palencia y La Robla, Compostilla y Anllares en León. La continuidad de este Plan, prorrogado por el momento un año, hasta final de 2021, habrá que seguir exigiéndola, más allá de los procesos de Transición Justa, a los que debe complementar, concretando los compromisos de la Junta de Castilla y León con las comarcas mineras y su futuro durante los próximos años.

La diversidad de los programas territoriales de fomento deriva de que responden a situaciones y contextos de por sí muy variados, desde la atención a polígonos industriales con pérdida de actividad, como es el caso de Miranda de Ebro o Benavente, hasta la atención de territorios con problemas estructurales de falta de actividad económica y de empleo. A este objetivo responden más los Planes de Soria, Cuencas Mineras o Béjar.

En el inicio de la nueva legislatura, hace ahora dos años, la Junta planteó, junto a los programas ya en vigor, su intención de poner en marcha otros seis durante esta legislatura, de los que hasta el momento sólo se han abordado dos, el de Ávila, ya en marcha y el de Medina del Campo y su comarca, actualmente en elaboración. Quedarían en consecuencia tres planes más a abordar en estos próximos años, conforme a esa propuesta: Tierra de Campos, Sierra de la Demanda (entorno de Pradoluengo) y Este de Segovia.

Desde CCOO ya hemos planteado nuestra demanda de promover **un plan más, dirigido a Zamora**, dada su situación de declive económico, envejecimiento y pérdida de actividad y de población. Esta propuesta tendrá que ser canalizada en los próximos meses.

**La figura de los programas territoriales**, pese a la limitación de su impacto porque los recursos que se destinan son modestos, **nos parece adecuada por la heterogeneidad de la Comunidad y la necesidad de ajustar las políticas a las necesidades de cada territorio**, así como por los fuertes desequilibrios internos entre provincias y zonas. Ello

sin perjuicio de la necesidad de una política industrial general y de estrategias sectoriales específicas que promuevan el desarrollo de los diferentes sectores, especialmente los considerados estratégicos para Castilla y León.

Hasta el momento el diálogo social ha abordado únicamente uno de esos planes, dirigido al macrosector del Hábitat, en cuya redacción se está trabajando en este momento.

Tanto los programas territoriales como los sectoriales, por tratarse de figuras nuevas, y en un contexto de complejidad e incertidumbre como el que ya vivíamos, y que la crisis sanitaria ha venido a precipitar definitivamente, están poniendo a prueba nuestra capacidad como organización sociopolítica para implicarnos en los problemas de nuestra Comunidad, no sólo como representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, **sino también como agentes políticos activos en la realidad del territorio, en sus problemas estructurales y en sus necesidades económicas y sociales.** Ello nos exige diálogo con el resto de agentes en el territorio y nos exige un trabajo intenso y en permanente actualización de análisis de la realidad y de estudio de opciones y posibilidades por las que apostar, para el desarrollo de nuestra Comunidad, reforzando nuestra capacidad de propuesta, y aprendiendo a articular nuestro conocimiento de la realidad en las empresas con nuestras propuestas en el marco de las políticas generales, aprovechando la amplitud del conocimiento del Sindicato en planos tan diversos, y a la vez tan íntimamente conectados.

En relación a los programas territoriales, también vemos la importancia de que se pongan en relación con los acuerdos de diálogo social local y/o provincial, cuando existan en el mismo ámbito, para lograr sinergias entre ambos y para dar coherencia a nuestras actuaciones.

Debido a los cambios económicos y tecnológicos que se han producido a lo largo de los últimos años, así como a la ausencia en el III Acuerdo Marco (2014-2020) de referencias a materias ya estratégicas como la digitalización, durante 2018 se procedió, por iniciativa sindical, a una **revisión de dicho acuerdo, firmada en enero de 2019.**

En esta revisión se apuesta por los sectores de la RIS3 (automoción, agroalimentario, Energía, salud y calidad de vida, hábitat, turismo, patrimonio y lengua española) por la innovación, el crecimiento y la internacionalización de las empresas, así como por los instrumentos de apoyo al Acuerdo, como el Instituto para la Competitividad Empresarial (ICE) o la Fundación Fafecyl Anclaje.

Con carácter general, la Revisión del III Acuerdo Marco se centró, más allá de las cuestiones transversales, en tres materias principales, que o bien no habían sido incorporadas al Acuerdo cuando se firmó, como la digitalización productiva, o no habían tenido desarrollo adecuado hasta el momento, como era el caso de la

Responsabilidad Social Empresarial o el instrumento previsto en el Acuerdo para fomentar la innovación y la diversificación de actividades en el medio rural (ADE Rural).

En materia de **Industria 4.0** (digitalización), además de la financiación para equipamientos de centros públicos de formación profesional que imparten familias industriales, y la creación de un centro de innovación y formación del profesorado por ahora pendientes, se acordó la convocatoria específica de formación para personas ocupadas y desempleadas en especialidades de digitalización. Se acuerda impulsar las medidas de diagnóstico de digitalización para pymes y micropymes y las ayudas que gestiona el ICE con ese fin, así como el impulso de los centros tecnológicos, a partir de la reordenación de la red pública y privada de estos centros. Estos avances deben consolidarse ahora y asegurar objetivos sectoriales en esta materia así como el seguimiento de estos procesos en un órgano donde las organizaciones sindicales estemos representadas y podamos conocer y anticiparnos a las necesidades de los sectores, así como a las de los trabajadores y trabajadoras que de forma generalizada verán cambiar el contenido de su actividad laboral en los próximos años y necesitarán ver reforzadas y adaptadas sus competencias periódicamente.

Así mismo, será preciso insistir en que la inversión en I+D+i, especialmente la pública se incremente, tanto aprovechando los fondos de recuperación y resiliencia como incrementando la inversión propia que sigue estando por debajo de la media nacional.

**En cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**, con la revisión del III Acuerdo se dota por primera vez de presupuesto a esta línea del plan, que había carecido hasta ese momento de recursos específicos, previéndose medidas como la unificación de las comisiones de ordenación y seguimiento del mismo, el diagnóstico de la situación de Castilla y León y la puesta en marcha de incentivos para la elaboración por las empresas de planes de responsabilidad social. Asimismo se prevé trasladar a la contratación administrativa criterios de valoración relacionados con la lucha contra la despoblación, el desarrollo rural y el arraigo empresarial. El despliegue de estos objetivos ha estado muy limitado, sobre todo por la situación sanitaria, que desplazó esta materia a un segundo plano en las políticas, aunque se realizó el estudio acordado y se han hecho ciertos avances en difusión, que deben consolidarse ahora en la negociación del nuevo Acuerdo como una política de Comunidad estructurada y estable.

Finalizada la vigencia del III Acuerdo Marco, desde el otoño pasado estamos trabajando en su renovación, condicionada también por los efectos de la crisis sanitaria y por el nuevo marco de fondos, que van a ser determinantes para las políticas económicas durante los próximos años. El IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial e Industrial se concluirá probablemente durante el mes de julio con un enfoque más abierto que los anteriores a todos los sectores productivos de la

Comunidad, y no sólo circunscrito a la Industria, para estimular en todos ellos estrategias de impulso de la innovación, la digitalización de las empresas o el desarrollo de la economía circular.

La Fundación Fafecyl-Anclaje, además de su papel colaborador con el ECYL en la planificación y seguimiento de la formación para trabajadores, tiene un papel clave en el apoyo al despliegue de los programas territoriales de fomento, entre otras iniciativas derivadas del Acuerdo Marco de Competitividad, así como en la aplicación del Protocolo de Empresas en Crisis para evitar las deslocalizaciones y buscar salidas a las empresas con dificultades. Esta labor, que alentamos en su momento desde CCOO de Castilla y León, nos llevó a promover varias iniciativas con proyección europea, a través del Parlamento y el Comité Económico y Social Europeo, en relación a los problemas generados por la insuficiente legislación europea y española sobre las deslocalizaciones de empresas, incluso si estas han recibido subvenciones o ayudas económicas públicas.

Con la colaboración del CES de Castilla y León y del Comité Económico y Social Europeo (CESE), el 29 de noviembre de 2019 se celebró, en la sede del CES de Castilla y León, un encuentro de representantes de instituciones y organizaciones con expertos en la materia, en el marco de una jornada sobre las deslocalizaciones industriales y propuestas para la aprobación de una norma que evite estas situaciones en la Unión Europea, donde entre otros ponentes, participó Oliver Röpke, presidente del Grupo de los Trabajadores del CESE. En dicha jornada se apuntaron conclusiones de gran interés para su traslado a las Instituciones Europeas por el CESE, en su papel propositivo ante esas administraciones; en concreto, la necesidad de evitar, mediante un regulación comunitaria precisa, las deslocalizaciones entre países de la Unión Europea, como instrumento de las empresas de aprovechar las condiciones ventajosas que cada estado ofrece para atraerlas. La pandemia paralizó la continuación de esta iniciativa, sobre la que será preciso volver en los próximos meses.

## **LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA**

El cierre definitivo en este periodo de la práctica totalidad de las minas de carbón que quedaban operativas, después de 100 años de actividad extractiva, así como el cierre de todas las centrales térmicas, constituye un verdadero punto de inflexión en la economía de las zonas afectadas, que en el caso de la provincia de León presenta un alcance especialmente grave, provocando el desplome del sector energético, que era clave para la economía de la provincia.

Este cierre tiene también connotaciones muy profundas para el movimiento sindical, y en particular para las Comisiones Obreras, que encuentran en la actividad minera, y en Lacia, uno de sus primeros referentes históricos, si no el primero de todos, por lo

que este momento constituye también un punto de giro en nuestra propia historia, y la responsabilidad de preservar para el futuro la experiencia de esa lucha tan intensa y dilatada en el tiempo por dignificar las condiciones de trabajo en la minería. Una historia difícil, convulsa y no exenta de fracasos pero también una historia de logros y conquistas que cambió para siempre la leyenda negra de las condiciones de trabajo en la minería. Preservar esa experiencia y asegurar que las comarcas conserven para el futuro sus huellas, en lo posible en forma de recurso para la viabilidad del territorio, es una responsabilidad que también nos corresponde y en la que debemos implicarnos, con generosidad y ambición.

Más allá del debate sobre la minería y su cierre, y el modo en que este proceso se ha desarrollado, el Sindicato debe estar también en la transformación económica de estas comarcas, apoyando la reorientación profesional de los trabajadores y trabajadoras afectados por esta cadena de cierres y asegurando el cumplimiento de las medidas protectoras previstas en el Plan del Carbón, y asimismo participando en los procesos de Transición Justa, sobre los que pivotará la reactivación económica de las comarcas.

Hemos participado con nuestras propuestas en el trámite de información pública de los convenios de transición justa lanzados para las comarcas de León y Palencia, y lo estamos haciendo en el caso del convenio para Garoña.

Hemos promovido una **Mesa con la Junta y el Ministerio para un mejor seguimiento de estos procesos**, y tendremos que seguir defendiendo que **el Plan de Dinamización de Municipios Mineros 2014-2020, que se ha prorrogado un año, tenga continuidad en el nuevo marco de la Transición Justa, manteniendo el compromiso de la Junta de Castilla y León con estas comarcas**, especialmente con las zonas más deprimidas y despobladas, donde va a ser difícil que surjan alternativas privadas con la consistencia suficiente para servir a estos territorios de motor económico.

En el caso de la provincia de León, la situación derivada del desmantelamiento de la actividad extractiva y energética tiene un impacto especialmente grave sobre la actividad económica en la provincia, lo que exigía, y así se propuso, abordar medidas urgentes y adecuadamente coordinadas, entre todas las Administraciones, para contrarrestar esta situación y revertir la caída libre en que la economía de la provincia se encontraba y encuentra.

Las organizaciones sindicales canalizamos el clima de profundo malestar social derivado de esta situación, que se reflejó en las manifestaciones masivas que tuvieron lugar en la capital y en la provincia, y las Administraciones respondieron a ella asumiendo el objetivo compartido de abordarla y hacerle frente.

Así se constituyó formalmente en marzo de 2020 la **Mesa para el Desarrollo Económico y Social de la provincia de León**, con presencia de todas las administraciones y los agentes sociales y económicos de Castilla y León, creándose una Agencia como instrumento estable y ejecutivo de actuación, y designándose un equipo de expertos para asistirle en el diseño de una estrategia común, a cuyo fin se preveía la celebración de tres foros que recogieran el sentir de las administraciones locales, las empresas y la sociedad de la provincia.

El arranque de la Mesa por León se ha visto inevitablemente afectado, entre otros obstáculos, por la situación sanitaria, que ha dificultado durante este año el despliegue de las primeras actuaciones previstas. Pero también esta situación y sus derivaciones, principalmente el proyecto de recuperación abordado por los Fondos Next Generation con el impacto previsto para el conjunto de la economía, española y castellana y leonesa, pueden exigir la reformulación de nuestra propia propuesta, en el contexto actual, aprovechando las oportunidades del nuevo escenario, con el fin de renovar sus objetivos y superar la situación de punto muerto en que se encuentran la Mesa y la Agencia, sobrepasadas por el nuevo contexto de previsión de fondos, en la que esta Mesa no está logrando jugar el papel articulador que se quería para ella, de las inversiones y fondos que pudieran llegar a la provincia, lo que es necesario reconducir cuanto antes.

## **LAS INFRAESTRUCTURAS EN NUESTRA MACROAUTONOMÍA**

En el ámbito de las infraestructuras y el transporte, este periodo ha sido muy intenso. En el año 2018, fruto de la reunión celebrada en Ponferrada con los compañeros y compañeras de las organizaciones de CCOO de Asturias, Galicia y Castilla y León, y con la participación de la Unión y la Federación de Servicios a la Ciudadanía, se aprobó una declaración reivindicando para la inclusión del Corredor Atlántico en la Planificación de la Red Transeuropea de Transporte por Ferrocarril. Por ello, desde el sindicato seguimos utilizando todos los resortes a nuestro alcance para que este Corredor sea una realidad.

Estamos trabajando con el CES de Castilla y León para que siga liderando una iniciativa con los CES nacionales de País Vasco, Andalucía, Galicia, Canarias, Extremadura, y europeos de Nouvelle Aquitaine, Países del Loira, Bretaña, Normandía y Centre-Val de Loire en Francia, y el Foro Océano de Portugal. Su principal objetivo es el desarrollo de la cooperación entre los socios profesionales representantes de la sociedad civil en el Espacio Atlántico, con la finalidad de influir sobre las políticas europeas con incidencia sobre la fachada atlántica.

Para Castilla y León se trata de una apuesta estratégica al situar a León y su entorno como un nudo imprescindible y articulador del arco Atlántico Cantábrico en el ámbito de la logística ferroviaria.

En ese mismo año 2018, se iniciaron los trabajos para la elaboración de la propuesta sindical en materia de infraestructuras y transporte que desembocó en el documento aprobado por la Ejecutiva Regional en febrero de 2019 con el nombre: “Movilidad, Transporte e Infraestructura. Una Propuesta de CCOO”.

Este documento fue elaborado en colaboración con FSC, la Secretaría de Migraciones y Medio Ambiente, y la Secretaría de Organización y Comunicación que era la encargada de organizar el proceso deliberativo. La iniciativa desde el principio, pretendió ser muy participativa. Se implementó una encuesta que contó con un seguimiento notable, más de 900 respuestas. Una vez elaborado el primer borrador, se realizaron jornadas con todas las organizaciones provinciales y federales lo que sirvió tanto para el enriquecimiento del propio documento como para crear conciencia de grupo sobre las políticas que sobre las infraestructuras y el transporte debía defender nuestra organización sindical.

El documento parte de la apuesta del sindicato por una movilidad sostenible, por el transporte público, entre ellos la creación de un sistema de cercanías a través una red regional express ferroviaria y por los modos más respetuosos con el medio ambiente. Se apuesta, igualmente, por la mayor seguridad. Y se apuesta por la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y del sistema productivo.

El documento se presentó públicamente en una jornada celebrada el 13 de marzo de 2019 en el CES, donde pudimos contar con la presencia e intervención del Ministerio de Fomento, de la Junta de Castilla y León, de la Presidencia del CESCYL y de la Universidad de Valladolid.

Fruto de este proceso de debate y de los contactos institucionales, la Consejería de Fomento Medio Ambiente de la Junta ha presentado el proyecto del Corredor ferroviario Palencia-Valladolid- Medina del Campo a la convocatoria Europea de Fondos Next Generation.

## **NUESTRO COMPROMISO EN LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO**

El contexto de trabajo en el área de medio ambiente ha sido *la crisis climática*, una realidad que no es nueva pero que en estos últimos años ha ido cobrando cada vez mayor relevancia y reconocimiento social, en parte debido a la urgencia necesaria en las actuaciones para hacerle frente. En este contexto han surgido movimientos sociales que han presionado a las instituciones de todo el mundo para declarar el estado de emergencia climática; en estos cuatro años ha habido un tsunami de informes, planes, estrategias y normativas relacionadas con mitigar el impacto del cambio climático y adaptarnos a él. El sindicato no ha sido ajeno a este momento y ha participado activamente en la transición ecológica que está en marcha, planteando propuestas para abordarla desde el ámbito sindical, dinamizando centros de trabajo sostenibles, y además asumiendo un papel ejemplarizante con su propio funcionamiento interno.

Se han desarrollado tres ejes de trabajo fundamentales. El más importante ha sido la **Transición Justa** como elemento transversal a los cambios que se están promoviendo en todos los sectores económicos que defiende los derechos de los trabajadores y trabajadoras y las comarcas afectadas. Este concepto sindical se ha consolidado en el programa político en los últimos años. En el proceso de transición hacia una economía baja en carbono, hacia una sociedad resiliente al cambio climático y hacia un modelo de producción y consumo sostenible, se van a producir y es necesario que lo hagan, importantes cambios tanto en lo económico como en lo político y social. El sindicato hemos querido anticiparnos a estos cambios que deberán hacerse sí o sí en el sistema productivo y de consumo de bienes y servicios para disminuir su impacto. Sindicalmente, *hemos defendido que los cambios se hagan evitando que los trabajadores y trabajadoras y los territorios, salgan afectados*. Sectores como la generación eléctrica, la automoción o la construcción son los primeros que están abordando esta transformación, que finalmente afectará a todos los sectores, agricultura y ganadería, turismo, educación, etc.

El cierre de minas y centrales de energía en nuestra Comunidad han sido muy relevantes y de gran impacto y nos hemos movilizado para aminorar el perjuicio y buscar alternativas. En este sentido, hemos participado activa y coordinadamente con otras organizaciones del sindicato en los *Convenios de Transición Justa* del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para las zonas afectadas por la transición energética en León, Palencia y Burgos. En distintos ámbitos del diálogo tripartito, hemos impulsado medidas para asegurar la formación y recualificación de las personas trabajadoras y empleos verdes. A nivel autonómico, firmamos el **Acuerdo de Diálogo Social para promover una transición justa frente al cambio climático 2018-2020** y se está negociando su renovación. Se participó en la Revisión del *III Acuerdo Marco para la competitividad e innovación industrial en CyL 2014-2020 en su anexo de energía*. A nivel local se han introducido propuestas de transición justa en los acuerdos de Diálogo Social de las ciudades de Burgos, Ávila y Valladolid.

Para materializar propuestas concretas hemos hecho un trabajo cooperativo y coordinado todas las organizaciones de las Comisiones Obreras, tanto federativas como territoriales y en temas muy variados. Desde nuestra *Asesoría Sindical Medioambiental* se ha realizado un trabajo potente con la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios para realizar el *Informe sobre la gestión de los residuos sanitarios* del que resultó un compromiso de la Gerencia Regional de Salud de realizar *Planes Estratégicos de Medioambiente* para reducir la Huella Ecológica de la actividad sanitaria incluyendo el tema de la movilidad entre otros. También se consiguió el compromiso de ampliar las competencias de los Comités de Seguridad y Salud para abordar cuestiones ambientales.

Junto con la Federación de Construcción y Servicios se ofreció formación a delegados/as de cementeras para que conocieran cómo participar de la gestión ambiental de sus centros de trabajo y se organizó una jornada sobre “Transición Justa hacia un Hábitat Sostenible” viendo las posibilidades y necesidades en sus sectores.

Un tema que ha sido ampliamente debatido en nuestras organizaciones ha sido el **cuestionamiento del modelo de desarrollo agroganadero** en nuestra Comunidad. El actual sistema pone en peligro la cantidad y calidad del agua disponible en los acuíferos a corto y medio plazo, demostrando que no es sostenible porque no se puede mantener en el tiempo. A mayores, tiene controvertidas repercusiones sociales porque el empleo generado no es de calidad ni importante en número por la mecanización en la agricultura y ganadería; mas aún, si lo ponemos en relación con la incompatibilidad con otro tipo de negocios y empresas que generan empleos de mejores condiciones.

En España el sistema de “*empresas integradoras*” supone un tercio del total de empresas ganaderas cuando en otros países de Europa es residual. En nuestro sistema la “*empresa integradora*” es la propietaria de los animales, se encarga de pagar los insumos necesarios para su crianza (alimentación, medicamentos, servicios veterinarios...) y cobra por la venta de los cerdos. La función del ganadero es el cuidado y cría de los animales de los que no es propietario. Se hace cargo del gasto de las instalaciones, de los gastos energéticos, medioambientales y de la mano de obra. Este sistema es rentable cuanto más grande es la instalación, requiriendo más agua y generando más residuos. Al tiempo que se abren estas granjas, cierran otras de producción familiar por no poder competir económicamente con este sistema capitalista de producción alimentaria. Aquí se produce la carne pero se exporta a China donde están las industrias de transformación que generan más riqueza y empleo.

El incremento de este tipo de macrogranjas en nuestra Comunidad se ha multiplicado peligrosamente y la legislación laxa de la Junta de Castilla y León cede a las presiones de las organizaciones patronales favoreciendo su instalación sin límites razonables. En los órganos de participación institucional, Comisiones Obreras hemos sido críticos con la rebaja de condicionantes ambientales que ponen en riesgo nuestro derecho al medio ambiente saludable y la continuidad e implantación de otro tipo de empresas. Hemos hecho alegaciones al *Decreto de zonas vulnerables a la contaminación de las aguas por nitratos procedentes de fuentes de origen agrícola y ganadero* exigiendo su implantación y control y al nuevo ciclo de planificación de la Confederación Hidrográfica del Duero. Y en las Comisiones Territoriales de Urbanismo y Medio Ambiente de varias provincias donde el número de proyectos es considerable, hemos sido críticos con la rebaja de las exigencias ambientales a este tipo de instalaciones.

En el Consejo de Comisiones Obreras de Soria en enero de 2021 se abordó el proyecto ganadero más cuestionable de todos los que están en marcha en España: **la macrogranja de Noviercas** con capacidad para más de veinte mil vacas. El modelo de desarrollo rural que defendemos es incompatible con negocios que, lejos de generar riqueza y empleo, esquilman nuestros recursos naturales aprovechando la despoblación y el abandono de nuestras comarcas.

Una línea de trabajo más interna dentro del fomento de una transición en los centros de trabajo, ha sido la aprobación y puesta en marcha de nuestro propio **Plan de sostenibilidad 2019-2021** contando con la participación de las 17 organizaciones territoriales y federativas. Con las medidas que se han puesto en marcha hemos conseguido el Sello del MITECO de reducción de las emisiones de CO2 asociadas a nuestra acción sindical diaria con el cálculo de la Huella de Carbono de las sedes de Ávila, Salamanca y Burgos. Así hemos dado ejemplo a otros centros de trabajo y mostrado una hoja de ruta modelo de la necesaria transición hacia otras maneras de producir bienes y servicios que deben generalizarse. Nuestra organización se ha visibilizado a nivel social y sindical como agentes activos en la lucha contra el cambio climático y hemos participado en actos como la Cumbre Mundial por el clima COPMADRID 2019.

Para favorecer que se pongan en marcha iniciativas similares en otros centros de trabajo, hemos ofrecido formación en distintos formatos a delegadas y delegados y a responsables en nuestras estructuras. En esta labor de sensibilización, nos hicimos eco de la campaña confederal “Impulsa la Transición” que promueve herramientas para hacer nuestros centros de trabajo más sostenibles. Se presentó en septiembre de 2019 a más de cien representantes sindicales a quienes se explicó la necesidad de ser agentes activos en las empresas en temas ambientales. Esta asamblea coincidió con la “Huelga Mundial por el Clima”, un potente movimiento social internacional, que apoyamos desde las Comisiones Obreras.

Continuando con los ejes abordados en materia medioambiental, el segundo ha sido la **Movilidad Sostenible al Trabajo**; un tema que aglutina empresa, sindicato y medio ambiente y es común a todos los centros de trabajo. El cambio climático nos obliga a un cambio hacia una movilidad más sostenible que es más saludable pero también más económica y más justa para las personas trabajadoras, ya que no obliga a disponer de un vehículo particular para acceder a un puesto de trabajo.

Hemos sido proactivos en este tema dotándonos de nuestro propio plan de movilidad sostenible 2020-2021 cuya puesta en marcha se ha visto dificultada por la pandemia pero que está sirviendo para que las organizaciones vivamos en primera persona la negociación de un plan ya que la Mesa de Movilidad, órgano de consulta y participación, está formada por todas las organizaciones territoriales y federativas.

Esta experiencia, pionera en Comisiones Obreras, ha sido muy bien valorada por otras organizaciones y nos han invitado a exponerla en el Congreso Nacional de Medio Ambiente CONAMA 2021.

Por último, finalizamos con el tercer eje abordado dentro de nuestro compromiso con el medio ambiente que es el **impulso del sector forestal**. Una de las oportunidades que se abren en el contexto de crisis climática es darle impulso a sectores con el potencial de generar importantes oportunidades de desarrollo y empleo y que además contribuyen a la solución de la emergencia climática. Uno de ellos es el Sector Forestal, estratégico en Castilla y León donde la mitad de su superficie es forestal. El sindicato ha apostado por promover una *Gestión Forestal Sostenible*, capaz de proporcionar el valor que tienen a los montes, promover una actividad económica de calidad en torno a ellos a la vez que favorecer el mantenimiento del empleo en el medio rural y el bienestar de los ecosistemas forestales.

Por ello, en coordinación con las Federaciones afectadas se ha hecho un importante trabajo de actualización y seguimiento del *Acuerdo del Diálogo Social “El Sector Forestal, oportunidad para la generación de actividad económica y el empleo en el medio rural”*. Hemos tenido un papel activo en proyectos Europeos para promover los recursos maderables y no maderables del monte invitados por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente donde hemos hecho propuestas sobre la formación de las personas trabajadoras.

Ahora mismo es un buen momento para impulsar el sector forestal porque los fondos europeos Next Generation conciben el monte como un espacio clave en la lucha contra el cambio climático. Su capacidad de generar empleos verdes, su capacidad de absorción de CO2 y su valioso papel para la preservación de la diversidad son claves para luchar contra el cambio climático. La prevención de incendios es crucial para conservar este ecosistema y ahí nuestra Comunidad no está a la altura al disponer de uno de los dispositivos de extinción de incendios más barato y precarizado de España.

## **MERCADO DE TRABAJO**

En el ámbito del mercado de trabajo de Castilla y León y con el ánimo de no ser exhaustivo, (ver informes adjuntos mercado laboral 2020 y tablas 2017-2021), durante estos últimos cuatro años, se han dado como todos sabéis, dos etapas: una primera, que se venía produciendo ya desde el año 2014, de salida de la crisis anterior, con crecimientos del PIB y del empleo moderados pero importantes, que hasta la llegada de la declaración del estado de alarma a cuenta del virus, había llevado a nuestra Comunidad a recuperar gran parte de lo perdido, en términos de empleo y de

desempleo básicamente, en la crisis anterior. Dicho sea de paso, esa recuperación, a un menor ritmo que la media nacional.

Esta ganancia se produce sobre todo en el ámbito del empleo por cuenta ajena (en este período previo de tres años, más de 43.000 asalariados nuevos, 22.000 hombres y 21.000 mujeres) y también 39.000 personas desempleadas menos, de ellas 19.700 hombres y 19.300 mujeres.

No obstante a lo dicho, con los problemas estructurales del mercado laboral y de población de la Comunidad, que caracterizan las últimas décadas: pérdida de población mayor de 16 años, reducción de la población activa, una alta cifra de población inactiva, disminución progresiva de la ocupación por cuenta propia, 25.000 autónomos y empresarios menos en estos tres años antes del virus, altas cifras absolutas y de tasas de desempleo total, de parados de larga duración, de las mujeres y de los jóvenes, etc., entre otros.

La segunda etapa, la llegada del virus, el estado de alarma, el confinamiento y las diferentes medias para combatir la pandemia, ha conllevado, como es bien sabido, problemas muy serios en la actividad económica y, por ende, en el mercado laboral. Más allá, de las muy importantes medidas tomadas por el Gobierno Central y también por las CC.AA, incluida la nuestra, los efectos se han dejado notar sobremedida. Los trabajadores y empresas en Erte, los autónomos en cese de actividad percibiendo prestación, han sido sin duda y lo siguen siendo aún, las más importantes, a los efectos del mantenimiento del empleo y por consiguiente del menor crecimiento del desempleo. Ha habido otras muchas medidas prácticas, como por ejemplo el teletrabajo, que ha ayudado enormemente, y normativas que han paliado el aumento del paro, para que no se desbocase, como sucedió en la crisis anterior y que, además, hubiese cierta protección a los que cayeran en estas situaciones de desempleo.

Aún así, se ha perdido empleo y afiliación a la Seguridad Social, y ya veremos cómo evoluciona finalmente el año 2021, y ha aumentado, como consecuencia directa, el desempleo durante el año anterior y los primeros meses del actual.

Cerca de 29.000 ocupados menos en un año, de estos 8.200 hombres y 20.800 mujeres (I trimestre 2020-I trimestre 2021) y 27.000 parados registrados más, 11.000 hombres y 16.000 mujeres, en el año largo de pandemia dan fe de la incidencia muy seria de la pandemia. No obstante, en el momento de este Informe, siguen muchos trabajadores en situación de Erte y muchos autónomos en cese de actividad que pueden hacer variar esas cifras a peor, pero también la vuelta a la “normalidad” y el crecimiento económico debe variarlas a mejor. Los planes estatales, regionales y locales, los muy importantes fondos europeos, el crecimiento evidente que se tiene que producir a partir de la vacunación, etc., también condicionarán en positivo esa evolución, pese a que la pandemia y sus efectos económicos a nivel mundial no está aún controlada.

Por encuadrar la situación actual introducimos algunos datos, sin ánimo de ser exhaustivos, ya que son bien conocidos.

Castilla y León posee una población total de 2.336.000 h. y una población mayor de 16 años, es decir, en edad de trabajar, de 2.036.600. de ellos son población activa (trabaja o parada que busca empleo) de 1.093.300, de ellos 593.300 hombres y 500.000 mujeres. Estas cifras, todas ellas, en franca disminución en los últimos doce años.

Las personas ocupadas, según la EPA del I trimestre de 2021, son 955.100, de ellas hombres son 529.100 y mujeres 426.000. El sector servicios es el de mayor ocupación de largo con 662.400 personas, le sigue la industria con 164.400, la construcción con 66.500 y el sector agrícola con 61.800 personas ocupadas.

Del total de personas ocupadas, 782.100 lo son por cuenta ajena, asalariadas, y 172.900 so son por cuenta propia (autónomos y empresarios). Los hombres asalariados son 409.300 y las mujeres asalariadas 372.800. La tasa de temporalidad de las personas asalariadas es del 21,4% (ha bajado varios puntos por la pérdida de empleo temporal que conlleva toda crisis y como dato también importante, la afiliación a la Seguridad Social está en estos momentos en las 911.000 personas afiliadas.

La altísima temporalidad en el empleo en el Sector Público, por encima del 25%, superior al sector privado, debe resolverse definitivamente, aunque no será fácil, para acabar con esta forma de precariedad en las condiciones labores y cumplir con el mandato de la Unión Europea en el que la tasa de temporalidad en el empleo público debe situarse como máximo en el 8%. La variada casuística en las distintas administraciones, entidades y en las empresas públicas, contratos en fraude de ley, interinidades de larga duración, personal indefinido no fijo... ha obligado en estos momentos al Gobierno de España a negociar las condiciones para intentar resolver este conflicto, del cual son responsables los gestores y políticos de cada administración.

Estamos, en el ámbito estatal, en fase de negociación de un posible acuerdo que suponga la solución a la alta temporalidad en todas las Administraciones Públicas, junto a ello pretendemos acordar los cambios normativos y legales necesarios para que esta situación no vuelva a producirse. De darse dicho acuerdo influirá de forma determinante para conseguir estos mismos objetivos en la Administración de la Comunidad Autónoma y también de sus Ayuntamientos y Diputaciones.

Respecto al cómputo de las personas desempleadas, tenemos un problema muy serio de fiabilidad, que CCOO ha denunciado reiteradamente en los comunicados sobre la evolución mensual y trimestral de esta variable. La EPA da 138.200 desempleados (I trimestre del año) y el SEPE 160.500 en mayo. Una diferencia de más de 20.000 personas ahora, pero qué en el mes de marzo, igual periodo que la Epa, era de más de 30.000. Una abultada distorsión que viene produciéndose los últimos años y que, en

general, viene producida por vaivenes o reajustes de las cifras de la Epa en determinadas provincias o en los datos del conjunto de la Comunidad.

La tasa de paro está según la Epa en el 12,6% y la tasa de los jóvenes de menos de 25 años en el 32%. Los parados de larga duración son 61.500 y los de muy larga (dos años en paro) son 34.000 personas. En todo caso, un desempleo muy alto y a mucha distancia del que llegamos a tener a mediados del año 2008, antes del inicio de la crisis, de 83.000 personas desempleadas.

En estos especiales momentos hay que aportar a estos datos generales el de los trabajadores y trabajadoras en situación de Erte, en mayo 22.100 personas y los autónomos que perciben la prestación del cese de actividad que rondan los 21.800. Estas dos últimas situaciones, como conocéis, no computan a efectos del número de parados registrados y, por lo tanto, habrá que estar muy pendientes de su evolución y de cómo se produce la vuelta a la actividad.

Por último, cobran prestaciones de desempleo, incluyendo a los perceptores de los Erte, 88.000 personas, de ellas 42.000 hombres y 46.000 mujeres, por tanto y haciendo una resta sencilla, no perciben prestaciones de este tipo unas 82.000 personas inscritas como paradas en las oficinas de empleo del Ectl.

Por dar alguna pincelada positiva, dentro de esta especial situación, diremos que en estos cuatro años, pese a lo sucedido, el sector público desde el año 2017 ha ganado efectivos, un 10% (cerca de 20.000 personas) y otro ejemplo de dato alentador sería que los asalariados con contrato indefinido son 35.000 más que en dicho año.

También en tasas de actividad homologadas 16-65 años, la tasa global, la de hombres y la de mujeres en Castilla y León son mejores que en las tasas respectivas de la U.E y que las del conjunto de España. Y en tasas de empleo homologadas, la tasa global, de hombres y de mujeres, son mejores que las respectivas medias españolas, en los tres casos. Obviamente en las tasas de desempleo y de temporalidad, España y Castilla y León están muy lejos de las medias europeas.

En definitiva, nuestro mercado laboral debe evolucionar a corto y medio plazo a mejor, sobre todo a partir del segundo semestre del 2021 y en el año 2022, donde todos los estudios de entidades públicas y privadas parecen indicar que se producirá dicha mejora. Aún siendo así, para recuperar las cifras de antes de la pandemia habrá que esperar al año 2023 y para las cifras de antes de la crisis del 2008/2014 pues quizá para el 2026/7, no habiendo mediante nuevas crisis.

CCOO viene negociando y acordando las políticas activas de empleo competencia de la Comunidad desde hace más de veinte años, así como, en la medida en que se puede, las transferencias finalistas del Estado, vía SEPE, en programas y presupuestos que pueden ser mejorados o ampliados en normativa o en presupuestos.

El Plan de Empleo 2016-2020 y sus respectivos planes anuales de empleo, (Papefyl), han sido reforzados durante esta etapa en sintonía con el crecimiento económico que se estaba produciendo. Así, el ejemplo más importante es el de creación de empleo a través de subvenciones a los Ayuntamientos y Diputaciones, que ha llegado a situarse en torno a los 60 millones de euros, cerca de la mitad de todo lo que aporta la Junta, y con un buen número de diversos programas, en general, con contratos de seis meses, a tiempo completo y salario convenio de la entidad.

Se mantuvieron durante este tiempo, y se ampliaron en 2020 por la crisis, los programas de protección a trabajadores/as en los Erte, el Convenio con la Seguridad Social para mayores de 55 años y las indemnizaciones para complementar al Fogasa, así como las ayudas económicas de seis meses para personas desempleadas que agotaban prestaciones de desempleo estatales (Pie), ayudas a los fijos discontinuos en las azucareras, etc. Este ámbito de protección es muy importante y diferenciador de otros planes de empleo de comunidad autónoma.

Así mismo, se han mantenido los programas con créditos propios de formación e inserción, la formación sindical, el apoyo a los Permisos individuales, etc., etc., y la orientación profesional para ocupados y desempleados, a la vez que se han mejorado los programas de servicios a colectivos determinados, jóvenes, mujeres, inmigrantes, etc. De igual manera, se mantiene algo de particular importancia desde hace muchos años: solo se subvenciona los contratos indefinidos realizados a desempleados por las empresas de menos de 100 trabajadores que tengan las plantillas al 80% o más de fijeza (excluidas las de menos de 10) y, además, no se subvencionan los contratos temporales en el ámbito de las empresas privadas, salvo los contratos formativos y el de interinidad.

Especial importancia tuvo el plan para mayores de 55 años, de tres años de duración, dentro del Plan de Empleo, con refuerzo de todos sus programas incluyendo subvenciones de 10.000 euros a EE.LL. por contrato de un año. O el acuerdo del Plan de empleabilidad para los jóvenes, en el que mejoramos los presupuestos y los programas que afectaban a seis consejerías incluyendo, por ejemplo. el alquiler de vivienda, retorno a la Comunidad, temas educativos como los Erasmus de F.P, aplicando también los programas propios y estatales de la Garantía juvenil europea.

El año 2020, con la pandemia, reforzamos todas las políticas activas de empleo y protección, con los dos Planes de Choque acordados en marzo y en noviembre, con un conjunto de programas nuevos, otros reforzados y con más presupuesto, que abarcaban los ámbitos del empleo, la formación, la protección a trabajadores y autónomos, el apoyo a sectores en general y concretos, ayudas financieras a las empresas, etc., que todos conocéis por ser bien reciente.

En general, los planes anuales de empleo en Castilla y León, permiten prestar servicios de todo tipo en relación a estas materias a más de 250.000 personas, y ayuda a crear y

mantener en torno a 30.000 empleos, en general temporales (en EE.LL cerca de 10.000 y en los programas de servicios, en torno a 10.000 directos e inducidos), pero también indefinidos (cerca de 6.000 se mantienen en los centros especiales de empleo, más unos 4.000 del fomento del contrato indefinido en las empresas, en la economía social y el fomento del empleo del trabajo autónomo).

Muy recientemente, en junio, hemos acordado un nuevo Plan de Empleo para el período 2021-2024, y un Plan Anual 2021 (Paecyl se llama ahora), dentro de lo que denominamos “III Estrategia de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo”. El Plan anual es el conjunto de políticas públicas, en estos ámbitos, y que viene a sujetar lo sustancial de lo que ya había, con mejoras en los diversos acuerdos que la componen, y que han sido explicitados por cada secretaría responsable de ellos. No obstante, para ser justos, en el ámbito del empleo, quizá lo más importante este año es el aumento muy significativo de la aportación del Estado a las políticas activas de empleo y formación (más de 170 millones), de tal manera que dicho presupuesto estatal es superior, por primera vez desde hace más de diez años, al que aporta la Comunidad, al menos de entrada.

Ya veremos cómo evolucionan las políticas activas, ya que el acuerdo con la Junta permite incorporar nuevos o ya existentes programas mejorados en normativa y/o en presupuestos, sin tener que acudir a negociar nuevos planes de choque.

## **NUESTRA POLÍTICA CON LOS AUTÓNOMOS. TRADECYL**

Respecto a nuestra actividad en el ámbito de los autónomos sin asalariados y los trabajadores autónomos económicamente dependientes a través de nuestra Asociación Tradecycl, en este período, se ha seguido trabajando en sus objetivos estatutarios. Así, la asociación ha duplicado la afiliación, un crecimiento del 100%, ha aumentado su actividad de asesoramiento y de servicios en sede y virtual, y ha mantenido un muy buen nivel de propuesta y de presencia en la Mesa del Trabajo Autónomo de Castilla y León y en los medios de comunicación, así como ha seguido trabajando en colaboración con las federaciones y territorios cuando se le ha solicitado.

Tradecycl es una organización “autonómica”, es decir, no tenemos una organización estatal de encuadramiento. Por ello, CCOO de Castilla y León ha propuesto enmiendas a las Ponencias Confederales, que esperamos sinceramente que prosperen, para que CCOO de España cree una Asociación Confederal de autónomos sin asalariados y de los trade, en la línea de nuestro modelo, para un mejor trabajo organizativo, afiliativo y de representación en todos los ámbitos públicos e institucionales con este colectivo de trabajadores y trabajadoras, que estatutariamente debemos defender.

## REESTRUCTURACIONES Y CRISIS EMPRESARIALES

En este periodo asistimos a un proceso de reestructuración y cambios profundos en determinados sectores de nuestra comunidad, que se están debilitando de forma muy significativa y casi silenciosa.

En Castilla y León en estos cuatro años, hemos vivido la desaparición de un sector económico y sindical muy potente en nuestra comunidad como es la minería y las centrales térmicas. **De hecho hoy aquí, por primera vez en los 12 congresos de CCOO de Castilla y León, no hay mineros como delegados en este congreso.**

A la desaparición de esta centenaria actividad extractiva hay que añadirles nuevos procesos de reestructuración y cambios profundos en determinados sectores, como el comercio y la banca, que se están transformando y encogiéndose de forma muy significativa. Estos cambios profundos están vinculados a fenómenos económicos emergentes cuyo efecto de arrastre resulta casi imparable. El comercio on line y la banca electrónica están reduciendo los niveles de empleo de forma drástica, los EREs en H&M, Perfumerías Douglas, El corte inglés y el cierre de miles de pequeños negocios son la punta del iceberg de la reconversión silenciosa en el sector del pequeño comercio. Por otro lado, las actividades financieras y de seguros están sufriendo la enésima reconversión por fusiones y EREs como sucede con CaixaBank, BBVA, Sabadell, Santander y otras, que está conllevando una gran pérdida de empleo en nuestra comunidad.

La reestructuración en el sector financiero además de la pérdida de empleo conlleva el aislamiento financiero de parte de nuestra población rural. En el 2008 existían en nuestra comunidad autónoma 3180 sucursales, 12 años después han cerrado un 49.8% de ellas, quedando 1584. Somos la Comunidad autónoma con más municipios sin sucursal bancaria 1767, y esto está suponiendo un riesgo cierto de exclusión para más del 15% de nuestra población. Todo esto va a ser acentuado por los nuevos EREs de CaixaBank y BBVA.

A las transformaciones y reestructuraciones de estos sectores de nuestra comunidad hay que añadir las crisis empresariales, bien basadas en deslocalizaciones o en nefastas gestiones empresariales. También el fraude permanente de algunas empresas contratando falsos autónomos nos ha llevado a un enfrentamiento con éstas.

En este periodo que estamos evaluando, cabe destacar la larga lucha que ha mantenido la Federación de Industria en **una de las deslocalizaciones más duras que hemos sufrido, nos referimos a Vestas**, la planta situada en Villadangos del Paramo en la provincia de León. Esta empresa con grandes beneficios, fabricaba aerogeneradores y anunció su cierre el día después de que se cumplieran los plazos para devolver las ayudas públicas concedidas por la Unión Europea y el gobierno autonómico y trasladar su producción a otras áreas del mundo fuera de Europa. Una fuerte lucha sindical nos

llevó hasta el Parlamento Europeo, el CESE y la propia Comisión Europea. El resultante final de toda esa gran lucha, que conllevó una huelga de más de 100 días, fue la adquisición por parte de un inversor nacional de las instalaciones (Network Steel) y el compromiso de contratación de la antigua plantilla de Vestas. Una vez más se demuestra que con la unidad y la lucha sindical se puede defender la capacidad productiva y el empleo de nuestra industria frente a las grandes multinacionales.

En esta misma línea, la Federación de Industria ha protagonizado una de las luchas más encarnecidas en este periodo, **fue la lucha contra los falsos autónomos del sector cárnico** de Castilla y León. Esta figura era utilizada por las empresas del sector cárnico para abaratar costes y ser más competitivos. Con el incendio de la fábrica de Embutidos Rodríguez en la fábrica de La Bañeza, se vio que el grado de desprotección de los trabajadores autónomos era total. La Federación de Industria inició una importante campaña de denuncia ante la Inspección de trabajo y la opinión pública de esta forma fraudulenta de relación contractual, que suponía también la competencia desleal con aquellas empresas cumplidoras.

Resoluciones de la administración central, Inspección de Trabajo y Dirección General de Trabajo, y la huelga convocada por CCOO en solitario en Embutidos Rodríguez concluyeron con la laboralización de toda la plantilla de la fábrica bañezana. Con el conjunto de actuaciones todo el sector cárnico hoy, son trabajadores por cuenta ajena y **la fraudulenta** “Cooperativa Servicarne”, ha dejado de operar en nuestra comunidad.

También el Sindicato de Castilla y León y a través de la Federación de Servicios ha plantado **batalla con los falsos autónomos, los llamados riders**, para que estos fueran declarados trabajadores por cuenta ajena, después de sentencias del Tribunal Supremo y el Proyecto de Ley del gobierno de España, negociado en el Diálogo Social, para regular el sector. Este conflicto al igual que el del sector cárnico son conflictos de carácter nacional donde Castilla y León ha jugado el papel que le corresponde.

Otros conflictos significativos que han acaecido en nuestra comunidad ha sido el de **vulneración de la libertad sindical a una delegada de CCOO**, nos referimos a la empresa Soriadis (Hipermercado E-Leclerc de Soria). El origen de este conflicto está en la sistemática persecución a las personas que representaban a CCOO en esta empresa.

El reiterado hostigamiento a las compañeras, el repetido incumplimiento de la normativa laboral y la descarada parcialidad en las elecciones sindicales nos llevó a recurrir a instancias judiciales. La denuncia era tan evidente que provocó la apertura de un nuevo proceso negociador, que acabó en acuerdo (convalidado judicialmente) que otorga a CCOO (Servicios de Castilla y León) una indemnización, quizás de las más altas que se hayan pagado en este país a una organización sindical, por vulneración de su libertad sindical (100.000 €). En el acuerdo, **la empresa reconoce la vulneración de este derecho a CCOO** y su firme compromiso de no actuar en contra de nadie, que en la empresa represente o actúe en nombre de nuestro sindicato.

Esta victoria, como los conflictos mencionados y otros existentes y no recogidos en este informe, nos alientan para seguir trabajando en los miles de centros de trabajo donde el abuso laboral, la precariedad y los bajos salarios son la realidad de nuestro mercado de trabajo en las pymes de Castilla y León.

En este apartado, conviene destacar las grandes movilizaciones producidas en este periodo. Estas fueron las del futuro de las pensiones, además de las del 8 de marzo.

Fueron importantes movilizaciones en todo el Estado que acaecieron en febrero, marzo y abril de 2018. Los sindicatos mayoritarios compartimos espacio con las llamadas (coordinadora de pensionistas) y compartimos aquellas jornadas masivas, no exentas de tensiones y de problemas. Nuestros compañeros y compañeras de la Federación de Pensionistas estuvieron muy activos en todo el proceso, y estuvieron a la altura sabiendo que estas coordinadoras no eran representativas, ni de los presentes, ni de los futuros pensionistas, ni fueron elegidas democráticamente, pero eran fuerza movilizadora.

Estas movilizaciones contra el gobierno de Rajoy y por el futuro del sistema, fue una acción que sumó enteros para proteger el sistema y abrir el camino para derogar la reforma de pensiones del 2013. Camino que esperemos en próximas fechas se concrete en un acuerdo con el gobierno.

## **SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA CORRELACIÓN DE FUERZAS**

La reforma laboral, aprobada por el PP en 2012 aprovechando la anterior crisis económica y la debilidad en la acción movilizadora debido al volumen alcanzado en la destrucción de empleo, favoreció la devaluación de los salarios, especialmente los más bajos. En Castilla y León se perdió un 11% de poder adquisitivo, que no hemos sido capaces de recuperar en los procesos de negociación colectiva desde el inicio en 2014 de la recuperación económica, a pesar de que las empresas ya han recuperado sus niveles de beneficios.

Las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT, firmaban con la CEOE y CEPYME el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020. Con este Acuerdo se ponía fin a la devaluación salarial con incrementos salariales en torno al 3% (2% + 1% variable), con la negociación de la cláusula de revisión salarial, un salario mínimo convenio de 1.000 € mensuales o 14.000 € anuales.

Ese mismo año CCOO y UGT de Castilla y León firmábamos con la Patronal Cecale (ahora Ceoecyl), la trasposición y adaptación del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC) a nuestra Comunidad, con el objetivo de aplicar el contenido del acuerdo en los convenios de Castilla y León de una manera más efectiva y pacífica.

Además el Acuerdo de trasposición recomendaba a las partes negociadoras contemplar incrementos salariales en Castilla y León, que permitiera gradualmente, equiparar los salarios medios de nuestra comunidad con los del conjunto del Estado.

El IV AENC y su trasposición a nuestra comunidad nos deberían haber permitido un reparto de la riqueza que se genera en las empresas más justo, para avanzar en el camino de la recuperación del poder adquisitivo perdido en general y en particular el de las rentas más bajas. Mientras en el ámbito estatal los incrementos salariales han estado dentro de los parámetros establecidos en el IV AENC, la patronal de Castilla y León no ha cumplido con el acuerdo.

Nos encontramos con una patronal cicatera y cómoda con su política de competir con bajos salarios y no a través de la formación para mejorar la cualificación de las personas trabajadoras y de la transformación tecnológica. En estos últimos cuatro años la Ceoecyl ha realizado proyectos alardeando de los bajos salarios como medida de competitividad para que se implante empresas en nuestra comunidad.

También hemos realizado propuestas para impulsar la negociación colectiva y homogeneizar contenidos en los diferentes convenios sectoriales de nuestra comunidad para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y en materias como la formación y cualificación de las personas trabajadoras que no han prosperado.

El año 2020 marcado por unas circunstancias excepcionales como consecuencia de la pandemia ocasionada por la covid-19, la negociación colectiva se vio paralizada en marzo con la declaración del estado de alarma y el cierre de la actividad económica no esencial, por ello, no fue posible continuar con el desarrollo del IV AENC. En el mes de octubre y después intentamos reanudar la negociación, con el objetivo de desbloquear la negociación colectiva en todas las provincias de Castilla y León, propusimos a Ceoecyl retomar e impulsar el proceso de renovación de todos los convenios colectivos pendientes, y calendarizar el inicio de 2021, impulsando también los planes y medidas de igualdad en las empresas y así como, el desarrollo y concreción del Trabajo a Distancia (teletrabajo) según contempla la nueva ley, así como la creación de una mesa para alcanzar un acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales. Una vez más, después de haber manifestado su voluntad de acordar, reciben directrices expresas de la Ceoe nacional para bloquear cualquier acuerdo sobre negociación colectiva, a la espera de una negociación salarial de ámbito nacional.

Con esta nueva negativa, Ceoecyl, se autoexcluye de facto como interlocutor autonómico, en materia de negociación colectiva y relaciones laborales. Tan sólo en el Serla es el escenario donde acepta interlocutar.

**En nuestra comunidad contamos con 722 convenios colectivos que dan cobertura a 411.876 trabajadores y trabajadoras**, de ellos, 189 son convenios colectivos sectoriales (178 de ámbito provincial y 11 Autonómicos), que afectan a 347.290 personas trabajadoras y 533 convenios de empresa que dan cobertura a 64.586

personas trabajadoras, de los cuales 356 son de empresa privada (34.012 personas afectadas) y 177 de aplicación a las personas trabajadoras con derecho a la negociación colectiva en el ámbito público (30.574 personas afectadas). El resto de los trabajadores asalariados están afectados por los convenios estatales o son empleados públicos funcionarios y personal estatutario y otros colectivos sin convenio (más menos 5%).

Estos datos nos muestran que la inmensa mayoría de las personas que trabajan en Castilla y León, tienen un convenio de referencia negociado en nuestra comunidad.

Como vemos tenemos un número de convenios muy amplio, pero aún no todas las personas están cubiertas por un convenio colectivo, y por ello nos marcamos el objetivo de seguir ampliando sectores sin convenio colectivo y unificar convenios de un mismo sector.

La estrategia acordada en el sindicato en periodos anteriores para ampliar la negociación colectiva a las actividades económicas sin regulación convencional, siguen dando sus frutos avanzando en el camino de que todas las personas trabajadoras de nuestra comunidad tengan un convenio sectorial de referencia, aunque todavía tenemos camino que recorrer para ampliar la negociación colectiva a todas las actividades económicas sin regulación convencional.

Durante los últimos cuatro años se han firmado nueve convenios colectivos nuevos de sector que dan cobertura a 4.605 Personas trabajadoras.

También hemos avanzado en la unificación de convenios, para acabar con la atomización de convenios en un mismo sector. Los Convenios de Comercio General, Comercio Piel y Comercio Textil de Zamora, se unificaban en uno nuevo denominado Convenio Colectivo Provincial del Sector Comercio de la provincia de Zamora (2017/2019). En León se dio un paso más en el camino de reducir el número de convenio en el sector comercio, con la unificación de los Convenios de Comercio Textil y Comercio Piel en un único Convenio, denominado Convenio Colectivo del Comercio Textil y de la Piel de León (2017/2019)

En el 11 congreso se aprobó la constitución del Comité Autonómico y Comités Provinciales de la Negociación Colectiva, con el objetivo de establecer estrategias comunes de negociación y de contenidos. Además, de fomentar la coordinación y cooperación entre las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO, para planificar y abordar la negociación colectiva.

Los Comités Provinciales de la Negociación Colectiva quedaron todos constituidos entre los meses de junio y julio de 2017. El Comité Autonómico se constituyó en la reunión celebrada el 10 de octubre, donde además analizamos situación de la negociación colectiva en nuestra comunidad, planificamos y delimitamos el mapa de la

negociación colectiva de 2018 en cada ámbito territorial, así como debatimos y aprobamos los criterios y orientaciones en materias comunes.

El Comité autonómico periódicamente se reúne tres veces al año (enero, junio y octubre). Es en el mes de octubre de cada año en el Comité autonómico ha planificado, delimitado el mapa de la negociación colectiva para el año siguiente en cada ámbito territorial, así como se han debatido y aprobado los criterios y orientaciones en materias comunes, entre otros asuntos.

Los Comités de negociación colectiva (provincial y autonómico) son una herramienta, útil y dinámica. A lo largo de los últimos cuatro años hemos trabajado en la necesidad de aumentar la coordinación, comunicación y cooperación para planificar la negociación colectiva, de manera que podamos abordar de manera ordenada, más participada, con más agilidad y dar seguridad a los diferentes procesos de negociación, acabando con las viejas costumbres establecidas en muchos convenios, que suponen en la práctica dilatar la negociación, así como establecer estrategias comunes en propuestas de contenidos, negociación, manejo de los tiempos y movilización, con el objetivo de mejorar los resultados de la negociación colectiva.

Tenemos todavía mucho trabajo por delante. La dispersión de la negociación colectiva en nuestra comunidad con unidades de negociación muy pequeñas y con escasa, incluso nula representación e muchas de ellas, hace necesario seguir impulsando el desarrollo de los Comités de negociación colectiva para aumentar la cooperación y coordinación en nuestra organización.

Hemos llevado a cabo determinadas actuaciones encaminadas a revisión de los salarios en nuestra comunidad de acuerdo con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado para cada año en los últimos ejercicios. En este sentido hemos realizado informes que sobre los convenios colectivos sectoriales que negociamos en Castilla y León, con salarios inferiores a los al SMI vigente en cada momento y sido remitidos a la Patronal Ceoecyl conjuntamente con UGT, al objeto de revisar los mismos.

También hemos impulsado campañas, con el objetivo de garantizar que se cumple con el SMI fijado en cada año, consistente en mantener reuniones con las Direcciones de la Tesorería General de la Seguridad Social en cada provincia, la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y SS de Castilla y León y con la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Con el objetivo de movilizar a las diferentes administraciones para realizar un seguimiento y control de la subida del SMI en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, así como garantizar en los controles de legalidad de los convenios colectivos que no hay salarios por debajo del SMI.

Además, mantuvimos reuniones con la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social (ITSS) de Castilla y León, para que dentro de sus funciones se llevaran a cabo actuaciones de control del aumento del nuevo SMI, en materia de cotizaciones a la Seguridad Social.

Especialmente se vio beneficiado por completo el sector de empleadas de hogar, que en nuestra comunidad se acercan a las 20.000 personas trabajadoras (97% son mujeres y de las cuales el 31% extranjeras). Estas subidas del SMI suponen una mejora sustancial en las retribuciones de este colectivo y una equiparación, en cuanto al derecho de garantía de salario mínimo, al resto de trabajadores y trabajadoras, aún dentro de la precariedad.

Con ello se elevan considerablemente las cotizaciones a la seguridad social puesto que éstas se realizan en función de los tramos de retribuciones percibidas. No obstante estamos a la espera de la equiparación total en la cotización para que sea igual que en el resto de las personas trabajadoras (está prevista para 2023 porque se ha ido dilatando en el tiempo), después del Acuerdo de Integración en el Régimen General de la Seguridad Social firmado por el Gobierno, CCOO y UGT en 2011, que mejoró de manera considerable el régimen jurídico que se venía aplicando.

La ITSS se convierte en una herramienta fundamental en nuestro trabajo y sin embargo, desconocemos cuantas denuncias y sobre que materias las presentamos.

Con el objetivo de universalizar la información para el conocimiento y seguimiento en nuestra organización de cuantas denuncias, de que tipo y con qué resolución concluyen las mismas, contamos con un programa de gestión de denuncias a la ITSS (Base de Datos), para guardar las denuncias con sus respectivos expedientes que, entre otra información, posemos encontrar además de la denuncia, el nombre de la empresa, el sector, materia denunciada, la resolución indicando si se ha levantado acta de infracción, de liquidación de cuotas a la seguridad social, recargo de prestaciones y, en su caso, la sanción. De esta manera podremos explotar los datos que sean de interés, para favorecer el desarrollo de nuestra acción sindical y, desde el punto de vista legal, a nuestro Servicio Jurídico.

En Castilla y León el 90 % del tejido productivo está compuesto por pequeñas y muy pequeñas empresas dispersas a lo largo y ancho de los 94.000 Km cuadrados, lo que hace imposible llegar a todas las personas trabajadoras, lo cual dificulta el derecho a tener conocimiento a la regulación colectiva que les es de aplicación.

Con la finalidad de poder llevar a cabo un proceso de universalización de los derechos laborales, desde CCOO hemos desarrollado una APP (TU CCOONVENIO), con el objetivo de facilitar el conocimiento de los derechos laborales a todas las personas trabajadoras, favoreciendo el acceso al convenio colectivo aplicable. La aplicación ya está disponible en android y próximamente en ios.

El objetivo final es lograr un convenio de colaboración con la Seguridad Social, para poder conectar nuestra App con los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, de tal manera que cualquier persona trabajadora introduciendo su número de afiliación a la Seguridad Social, le informe de cuál es su convenio de aplicación.

## **EL ETERNO CONFLICTO DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES. SERLA.**

Comenzábamos el mandato con un acuerdo con patronal y Junta, para que el Serla fuera quien asumiera en exclusividad, la intermediación en los conflictos individuales en toda la comunidad autónoma. Esto nos daba la oportunidad de intervenir directamente en más de 25.000 mediaciones y conciliaciones, que se hacían en el Smac anualmente.

Esa exclusividad acordada, se reflejó en un orden de estructura de la Junta, publicada en el BocyL, donde la administración cedía las competencias al acuerdo interprofesional de procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (Asacl) firmada por Ceoecyl, CCOO y UGT.

Después de un periplo en los tribunales, el Tribunal Supremo dicta sentencia ratificando la legalidad del III Asacl que otorgaba de nuevo al Serla, la exclusividad de las mediaciones y conciliaciones de los conflictos individuales.

En base a los acuerdos suscritos en su día, en el marco del Diálogo Social y de la sentencia, exigimos a la Junta su aplicación efectiva y que procediera a implantar el Serla en las nueve provincias, más Ponferrada. Su respuesta fue la negativa a la implantación del Serla en las provincias, y por lo tanto, se declaran “**insumisos**” ante sus propios acuerdos y el Tribunal Supremo. Además la negativa viene acompañada de la mano de una propuesta extemporánea, que consiste en transformar la Fundación pública Serla, en una fundación privada, donde los sindicatos y la patronal aportemos el 51% del coste de la implantación del Serla en la Comunidad Autónoma.

Esta propuesta, además de ser inviable supone un incumplimiento manifiesto de los acuerdos adoptados y lo interpretamos como una agresión al marco de las relaciones laborales y a la legalidad vigente, incluida la sentencia del Tribunal Supremo. Ante esta agresión de la Junta, respondíamos tanto Ceoecyl como los sindicatos con dureza ante el gobierno y la opinión pública en distintos foros. También hicimos algunos actos (movilización) conjunta ante las Delegaciones de la Junta en varias provincias.

Finalmente nos hemos visto obligados, ante este bloqueo, a reclamar ante el protectorado de Fundaciones de la Junta de Castilla y León como paso previo a la vía judicial contencioso administrativa.

## **LA PREVENCIÓN DE LA SALUD Y DE LA VIDA EN EL TRABAJO**

La evolución de la siniestralidad en estos años tanto en materia de accidentes como de enfermedades profesionales ha sido diversa, pero en ambas marcada principalmente por el año 2020. Los datos nos confirman el incremento de accidentes leves, graves y mortales hasta el año 2019, la precariedad laboral, la falta de inversión en materia preventiva, junto con una ley de PRL y un modelo preventivo que no se adapta a las

realidades laborales del siglo XXI, ha hecho que tengamos que lamentar accidentes y enfermedades laborales que se podían haber evitado.

Es en el año 2020 cuando la siniestralidad laboral se estabiliza a causa de la pandemia y al paralizarse la actividad laboral. No ocurre lo mismo con los accidentes mortales, que siguen aumentando a pesar de ello, debido a las condiciones en las que han estado trabajando las personas destinadas a actividades esenciales en este periodo de la COVID-19, **228 personas han perdido la vida en sus puestos de trabajo** en este periodo 2017-2020.

**Esto nos ha llevado a reformular el Programa de Visitas y Asesorías** a empresas, personas trabajadoras y delegados de prevención, elaborando campañas específicas en los sectores de mayor siniestralidad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras, donde apenas existe representación sindical y más accidentes ocurren. En estas campañas se ha informado sobre la prevención de riesgos laborales y ha hecho una primera evaluación de las carencias preventivas en la empresa, poniendo así el foco en el problema y visibilizando al sindicato como una herramienta necesaria para la empresa y las personas trabajadoras. **Se han realizado un total de 6.459 visitas a empresas en Castilla y León**, cuya evaluación y resultados han servido para poner en conocimiento las condiciones laborales reales en las que se encuentran los sectores visitados y donde deben actuar tanto la Inspección de Trabajo como la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León.

**El programa de visitas a las cuadrillas forestales se ejecuta dentro del programa de Prevención de Riesgos Laborales en el sector forestal.** Al tiempo se recopila información sobre el estado de los y las trabajadoras del sector y se han realizado propuestas para impulsar un sector que tiene mucho potencial como generador de empleo en el medio rural. Siempre en coordinación con las federaciones implicadas. El seguimiento del Acuerdo de Diálogo Social ha permitido avanzar en la mejora de los pliegos de contratación de las cuadrillas. Con este programa, **a lo largo de las cuatro campañas se ha llegado a unas 400 visitas a cuadrillas en el monte.**

La campaña **La Fatiga Mata** dirigida a los trabajadores y trabajadoras del transporte se ha convertido en una acción anual necesaria, sólo interrumpida por la actual pandemia. Esta actuación la desarrolla la Federación de Servicios a la Ciudadanía en colaboración con la Secretaría de Salud Laboral y su principal actuación se centra en el acto reivindicativo que se desarrolla en la frontera hispano-lusa de Fuentes de Oñoro y Vilar Formoso en cooperación con la Federación de Comunicación y Transporte de la Confederación General de Trabajadores de Portugal (CGTP).

**Esta campaña tiene como objetivo sensibilizar e informar a los profesionales de la carretera** de las duras condiciones laborales a las que están sometidos, con bajos

salarios, excesos de jornada, competencia desleal o inexistencia de conciliación entre otras.

Las consultas en las asesorías de Salud Laboral también se han incrementado en este periodo, **fruto de los nuevos riesgos emergentes o menos evaluados según han ido cambiando las relaciones laborales**. El teletrabajo, las pantallas digitales, los riesgos psicosociales debidos a una mala organización del trabajo, la perspectiva de género, la robotización o la digitalización, son un ejemplo de cómo las asesorías se han tenido que adaptar y actualizar a medida que se visibilizaban nuevos riesgos laborales.

Sin duda alguna ha sido el último año 2020, donde las asesorías de Salud Laboral han atendido mas consultas referidas a un tema ocasional como fue la COVID-19 y las consecuencias que conllevaron en las medidas preventivas para evitar los contagios en el trabajo. Un total de 19.266 han sido las consultas atendidas, las cuales han generado 30.588 intervenciones, 1.228 consultas han sido referidas a la COVID-19.

Son las nuevas relaciones laborales las que han llevado, a la Secretaría de Salud Laboral junto con el personal técnico, al sindicato a actualizar los materiales y la formación en materia de prevención, formando a delegados y delegadas para visibilizar en su trabajo aquellos factores de riesgos que en mayor medida originan la siniestralidad en las empresas, destacando los accidentes no traumáticos a causa de los riesgos psicosociales, los accidentes de tráfico e in itinere, y las enfermedades profesionales. Pero es sin lugar a dudas, el curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales de 30 horas (homologado) impartido por FOREMCYL el más importante y que todos los delegados y delegadas de CCOO CyL deben realizar en algún momento de su mandato para capacitarse en materia de prevención.

La creación de Cátedra de PRL de Castilla y León en la Universidad de Salamanca, dará un impulso importante a la cultura preventiva en nuestra comunidad, un programa formativo con un título propio ya elaborado que esperamos poner en marcha en el próximo mandato dado que la pandemia y los cambios en la dirección de la Cátedra paralizó su comienzo.

**Otro pilar importante de la actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León ha sido la Fundación Laboral de la Construcción**, que tras 27 años de dedicación, es un referente en el sector donde se ha trabajado de manera intensa la prevención de riesgos laborales, la formación, la innovación, la sostenibilidad y las nuevas tecnologías para superar los nuevos retos a los que se enfrenta la construcción. Promover la mejora de las condiciones de trabajo en el sector fomentando la prevención de riesgos laborales ha sido una prioridad, para ello se han realizado un total de 21.794 visitas en el periodo de los últimos cuatro años.

En cuanto a la formación vinculada con la prevención de riesgos laborales en la FLC,

cabe destacar

La Tarjeta Profesional de la Construcción, donde se pone a disposición de todas las personas trabajadoras del sector, y que avala y acredita la formación en materia de prevención de riesgos laborales. Se han tramitado un total de 4.129 Tarjetas Profesionales de la Construcción.

Con la firma del VI Plan de PRL de Castilla y León, dentro de las 122 medidas negociadas, se creará en el seno del Consejo Regional de Seguridad y Salud el Grupo de trabajo sobre Amianto. Uno de los compromisos alcanzados es la formación del personal técnico de PRL de CCOO como personal Inspector de Amianto, para localizar y diagnosticar la presencia del amianto en cualquiera de sus formas para su retirada, siendo ésta una reivindicación histórica del sindicato y que el próximo año será una realidad.

## **NUESTRO TRABAJO Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

La lucha por los derechos de las mujeres ha sido y es una lucha de largo recorrido. Son siglos donde a la mujer se la ha invisibilizado. Siempre, a lo largo de la historia (a pesar de representar la mitad o más de la población) el hombre ha sido el protagonista, sin reconocerse a las mujeres sus capacidades intelectuales, en todos los ámbitos: en la literatura, en la ciencia, en el arte, en la cultura...Sólo una minoría, han sido nombradas en los libros o enciclopedias.

Ahora, estamos recuperando siglos de ocultamiento e injusticia, y el sindicato tiene que afianzar la estrategia de la movilización, de la unidad de acción en los centros de trabajo y en la confluencia con el movimiento feminista en la sociedad.

Comenzábamos nuestra andadura en este mandato, con unos datos de empleo en recuperación tras la crisis económica de 2009, no podíamos imaginar que en 3 años nos asolaría una pandemia que cambiaría todo de manera exponencial incluida la situación laboral, sobre todo de las mujeres, cuya recuperación estaba siendo más lenta y que ahora ha empeorado e incluso en muchos casos, se ha paralizado (como es el caso del turismo, el comercio o la hostelería). Hay que sumar también la sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales que han sufrido en su mayor parte las mujeres, sin perder de vista tampoco que siguen soportando mayoritariamente la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados, acrecentadas con el cierre de centros educativos y de mayores y con el aumento del teletrabajo, otro gran reto para esta Secretaría en el marco de la negociación colectiva y que debe establecerse teniendo en cuenta el enfoque de género y atendiendo al principio de

corresponsabilidad para que no sea utilizado como una manera de precarizar aún más el trabajo femenino y abocar de nuevo a la esfera privada a las mujeres.

Es totalmente necesario abordar la salida de la crisis con una mirada de género ya que de otra forma, no será posible.

Pero no solo la pandemia ha marcado este periodo, el gran auge del movimiento feminista a nivel internacional que tuvo lugar el 8 de marzo de 2018, supuso una auténtica irrupción de las políticas de igualdad en la agenda política. Ese día se vivió una jornada de reivindicación sin precedentes, **fruto de muchos años de lucha** por parte del movimiento feminista del cuál nuestra organización formaba parte desde hace muchos años, tantos como tiempo llevan en marcha las Secretarías de Mujer en nuestra organización, por ello queremos trasladar desde este Congreso **nuestro reconocimiento y agradecimiento para todas aquellas mujeres comprometidas a lo largo de toda nuestra historia sindical.**

Las reivindicaciones y denuncias del movimiento feminista y las propias del sindicato en materia laboral son coincidentes: la poca valoración del trabajo domestico y de cuidados, la menor tasa de actividad y empleo (más de 11 puntos porcentuales de diferencia), la precariedad del empleo femenino marcado por la temporalidad (26,5 %) y casi un 80% de parcialidad con bajos salarios que ensanchan la ya de por sí elevada brecha salarial de género del 22,9%; la inexistencia de políticas públicas eficaces para corregir la falta de corresponsabilidad existente que provoca finalmente, una afectación negativa en el salario y en las futuras pensiones de las mujeres.

El impulso más fuerte para el trabajo sindical de cara al futuro fue la aprobación del Real Decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta norma ha dado un gran empuje al trabajo de la Secretaría, porque incorporó viejas reivindicaciones del sindicato como la equiparación de los permisos por nacimiento para ambos progenitores, la corresponsabilidad en la lactancia, la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo para empresas privadas y personal laboral sin necesidad de reducción de la misma, y algo muy importante, la contextualización de los planes de igualdad. En este último caso, ha sido en 2020 cuando se ha dado un salto cualitativo con la aprobación de los Reales Decretos 901 y 902 en materia de planes de igualdad, y registro retributivo respectivamente, dos normas legales que conducirán a seguir avanzando en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a reducir la ancha brecha retributiva existente y persistente. Esta legislación ha dotado al sindicato de dos herramientas muy útiles para tratar de paliar y corregir todas las discriminaciones que se dan en materia de igualdad en las relaciones laborales y no solo en aquellas empresas en las que contamos con representación, sino también en aquellas en las que no la tenemos por lo que otorga a la negociación de los planes de

igualdad de una importante llave de puerta de entrada a estas empresas que debemos saber aprovechar de cara a sacar el máximo rédito sindical.

En estos momentos, según nuestras estimaciones, se deberían implantar planes de igualdad en aproximadamente 893 empresas en Castilla y León, llegando a 973 cuando en marzo de 2022, se extienda a las de más de 50 personas trabajadoras en plantilla. Actualmente se está trabajando en 142 planes de manera activa, algunos en negociación y otros, 46, en seguimiento y evaluación, habiendo intervenido en este periodo congresual, que hoy cerramos, en **194 planes**.

Entendemos que la formación en este ámbito es más necesaria que nunca, porque necesitamos formar a nuestro activo (hombres y mujeres), para llegar a la totalidad de las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras y negociar los planes de igualdad. Hay que tener en cuenta, que según nos referíamos antes la nueva legislación otorga a los sindicatos la capacidad de negociar en las empresas haya o no representación sindical. En base a ello, actualmente estamos trabajando en una campaña de formación especializada, para afrontar con calidad, una eficaz negociación de los planes de igualdad en las empresas.

En Castilla y León tenemos un buen programa de asesoramiento en Igualdad, fruto de las negociaciones y acuerdos en el seno del Diálogo social, y que hacen de nuestra comunidad una de las más proliferas en acción sindical en materia de Igualdad, porque además de la negociación de los planes de igualdad se han elaborado en este periodo **105 plataformas** con perspectiva de género para que se incorporaran en la negociación de los convenios colectivos, algo fundamental, máxime con la nueva normativa que ha modificado muchos aspectos de la ley referidos a la igualdad, sobre todo retributiva.

También el SAI (Servicio de Asesoramiento en Igualdad) ha atendido, en este periodo, más de 8.000 consultas de todo tipo de cuestiones, sobre todo de conciliación, con lo que queremos resaltar la consolidación del servicio de atención en igualdad con el que contamos en todas las provincias, pero también consultas en materia de violencia en el ámbito laboral así como en materia de violencia de género.

La **violencia de género** es otro de los ámbitos principales de trabajo de la Secretaría, máxime aquella violencia que se ejerce en el ámbito del trabajo, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y el riesgo de su aumento parejo al aumento de la precariedad y de la pérdida de autonomía económica de las mujeres en general y que en ocasiones terminan en asesinato. En este sentido, la Secretaría de mujer ha llevado a cabo numerosas reuniones de trabajo en red entre las diferentes responsables de mujer de territorios y federaciones para articular un gran número de actuaciones con el fin de sensibilizar y formar en materia de violencia de género y dando a conocer nuestras sedes como espacios libres y seguros de violencia machista y fomentando

nuestra participación junto al movimiento feminista en la lucha contra esta terrible violencia hacia las mujeres por solo el hecho de serlo.

La Secretaría también se ha ocupado en estos años de visibilizar la problemática del colectivo de personas **LGTBI+** a través de distintas jornadas y participando en diferentes actos sociales e institucionales de este colectivo. Dando respuesta a la propuesta confederal lanzada desde la Secretaría de Mujeres y políticas de Igualdad, se nombró un representante LGTBI+ en Castilla y León, dependiente de la Secretaría de Mujer regional encaminada a iniciar una política sindical en defensa de los derechos de este colectivo mediante la creación de un grupo de trabajo representativo de cada federación y que ya ha echado a andar recientemente que nos permita abordar de una forma real y eficaz los problemas a los que se enfrenta este colectivo en el ámbito laboral pero también en la sociedad en general.

La participación de la Secretaria de mujer en el **Diálogo social** también ha sido en esta etapa muy activa y fructífera pues además de participar en el seguimiento de las ayudas y subvenciones de la II Estrategia integrada de empleo y en la negociación de la III Estrategia, también negoció en 2019 la Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial de género de Castilla y León. Recientemente acabamos de cerrar nuestra participación en la actualización y desarrollo de la Ley contra la Violencia de género de Castilla y León-de 2010, así como la actualización de dos Decretos sobre ayuda económica a víctimas de violencia y ayuda económica a huérfanos y huérfanas de mujeres víctimas de violencia que próximamente pasarán a tramitación parlamentaria para su aprobación en CC.GG.

Respecto a la participación de la vida de las mujeres en la actividad sindical, debemos continuar en la línea iniciada y seguir trabajando con tesón y lograr la **plena y total integración de las mujeres en la vida del sindicato**. En este sentido, debemos hacer un balance positivo en tres campos: afiliación, representación en las empresas y órganos de dirección en el sindicato:

- Primer dato positivo; la afiliación.

En términos absolutos el sindicato hemos incrementado en Castilla y León la afiliación en estos cuatro años, 5.335 personas. **Las mujeres han aumentado el 23%** en ese mismo periodo y que supone en número absolutos, 5.475 afiliadas más, pasando del 41,08% al 46,29%.

- Segundo dato positivo; representación en las empresas.

El número de mujeres en los órganos de representación sindical en las empresas **han aumentado 219 en este último proceso electoral**. Se ha avanzado, pero aún queda recorrido para lograr la paridad en estos órganos.

- Tercer dato positivo; órganos de dirección.

Se ha alcanzado prácticamente la paridad en los órganos de dirección, tanto en las uniones provinciales como en las federaciones autonómicas. Con estos datos podemos concluir, que se ha dado el sorpasso porcentual de las mujeres en la estructura del sindicato y la igualdad en términos absolutos. Estos datos hay que tenerlos en cuenta, partiendo del hecho de que el número de mujeres es inferior al de hombres en el mercado de trabajo actual.

## **LOS JÓVENES EN EL SINDICATO**

El objetivo fundamental de la Secretaría de Juventud fue el desarrollo de un trabajo conjunto y transversal con el resto de las secretarías y de manera más activa con las federaciones, con el fin de crear grupos de jóvenes, de carácter informal en torno a las Secretarías de Juventud de cada una de las provincias.

Para ello se crea el **“Espacio Joven de CCOO”** facilitando un lugar de trabajo, herramientas y recursos a las personas jóvenes en las sedes provinciales. Un lugar de reunión, de organización de actividades, debates, formación, información y participación de la afiliación joven, coordinados por las Secretarías de Juventud de los territorios pero trabajando de manera coordinada con los sindicatos provinciales, con directrices marcadas desde la secretaria de Juventud de CCOO CyL y con autonomía para su ejecución en las provincias.

La participación de las personas jóvenes en el Espacio Joven de CCOO es muy activa y diversa pero de difícil continuidad dada la situación de los y las jóvenes en el ámbito laboral y educativo, su temporalidad hace que la militancia sea por periodos cortos pero intensos. Aún así en estos dos años de funcionamiento de los **“Espacios de Jóvenes de CCOO”** la participación se ha mantenido constante y fluida con gran parte de las personas han decidido acercarse.

A pesar de los buenos datos que nos puede arrojar la actividad y participación del Espacio Joven, hemos tenido dificultades de poner en marcha esta herramienta en las provincias de Avila y Zamora, donde el tiempo y la pandemia ha dificultado poder activar estos recursos que se impulsaran en el próximo mandato con prioridad relevante.

Un ejemplo de la militancia en la actividad de estos espacios, es la organización de las personas jóvenes en 5 de nuestras provincias para salir conjuntamente en la manifestación 1 de Mayo bajo el lema **“Sin nosotros no hay futuro, jóvenes CCOO”**, así como la creación de campañas y su reparto en la calle de información sobre las reivindicaciones en el sector de riders, campaña de Black Friday en comercio o las practicas y becas en Institutos y Universidades.

Las actividades que más ha acercado el sindicato a los jóvenes ha sido el trabajo y los acuerdos con otras asociaciones juveniles, un terreno poco explorado desde la Secretaría de Juventud y que nos ha permitido llevar el sindicato a la calle y a jóvenes de muy diversa ideología, pero fomentando la organización de los jóvenes para **mejorar las condiciones laborales y sociales** desde distintos ámbitos como son los Consejos de la Juventud, asociaciones de exploradores, ayuntamientos, Cruz Roja, partidos políticos o asociaciones de estudiantes.

El programa de agentes de juventud firmado en la II Estrategia de Igualdad y Conciliación para el empleo, se ha seguido gestionando desde FOREMCYL, donde se ha llevado a cabo la orientación laboral para jóvenes, búsqueda de empleo, formación y charlas en los centros escolares para los jóvenes en el ámbito prelaboral.

A excepción del último año y debido a la pandemia, se han llevado a cabo dos escuelas de Juventud, en materia de Negociación Colectiva y Diálogo Social una y la otra sobre Digitalización, ya que la escuela del 2017 se ejecutó dentro del anterior mandato (4, 5 y 6 de mayo en Villablino), una tradición de esta secretaría que en estos últimos años hemos querido reforzar, abriendo la participación a mayor número de personas jóvenes, incluyendo simpatizantes a nuestra organización para crear esa necesidad de organización y comunicación de los jóvenes de Castilla y León.

Las Escuelas de Juventud, es una herramienta necesaria en CCOO para la implicación y la participación de las personas jóvenes en nuestra organización, es la “convivencia”, el sentimiento de equipo y de grupo, lo que hace que las personas que acuden a nuestras escuelas conozcan mejor las Comisiones Obreras de CyL y el trabajo que realizamos.

El desarrollo de la **II Conferencia Confederal de Juventud** abrió un proceso de debate y reflexión para la afiliación joven de CCOO, sus problemas laborales y su vinculación con el sindicato. A este proceso de debate interno, se convocó a toda nuestra afiliación joven (menor de 31 años) para participar de forma activa en la confección de las propuestas de juventud en el sindicato.

En la asamblea previa a la Conferencia participaron las personas jóvenes organizadas en el “Espacio Joven de CCOO CyL”, donde debatieron el documento “**Jóvenes en Pié**”, y eligiendo a las personas que participaran en la II Conferencia Confederal de Juventud.

Por motivos sanitarios debido a la pandemia de la Covid 19, no se ha podido culminar este proceso de debate con los Jóvenes de CCOO, trabajo que en nuestra comunidad se desarrollo de manera intensa y como no puede ser de otra manera, retomaremos el debate como así nos demandaron los y las participantes, llevando a cabo en el primer

año de mandato la **Conferencia de Jóvenes de CyL**, dando respuesta así a los debates que no pudieron concluir.

Mantener a las personas jóvenes en actividad permanente, facilitando las herramientas necesarias para su organización en nuestro sindicato, haciéndoles partícipes de las propuestas y políticas de Juventud en nuestra comunidad, refuerza y fideliza a las personas jóvenes asegurando así el relevo generacional de CCOO. De esta participación y militancia en el último proceso congresual, se han incorporado 14 jóvenes a cargos de ejecutivas tanto de federaciones como de territorios, lo que pone aún más en valor, la necesidad de seguir reforzando el “Espacio Joven de CyL”.

## **EL VALOR DE LAS MIGRACIONES**

Hemos abordado las migraciones desde la óptica de la economía globalizada, es decir, incluyendo como parte del mismo fenómeno tanto la inmigración que recibimos como la emigración de personas que buscan trabajo en el extranjero. Y, en este contexto, hemos defendido la necesidad de un marco normativo mínimo de las migraciones y de la legislación laboral a nivel mundial. Las *migraciones deben ser una opción y no una necesidad* y darse en un entorno seguro y regulado donde las personas no tengan que arriesgar su vida; es inconcebible que el mar se convierta en un cementerio de personas intentando conseguir mejores condiciones de vida. Desde esta **orientación internacionalista**, el sindicato ha abordado también temas relacionados con la emigración orientada a evitar abusos laborales en los países de llegada. Inmigración y emigración son dos caras de la misma moneda.

La publicación anual *Observatorio Sindical de las Migraciones*, ha mostrado cómo la población trabajadora de origen extranjero ocupa únicamente unos sectores económicos concretos y, dentro de estos, los puestos con menor responsabilidad y salario. Esta es la razón de que la brecha salarial entre personas trabajadoras españolas y extranjeras sea tan grande: un hombre español casi duplica el salario de una mujer extranjera (25.000 € frente a 14.500€ de media anual). Las personas trabajadoras extranjeras tienen mayor temporalidad en los contratos y trabajan en los sectores con más economía informal: trabajo agrario y ganadero, empleo en el hogar, hostelería y restauración, construcción o transporte de mercancías. La *trata con fines de explotación laboral*, un grave delito contra los derechos humanos, se da en Castilla y León también y sus víctimas son, fundamentalmente, hombres y mujeres extranjeras que se explotan laboralmente en el campo y en el servicio doméstico. En los dos últimos años hemos hecho un esfuerzo por visibilizar este fenómeno y difundir indicios para detectarla. 30 personas han recibido formación interna en el sindicato y 125 participaron en una jornada abierta al público general celebrada en marzo de 2021.

**Si el trabajo es fuente de derechos, un trabajo precario genera derechos precarios.**

Por ello, el sindicato hemos luchado por mejorar las condiciones laborales en los sectores donde hay más mano de obra de origen extranjera y, también, por difundir entre estas personas sus derechos. Nuestra posición natural, junto a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo, nos convierte en un agente fundamental para apoyar la integración social y laboral de las personas de origen extranjero. Fundamentalmente nos hemos centrado en los trabajos más desregulados, donde la acción sindical también es más difícil de llevar a cabo: el sector primario, es decir, agricultura y ganadería donde hemos hecho un gran trabajo conjunto la Federación de Industria y los CITES con los territorios más afectados (Burgos, Aranda de Duero y Ávila).

**El asesoramiento a personas trabajadoras migrantes** se ha realizado a través de las oficinas CITE en nuestras sedes. En estos cuatro años la atención personalizada se ha recuperado en el medio rural hasta llegar a tener **17 CITES abiertos en toda Castilla y León**. El tema principal de las consultas es todo lo relacionado con la ley de extranjería, seguido de la nacionalidad, el empleo y la asesoría laboral básica. En los últimos cuatro años **hemos atendido personalmente a 16.612 personas** en sede y **3.126 han participado en nuestras actividades**.

**Hemos denunciado las condiciones del trabajo agrícola de temporada.** En su mayoría son personas extranjeras que se desplazan de unas provincias a otras, dentro de la Comunidad pero también se desplazan entre autonomías. Suelen costearse (o descontarles del salario) los desplazamientos; a menudo vemos que se les aloja en infraviviendas; en ocasiones, se mueven junto a menores a los que no se atiende adecuadamente durante la jornada laboral de los padres, con serios problemas de escolarización. Y las condiciones laborales las marca no el Convenio sino las empresas multiservicios fraudulentas que hacen intermediación entre los agricultores y los trabajadores, que retienen parte del salario del trabajador/a y no cumplen con las obligaciones a la Seguridad Social. No son pocos los trabajadores que han visto como las jornadas y tiempos cotizados durante las campañas agrícolas no se correspondían con las realizadas; ni son pocos los empresarios agrícolas que han recibido una reclamación de cantidades porque la empresa intermediaria contratada desapareció dejando nóminas y cotizaciones sin pagar.

Hemos hecho una importante labor de denuncia y petición a las Administraciones porque hay responsabilidades compartidas pero diferenciadas para conseguir que el trabajo agrícola de temporada no se desarrolle como sucede actualmente, con condiciones que parecen propias de siglos pasados. Para lograrlo, hicimos aportaciones y mantuvimos reuniones varias reuniones en distintos ámbitos junto a la Federación de Industria, Administración autonómica y Organizaciones Patronales Agrarias. Junto a estas últimas se firmó un acuerdo en julio de 2020, que la Junta no

consideró, en el que se proponía al ECYL como intermediario en las contrataciones en las campañas agrarias; de esta forma pretendíamos buscar una alternativa a las empresas multiservicios fraudulentas.

Por otro lado, en la Ribera del Duero, Comisiones Obreras de Burgos y Aranda de Duero han sido muy activas en la participación en las mesas para lograr mejoras para los y las trabajadoras de temporada durante la vendimia. Se propusieron medidas para acabar con las prácticas ilegales de intermediación entre agricultores y trabajadores, para fomentar la estabilidad en el empleo, la formación en el sector vitivinícola, la salud laboral y los alojamientos. Junto con el CITE, los últimos tres años han contactado con los vendimiadores durante la campaña en octubre. Por desgracia, las Administraciones no han estado a la altura y no han movido ni un dedo por mejorar la situación de las personas trabajadoras en este sector.

Además, hemos exigido a la Consejería de Fomento alternativas para proporcionar viviendas dignas durante las campañas agrícolas impulsando un plan específico pero han hecho caso omiso. Tenemos propuestas para mejorar las condiciones laborales, las condiciones sociales de los menores que acompañan a sus padres y las condiciones de vivienda que seguiremos intentando que se garanticen de forma decente. Es necesario que la Administración y la patronal agraria dejen de considerar el empleo en el campo como empleos de segunda y sin derechos. Por ello, hemos propuesto a la Junta de Castilla y León que en el próximo Plan de Cohesión y Convivencia Intercultural de Castilla y León que se negocia dentro del Diálogo Social se incluya específicamente un Plan de atención integral al trabajo agrícola de temporada.

**Gracias al trabajo en red con las asociaciones de personas inmigrantes**, el sindicato es un referente para la ciudadanía. Hemos marcado opinión, combatiendo los prejuicios y bulos racistas con la campaña específica “Mentiras como Catedrales” que dimos a conocer durante el año electoral de 2019. Este mismo año, junto a las asociaciones, impulsamos la ***Declaración a favor de las personas trabajadoras migrantes: “El valor de las Migraciones”*** para visualizar la contribución que las personas trabajadoras inmigrantes hacen en la Comunidad y combatir las ideas xenófobas que estaban invadiendo los medios de comunicación. En mayo nos acompañaron más de 60 asociaciones y entidades de personas inmigrantes de todas las provincias en el acto público de presentación en Aranda de Duero (Burgos), en el que estuvieron presentes representantes de los partidos políticos.

Siguiendo este trabajo de visualización, servimos de portavoces a las asociaciones inmigrantes en un encuentro con la Junta de Castilla y León en diciembre de 2019. En él le hicimos entrega formal de la **Carta de Demandas de la Población Castellana y Leonesa de Origen Extranjero**. En un trabajo de meses de las Secretarías de migraciones de los territorios y los CITES, habían estado recopilando las necesidades y propuestas que las asociaciones de inmigrantes manifestaron. Se consensuaron 52

demandas en las áreas de: empleo, servicios públicos y relación con las Administraciones, políticas de igualdad y de juventud, formación, ayudas sociales, acceso a la vivienda y convivencia intercultural.

**Hemos fomentado la Gestión de la diversidad en los entornos laborales.** Gracias a la colaboración entre Federaciones y los CITES hemos elaborado campañas específicas para sectores donde hay personas trabajadoras extranjeras. Hemos elaborado y repartido materiales de difusión de los **derechos en el sector del campo** traducidos a 5 idiomas, **en el servicio doméstico y en la construcción.**

Este trabajo conjunto ha potenciado la capacidad del sindicato de resolver problemas concretos de las personas trabajadoras extranjeras que se ha traducido **en un incremento del 36% en las personas afiliadas extranjeras** en estos cuatro años. **Se ha pasado de 1.333 a 1.822 afiliados/as** incrementándose el número en todas las Federaciones. Su porcentaje supone casi un 3% del total de la afiliación al sindicato. Su presencia es más significativa en la Federación de Construcción y Servicios donde suponen un 4,5% del total. Los delegados y delegadas extranjeras en 2019 eran 79 personas, la mayoría en las Federaciones de Industria, seguida de Construcción y Servicios y, en tercer lugar, Servicios.

Se ha incrementado el conocimiento y la formación en materia de inmigración en las estructuras del sindicato favoreciendo el trabajo transversal, coordinado y conjunto de esta materia entre los CITES y las Federaciones.

## **NUESTRA RELACIÓN CON OTROS MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICALES**

El balance de nuestro trabajo en el campo de los movimientos sociales es positivo en términos generales, si bien desigual. También, naturalmente, como ya hemos dicho en otros apartados es un balance atravesado por la enfermedad que venimos padeciendo desde hace más de un año y de ahí que la evaluación haya de relativizarse por eso mismo.

Nuestra relación con terceros más o menos organizados ha sido fluida pero selecta. Y así hemos tratado de dirigir también a nuestras estructuras territoriales. A tal fin, se discutió y se aprobó un documento en la Comisión Ejecutiva y en el Consejo que nos han servido de guía común: el denominado **“Planteamiento general para el debate sobre movimientos sociales (Participación del Sindicato en plataformas y coordinadoras)”**. Al menos en lo que se refiere al ámbito autonómico ha sido cumplido con rigor.

Es verdad también que a consecuencia de la pandemia se produjo un estallido de movimientos que actuaron de forma centrífuga sin coordinación ni liderazgo claro. En ese caso hemos sido más que cautelosos o nos hemos mantenido directamente al

margen, sobre todo cuando se producían interferencias con lo sindical. Pero cuando los objetivos eran claros y compartidos, el Sindicato ha estado presente y ha conquistado posiciones siempre, ganando además consideración y respeto en espacios en otros tiempos discutidos.

Es el caso de las **plataformas para la defensa de la sanidad pública**, donde hemos pasado de estar ausentes a ser núcleo de las mismas y en sintonía con la política de nuestra Federación. Las grandes movilizaciones autonómicas de enero de 2018 y 2019 así lo pusieron de relieve. También hemos desarrollado una labor más que interesante en la **Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo** y en la **Asociación Finanzas Éticas** de Castilla y León, de cuya Junta Directiva hemos sido parte.

Por otro lado, hemos venido manteniendo y tratando de fortalecer el campo de la unidad de acción con la UGT en Castilla y León, buscando la mejora de los cauces de coordinación en la acción reivindicativa y propositiva de ambas organizaciones en beneficio de la mayoría social que entre ambas representamos.

Por lo que se refiere a las relaciones históricas que mantenemos con asociaciones y sindicatos de ámbitos muy específicos, Policía Nacional, Guardia Civil y Fuerzas Armadas, hemos seguido colaborando de forma abierta con el SUP, la AUGC y AUME, tratando de fortalecer los nexos que nos unen con esos compañeros y compañeras que en no pocas ocasiones tienen serias dificultades para el desarrollo de lo que debería ser una actividad sindical libre y sin cortapisas en un estado democrático.

En el terreno de las relaciones con otras organizaciones del mundo sindical profesional, cabe destacar nuestra colaboración con la Unión de Campesinos de Castilla y León, con la que nos unen lazos históricos y con la que colaboramos de forma estrecha y permanente.

## **NUESTRA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL**

La **Fundación Paz y Solidaridad** pasó a apellidarse **Esteban Riera** en homenaje al que fuera nuestro compañero y gran sindicalista. Antes y después de ese momento y a pesar de las dificultades causadas por la pandemia, se ha procurado sobre todo gestionarla con transparencia y con sentido sindical, dando cabida en su patronato a todas nuestras federaciones. Merced a todo lo administrado en uno y otro periodo, la Fundación está hoy debidamente regularizada en lo relativo a sus cuentas, balances, presupuestos y patronato. Así mismo, se ha recuperado la aportación del 0,7% de las cuotas de todas las organizaciones tal y como se establece en nuestros propios Estatutos.

En lo que se refiere a sus actuaciones, destacaremos en nuestro haber la finalización del proyecto “El pan de cada día” llevado a cabo en los campos de refugiados en el Líbano, un proyecto en Cisjordania dirigido a la salud de las mujeres, las donaciones a

programas para hacer frente a la exclusión, la difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la ejecución de los programas de extensión sindical en países de Latinoamérica enmarcados en un convenio suscrito con la Junta de Castilla y León, así como la concurrencia en proyectos de cooperación en ese mismo sentido.

Resaltaremos igualmente el apoyo en varios sentidos concedido a la Delegación Saharaui en Castilla y León, lo que permitió llevar a cabo diferentes viajes institucionales a los campos de refugiados en el Sáhara, con delegaciones integradas por miembros de la Comisión Ejecutiva y por representantes de nuestras federaciones. Muy notable fue nuestra participación en el Congreso de Mujeres, que tuvo lugar durante el año 2018 y que contó con la presencia y la intervención de la Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de la Unión de Castilla y León, acompañada por la Secretaria General de Enseñanza y las Secretarías de Mujer de las Federaciones de Servicios y de la de Construcción y Servicios. Presentes estuvimos también en el Congreso UESARIO para jóvenes celebrado en esos territorios.

Trenzando los trabajos de las dos Fundaciones Jesús Pereda y Paz y Solidaridad Esteban Riera, hemos realizado también actividades en tres áreas:

- Programas de Cooperación al Desarrollo (cooperación técnica), financiados por el gobierno de la Comunidad en Chile y Perú.
- Divulgación del Diálogo Social de Castilla y León, con todas las entidades convenidas.
- Lanzamiento en colaboración con la Universidad de Valladolid de la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social con sindicalistas participantes de Colombia, Perú, Uruguay, Paraguay financiado con recursos propios.

Además hemos ampliado y reforzado las relaciones con organizaciones sindicales en el ámbito latinoamericano en este tiempo. En lo concreto hemos actualizado y formalizado convenios de colaboración con la CUT de Boyacá(Colombia), CGTP de Arequipa (Perú), CTA de Argentina, CTAA del Chubut(Argentina), Instituto Cuesta Duarte de la PITCNT de Uruguay, CUT Región de los Ríos(Chile), Corporación Transoceánica de Valdivia(Chile).

Para el futuro esperamos reforzar y ampliar los marcos de trabajo con Latinoamérica especialmente en el ámbito de formación de cuadros sindicales, a través de la Cátedra de Sindicalismo y otras actividades de refuerzo a las organizaciones convenidas financiadas con recursos propios.

## **NUESTRO TRABAJO INTERNO Y LA ORGANICIDAD**

Uno de los objetivos permanentes de la organización ha sido, y es, la tarea para extender el sindicato a más espacios, especialmente aquellos en los que los trabajadores tienen mayor necesidad de cobertura sindical, pequeñas empresas,

nuevas realidades laborales, ámbitos territoriales y sectoriales donde la organización es más débil.

En Castilla y León ya habíamos puesto letra en el anterior mandato a lo que luego, a través de los documentos confederales, se convirtió en objetivo concreto para estos últimos 4 años y que se expresó a través de la apuesta por la figura del sindicalista de referencia y la de la necesidad de establecer mecanismos cooperativos entre las distintas organizaciones, territoriales y de rama, para poder abordar un trabajo con la necesaria proyección estratégica que requiere ser capaces de organizar a un mayor número de trabajadores en CCOO, objetivo primordial de un sindicato de clase como el nuestro.

Nosotros partimos de una experiencia previa, es cierto que circunscrita al ámbito electoral, con equipos de elecciones sindicales en cierto sentido, mancomunados, coordinados y dirigidos desde el ámbito autonómico y que han complementado, especialmente en sus primeros años, de forma importante el trabajo electoral de las Federaciones en sus sectores, contribuyendo con ellas a la mayoría sindical de CCOO entre los trabajadores en Castilla y León.

Esa experiencia previa y el análisis compartido con la mayoría de las organizaciones nos llevó a la necesidad de superar ese modelo exclusivamente electoral y plantear, en línea con el mandato confederal, una propuesta de equipos de sindicalistas de referencia que, teniendo en cuenta las características de nuestro territorio, asimétrico en la capacidad sindical de acometer las tareas de extensión, pudiera ser la base que permitiera acometer de forma planificada ese trabajo, de tal forma que cada provincia contará con recursos humanos suficientes para ello.

Para la construcción de ese modelo de desarrollo organizativo propio se llevó a cabo, en los primeros meses de este mandato, un intenso trabajo con las organizaciones y en los órganos de dirección. En paralelo, la Confederación estableció, tras bastante debate, una política de impulso del modelo de desarrollo organizativo a través de la liberación de fondos que permitieran afrontar la puesta en marcha de equipos de sindicalistas de referencia. Gracias a esa aportación confederal en Castilla y León se pudo complementar con la presencia de 7 sindicalistas, con experiencia en sus empresas de origen, sumadas al equipo de EESS y distribuidas en organizaciones provinciales entendidas como estratégicas para esa tarea de refuerzo.

Junto a ello se ha tratado de consolidar, como elemento clave en la construcción del modelo y para evaluar su desarrollo, el Comité de Estrategias Electorales y Afiliativas de CCOO de Castilla y León formado por responsables de todas las organizaciones y coordinado por las secretarías de Organización y Comunicación y la de EESS y Afiliación.

La aparición de la pandemia en 2020 ha truncado buena parte del incipiente trabajo de la organización para sentar las bases de un modelo de desarrollo organizativo que trasciende lo meramente electoral, llevamos años perfilando el debate (también alguna experiencia mancomunada) en nuestra organización sobre la necesidad de la

puesta en marcha de modelos cooperativos y mancomunados para la atención sindical integral de aquellos espacios territoriales y de rama con evidentes debilidades organizativas y que hacen imprescindible una estrategia común del sindicato para darle solución, así como para aprovechar de mejor forma los recursos de los que dispone el sindicato en su conjunto y conseguir la extensión del sindicato por el territorio y en un mayor número de empresas y sectores. Evidentemente, una vez superemos la situación actual provocada por la COVID-19, el sindicato, en sentido amplio, debe retomar esa tarea que debe marcar el futuro a medio y largo plazo de nuestra organización.

La organización, al igual que en el conjunto de la actividad económica y social de nuestro país, tuvo que adaptarse a esta nueva realidad, marcada por la declaración del estado de alarma que condicionaba de forma casi absoluta las posibilidades de movilidad, así como las condiciones para llevar a cabo la mayor parte de la actividad sindical.

El sindicato fue capaz de dar respuesta, con un doble objetivo: garantizar las mejores condiciones para el desarrollo del trabajo de sindicalistas y personal dependiente de la organización y atender, en un momento muy necesario, a trabajadores/as que requerían del sindicato respuestas a una situación muy crítica.

Las medidas puestas en marcha por la organización los primeros días del estado de alarma, y que luego se fueron desarrollando con esa misma lógica en las fases siguientes, incluida la llamada desescalada, permitieron un “desmontaje” ordenado de la presencia de sindicalistas y personal en nuestras sedes, pero con la premisa clara, reforzada por la propia Confederación, de mantener las sedes abiertas y con los/as responsables sindicales al frente.

Nadie hubiera entendido que en un momento tan duro y difícil para la gente a la que representamos nuestras sedes estuvieran con la persiana echada.

Fue necesario implementar instrumentos y herramientas que garantizaran ese objetivo de atención permanente (centralita telefónica “virtual”, uso intensivo de videoconferencias, teletrabajo, habilitación de sistemas de consulta online...).

Herramientas que permitieron una notable cobertura de la actividad sindical, sin que esta se viera resentida, los datos que nos aportaron las estadísticas de esas herramientas implementadas así lo demuestran: entre abril y octubre la centralita virtual recibió 32.654 llamadas; la asesoría-consulta a través de correo electrónico recibió, hasta junio, cerca de 500 consultas; la de Salud Laboral, 2.055 consultas atendidas; la de Mujer, cerca de 100 y el CITE 170. Por otro lado, cabe destacar la adaptación inmediata en respuesta a los miles de ERTes que cada día se presentaban ante la Junta de Castilla y León. Desde la Secretaría de Acción Sindical, se llevaron a

cabo reuniones semanales de los responsables de acción sindical de las distintas organizaciones con la Secretaría de Acción Sindical Autónoma. En estas reuniones virtuales, se debatía el enfoque que debíamos dar a la lluvia de ERTes que por fuerza mayor se estaban produciendo, llegando a los 27.000 Ertos aproximadamente que afectaban a cerca de 145.500 trabajadores y trabajadoras.

Conviene destacar, en este campo, el importante trabajo desarrollado por las dos personas que forman nuestro gabinete Informático, coordinado con la Secretaría de Organización y Comunicación, para implementar en tiempo récord buena parte de estas medidas, hecho con la misma lógica de inmejorable disposición para resolver los problemas que tiene una organización tan dispar y compleja como la nuestra en la permanente adaptación a las nuevas tecnologías.

En los mismos términos, y con objetivos idénticos, la organización en su conjunto cuidó las medidas para incorporar de nuevo a la actividad presencial a sindicalistas y personal a las sedes y en la actividad en los centros de trabajo y empresas, durante las diferentes fases de vuelta a cierta “normalidad”, con medidas en las sedes que garantizaran una atención adecuada y estableciendo mecanismos de atención con cita previa para poder ordenar de la mejor forma la previsible demanda de atención por parte de trabajadores/as.

En las reflexiones y debates habidos durante la puesta en marcha del proceso de “desescalada”, vimos la necesidad de intensificar la puesta en marcha de herramientas confederales, como el SERVISIN, que facilitarían de manera notable la atención ordenada y con un refuerzo de calidad para nuestros asesores/as sindicales y en el tránsito de esa atención, en buena parte de las ocasiones al Servicio Jurídico, y de mejor conocimiento en la propia red sindical de las propias Federaciones.

En definitiva, la organización supo afrontar una gravísima situación, adaptando su estructura sindical al momento y demostrando su capacidad para garantizar nuestra misión fundamental, ser referente del mundo del trabajo y ser capaz de poner al servicio de ese objetivo lo mejor de su gente.

Hoy finalizamos una parte del proceso congresual que se cerrará en octubre con el 12º Congreso confederal. Como no podía ser de otra forma, la convocatoria y desarrollo del proceso ha estado muy marcada por el contexto de la pandemia. De entrada, un intenso debate en el seno de la organización sobre la conveniencia, o no, de retrasar el proceso. En nuestro caso con una posición prácticamente unánime de las organizaciones de Castilla y León a favor de retrasar la convocatoria. Finalmente, con importantes cambios en calendario y formulas telemáticas para su desarrollo, el proceso ha sido el que ya conocemos. Es bueno recordar, por último, que hemos

realizado nuestros Congresos en una situación que podríamos denominar de “alegalidad”, debido a la dureza de las limitaciones del Decreto establecido por la Junta de Castilla y León para la celebración de este tipo de actos.

Un proceso tan singular ha dificultado el proceso necesario de debate, así como una mayor interactividad en el proceso de conformación de voluntades que conlleva un Congreso, por las restricciones a la movilidad y las dificultades para reunir a delegados y delegadas en un mismo espacio.

No obstante, el resultado del proceso en Castilla y León lo consideramos muy positivo, especialmente en lo que tiene que ver con la definitiva incorporación de mujeres y de nuevas incorporaciones, como se puede comprobar en estos cuadros:

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	NUEVOS/AS
AVILA	6	3	3	3
BURGOS	6	3	3	3
LEON	14	6	8	7
PALENCIA	6	3	3	4
SALAMANCA	11	5	6	5
SEGOVIA	7	4	3	4
SORIA	7	4	3	2
VALLADOLID	1		1	1
ZAMORA	7	4	3	2
ARANDA	5	2	3	3
MIRANDA	7	4	3	5
BIERZO	7	4	3	5
FSC	9	6	3	4
SANIDAD	9	6	3	2
PENSIONISTAS	7	1	6	1
SERVICIOS	7	4	3	2
CyS	7	4	3	4
INDUSTRIA	10	3	7	4
ENSEÑANZA	10	4	6	3
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>64</b>
<b>PORCENTAJE</b>		<b>48,95</b>	<b>51,05</b>	<b>44,76</b>

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	NUEVOS/AS
AVILA	6	3	3	3
BURGOS	6	3	3	3
LEON	14	6	8	7
PALENCIA	6	3	3	4
SALAMANCA	11	5	6	5
SEGOVIA	7	4	3	4
SORIA	7	4	3	2
VALLADOLID	1		1	1
ZAMORA	7	4	3	2
ARANDA	5	2	3	3
MIRANDA	7	4	3	5
BIERZO	7	4	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>44</b>
<b>PORCENTAJE</b>		<b>50</b>	<b>50</b>	<b>52,38</b>

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	NUEVOS/AS
FSC	9	6	3	4
SANIDAD	9	6	3	2
PENSIONISTAS	7	1	6	1
SERVICIOS	7	4	3	2
CyS	7	4	3	4
INDUSTRIA	10	3	7	4
ENSEÑANZA	10	4	6	3
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>20</b>
<b>PORCENTAJE</b>		<b>47,46</b>	<b>52,54</b>	<b>33,90</b>

En relación con el funcionamiento orgánico, hemos mantenido como Comisión Ejecutiva un ritmo regular de reuniones, de tal forma que no se perdiera la dinámica necesaria de trabajo en el órgano responsable de llevar a cabo el mandato del Congreso y de los Consejos en la política sindical. De la misma forma se ha venido manteniendo la convocatoria regular de los Consejos autonómicos y de forma intensa se ha tratado de mantener un funcionamiento casi periódico de las reuniones del Comité, impulsando de esta manera este órgano como principal elemento de coordinación de la dirección y como generador de los consensos necesarios a la hora de llevar a cabo propuestas y de refuerzo de las tareas de dirección.

Así mismo, se ha mantenido una alta participación de forma continuada en el diseño de las políticas que dirige cada Secretaría, a través de los plenarios, comisiones y reuniones específicas organizadas por cada secretaría, donde participan los distintos secretarios y secretarías de uniones y de federaciones.

A modo de recordatorio vamos a enumerar los siguientes plenarios para ver realmente el alcance de la participación y la implicación de las estructuras territoriales y federales de la política de CCOO de Castilla y León. Estos plenarios son: Migración, Medioambiente, Políticas sociales, Comité de Negociación colectiva, Empleo, Mujer, Salud Laboral, Organización, Elecciones Sindicales, Juventud, Formación, Participación institucional, y las Comisiones de Gastos Comunes y la de Servicios Jurídico. También la propia Comisión Ejecutiva, tiene una comisión denominada de Estrategia Financiera, que es la encargada de definir las líneas generales de los presupuestos de cada año.

En esa misma línea de participación las distintas organizaciones que componen CCOO de Castilla y León han participado de los Patronatos de las tres fundaciones que tiene el sindicato, Forem, Fundación Jesús Pereda y Fundación Paz y Solidaridad Esteban Riera.

## **LA ESTRATEGIA SINDICAL EN LA FORMACIÓN**

El periodo congresual que ahora concluye se inició con la puesta en marcha de un **nuevo modelo de formación sindical**, aprovechando la oportunidad de contar con recursos públicos autonómicos antes de que el Estado activara esta línea, casi un año después.

Pero los planes de formación sindical de CCOO de Castilla y León han integrado durante estos años **formación subvencionada y no subvencionada** y se han desplegado **a través de la estructura territorial del Sindicato**, consiguiendo objetivos importantes de cobertura y de adaptación a las necesidades de cada organización y territorio. **Cada año el plan ha llegado a una media de 2.000 participantes, entre delegados y delegadas y miembros de las estructuras de las organizaciones**, en todas las uniones provinciales y locales. Esta tendencia se quebró con la suspensión de toda la formación en 2020, que nos obligó a explorar nuevas fórmulas de trabajar y de aprender y que va a suponer sin duda un antes y un después en la formación sindical, como en tantas de nuestras actividades sindicales.

Con el soporte técnico de nuestra Fundación FOREM Castilla y León, y la participación directa como formadores y formadoras de sindicalistas y personal de la Organización, hemos procurado avanzar en la construcción de una red que sume fuerzas y dé solidez y credibilidad al proyecto, con el objetivo último de que la formación sindical sepa ser un servicio para el conjunto del Sindicato, ágil, eficiente y tan flexible como la realidad

exija. Un servicio además descentralizado y participativo, donde toda la estructura, especialmente la territorial, se sienta comprometida e implicada en la organización y seguimiento de los planes, y promoviendo la extensión territorial de la formación para acercarla a todos nuestros delegados y delegadas.

En el documento balance que acompaña a este informe se detalla la formación realizada durante estos años y el perfil de los delegados y delegadas y miembros de la estructura, participantes en esa formación. De él puede extraerse bastante información, de la que en este informe destacaremos solamente un dato, que habrá que valorar. Y es la **escasa participación en estos planes de delegados y delegadas no afiliados**, cuya presencia ha sido casi testimonial en esta formación. Siendo la formación sindical una herramienta para la afiliación será preciso valorar y ver cómo incidir en mejorar ese dato.

La crisis sanitaria de 2020 nos obligó a parar toda la formación presencial, que en principio era la única que se contemplaba, y a derivarla hacia la **formación on line** y la **teleformación**, lo que supuso un nuevo desafío y puso a prueba tanto la capacidad de organización del Sindicato como la de respuesta de todos nuestros cuadros y delegados y delegadas. Más de un año después, podemos concluir que el esfuerzo de adaptación ha sido muy importante y que **la teleformación se ha abierto un espacio que ya no desaparecerá, aunque la vocación de nuestra formación sindical es ser principalmente presencial** y servir, no sólo de transmisión de conocimiento, sino también de espacio de encuentro entre delegados y delegadas de diferentes sectores y de encuentro con el profesorado, que muchas veces será también su personal técnico asesor en el Sindicato.

El futuro inmediato nos obligará a adaptarnos también al modelo confederal que se vaya configurando después de este año excepcional, a los objetivos de ese nuevo plan confederal y a quién va a dirigirse aprovechando el potencial de la teleformación... también tendremos que ver cómo se armoniza la formación sindical con la de las federaciones del Área Pública que van a tener su plan propio... En todo este escenario de cambios, los planes de CCOO de Castilla y León se tendrán que adaptar a las necesidades en cada momento para asegurar la mayor cobertura posible y la mejor oferta cada año, con las prioridades que acordemos en el Plenario, y evitando que las ofertas de las diferentes organizaciones compitan entre sí repitiéndose innecesariamente.

**La formación para el empleo, la orientación profesional y la acreditación de competencias profesionales son servicios indispensables para la inserción laboral y el reciclaje profesional de las personas, sobre todo las desempleadas.** El Sindicato siempre ha considerado prioritario incidir en la construcción de esos servicios y en asegurar la calidad con la que se prestan.

Con el fin de ordenar todas estas materias, durante 2018, se desarrollaron los trabajos de una Mesa, fruto de un acuerdo del diálogo social, donde pactamos una orden reguladora del Sistema de Formación para el Empleo en Castilla y León. La llegada de Ciudadanos a la Consejería de Empleo pospuso indefinidamente la publicación de esta orden, hasta el día de hoy.

En la orden se abordaban cuestiones como la teleformación, que finalmente se ha puesto en marcha de forma precipitada por exigencias de la pandemia, sin visión sobre cómo combinar esta modalidad nueva con la formación presencial existente, para asegurar una oferta más diversa y adecuada a las necesidades de su entorno, aprovechando los medios públicos, incluidos los educativos, así como la atención al conjunto del territorio, con especial atención al medio rural, donde progresivamente se han reducido hasta casi desaparecer estos servicios.

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

Pero junto a la reivindicación del refuerzo de la actuación pública, **la formación de los trabajadores y trabajadoras tiene que constituir también un elemento central de la actuación del Sindicato en los sectores y empresas**, para lo que durante estos años hemos intentado abrir un espacio de diálogo con la patronal de Castilla y León, infructuosamente por el escaso interés y la falta de visión de Ceoe Castilla y León en cuanto a la importancia de la formación para las empresas de la Comunidad, para su adaptación a los cambios que se están produciendo en el sistema productivo y para el mantenimiento de su competitividad. Sin perjuicio de la dificultad que supone esta actitud de la patronal, será necesario seguir buscando vías de mejora de la formación permanente en el trabajo, evitando que los recursos puestos a disposición de esa formación no se empleen, ni apenas se aborde la formación en la mayoría de pymes y micropymes.

**La formación debe defenderse más decididamente en la negociación colectiva** y nuestra responsabilidad sindical en ello es grande. Durante estos años hemos trabajado por la mejora del contenido de los convenios y por la supresión o transformación de cláusulas perversas como el plus compensatorio de formación que prolifera en la negociación colectiva en varias provincias y sectores con el único fin de impulsar la afiliación de las empresas a las organizaciones empresariales firmantes, o “castigarlas” si no lo hacen, utilizando la formación de los trabajadores y trabajadoras como pretexto, sin buscarse realmente su garantía y su impulso y usándose como

mera moneda de cambio. **El momento en el que nos encontramos exige que la formación de las plantillas empiece a ser una prioridad para todas las empresas** y el papel del Sindicato en ello puede y debe ser fundamental.

Lejos de tratarse como materia de segundo o tercer orden en las mesas de negociación de los convenios, la formación ha sido y puede ser un elemento facilitador de acuerdos en los sectores y empresas, para lo que será clave que recuperemos el liderazgo y, con base en los intereses compartidos sepamos hacer valer nuestro discurso sobre la necesidad de asegurar la formación permanente en el trabajo, como factor estratégico para las empresas y como derecho inexcusable de los trabajadores y trabajadoras.

El primer acuerdo de Formación Profesional en Castilla y León se firmó para el periodo 2003-2006, manteniéndose desde entonces un diálogo social ininterrumpido en esta materia. Durante este mandato ha tenido su desarrollo el **Plan de Formación Profesional 2016-2020 dentro de la II Estrategia Integrada**. Recientemente, y nuevamente en el marco de la nueva Estrategia Integrada 2021-2025, hemos negociado y acordado el Plan de Formación Profesional 2021-2024, que en la senda de los anteriores se propone abordar un impulso cualitativo y cuantitativo de envergadura de la formación profesional, en línea con los objetivos del Estado y de la Unión Europea.

En este ámbito, y en el marco del Plan 2016-2020, consensuamos el Decreto que regula la Formación Dual educativa y la extensión de la Red de Centros Integrados de F.P, con la inclusión de los de la Consejería de Agricultura.

Previamente, al amparo de planes anteriores, se habían acordado las normas de funcionamiento de los centros integrados o el procedimiento y las convocatorias de Acreditación de la Experiencia y, desde 2019, la convocatoria anual de acreditación de competencias clave, así como el establecimiento del complemento autonómico de las becas erasmus+ para el alumnado de formación profesional.

También en relación a la formación profesional, la revisión en 2019 del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial incluyó medidas específicas dirigidas a ella, como la dotación de 5 millones de euros en infraestructuras y equipamientos de los centros públicos de formación profesional para los ciclos relacionados con las familias industriales, compromiso solo parcialmente cumplido, o la creación, con una dotación de 2 millones de euros, de un centro de recursos de formación profesional, que incluya la formación del profesorado y la conexión con las empresas, objetivo también aún pendiente de desarrollo, que se ha recogido en el nuevo Plan de Formación Profesional 2021-2024.

Desde el ámbito de trabajo de la Comisión Ejecutiva, **la formación universitaria y en general el Sistema Universitario de Castilla y León son objeto de atención y propuesta tanto a través de la participación institucional que nos corresponde, en el**

**Consejo de Universidades de Castilla y León y en los Consejos Sociales de las cuatro universidades públicas**, como también en el diálogo social donde el periodo congresual que ahora culmina nos ha permitido entre otros objetivos:

La bajada de las tasas de grado y de másters habilitantes, así como la recuperación del complemento autonómico de las becas erasmus para este alumnado, a través del Acuerdo con la Consejería de Educación en materias socioeducativas, que ahora concluye y tendrá que ser reeditado para los próximos años, en la Mesa ya abierta con ese fin.

El impulso a través del Plan de Empleo de Castilla y León de las Cátedras de Sindicalismo y Diálogo Social y de Prevención de Riesgos Laborales, en las Universidades de Valladolid y Salamanca respectivamente, a las que se añadirán en el próximo periodo otras dos proyectadas para las Universidades de Burgos y León, que habrá que construir.

Por su valor directo para la formación de nuestros cuadros sindicales, merece la pena destacar en este informe el **título de Sindicalismo y Diálogo Social promovido desde la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social de la Universidad de Valladolid**, que acaba de concluir su quinta edición, con un reconocimiento creciente y la implicación de profesorado de primer orden de todo el Estado de las disciplinas jurídico -laborales. A partir del próximo curso este título se ofertará, además de presencialmente, en modalidad totalmente on line a través de aula virtual, lo que permitirá acceder a él desde todo el Estado. También como novedad para el próximo curso hay que destacar la incorporación al profesorado de un especialista del Centro de Formación de Turín de la OIT enriqueciéndose y actualizándose un año más el contenido del título, en el que ya se han formado durante estos años más de 60 cuadros de CCOO, de estructuras y de secciones sindicales de la Organización.

## **NUESTRO INSTRUMENTO ESPECIALIZADO EN FORMACIÓN. FOREM**

**FOREM Castilla y León** como instrumento de apoyo a nuestro trabajo sindical, herramienta para el desarrollo de nuestra formación sindical y vía de intervención del Sindicato en la formación para el empleo de trabajadores y trabajadoras ocupados y desempleados, ha mantenido su actividad y su peso dentro de la red de centros colaboradores de formación y de orientación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, siendo la única entidad de formación para el empleo sin ánimo de lucro, con estructura y presencia en todas las provincias de la Comunidad.

También es nuestro FOREM uno de los pocos que se mantienen de la red que el Sindicato tuvo en todas las Comunidades Autónomas, y sin duda el de mayor volumen en recursos y actividad, cumpliendo este 2021 **treinta años de actividad en Castilla y**

**León, con miles de usuarios cada año de los servicios de formación y orientación que ofrece.**

Durante estos años se ha trabajado en la **adaptación de los objetivos de la Fundación a las prioridades del Sindicato**, abordándose líneas nuevas de actividad en las que habrá que seguir profundizando, para evitar la dependencia económica de las subvenciones de la Junta de Castilla y León y para que la Fundación sea cada vez más una herramienta para nuestra acción sindical en los sectores y empresas, y un instrumento técnico cualificado para enriquecer nuestra capacidad de actuación y propuesta en el diálogo social y la negociación colectiva. Se ha avanzado también en la capacidad de FOREM para **atender las necesidades de federaciones y territorios**, apoyando sus estrategias. Estos objetivos tendrán que seguir siendo impulsados en los próximos años, siendo necesario trabajar por la **extensión territorial**, especialmente en las provincias donde se ha perdido la actividad en localidades importantes en número de afiliados y actividad económica, como Ponferrada, Miranda de Ebro o Benavente, pero también en Toro, Béjar, Cuéllar, Aguilar de Campoo, Guardo, Villablino, Ágreda o Briviesca entre otros ejemplos. Será preciso seguir extendiendo servicios en áreas rurales, donde podemos y debemos saber jugar un papel dinamizador apegado al territorio y al potencial de desarrollo de los recursos endógenos, así como de nuevas actividades que sirvan para la recuperación de población y tejido económico, cumpliendo los objetivos que como sindicato sociopolítico nos corresponden.

En el caso de Villablino, la cesión que nuestra Federación de Industria hizo al Ayuntamiento y a la Fundación Patrimonio Natural de Castilla y León de un terreno de su propiedad en la localidad de Caboalles de Abajo, con el fin de que ambas administraciones abordaran la construcción de un edificio multifuncional, para su uso público, nos debe servir, una vez finalizadas ya esas obras, para desarrollar en los días de cesión de uso anual que nos correspondan, de dicho edificio, y realizar tanto formación sindical como, en su caso, formación para el empleo, contribuyendo con nuestra actividad a la dotación de servicios para los habitantes de la zona, especialmente para los trabajadores y trabajadoras, con o sin empleo. FOREM puede ser un instrumento clave para el desarrollo de esas actividades. De alcanzar el acuerdo con el Ayuntamiento y la Junta, llevaremos a cabo la propuesta que hizo la Unión de León de convertir ese centro de Villablino en sede de la Escuela Sindical de CCOO de Castilla y León.

FOREM Castilla y León ha mantenido el equilibrio presupuestario a lo largo del periodo, ha aumentado significativamente la variedad de su oferta y sus servicios, se ha adaptado para impartir teleformación y ha iniciado un proceso de recuperación de actividad y medios en localidades de la Comunidad donde esa actividad se había perdido, por el avatar de las políticas públicas de formación para el empleo durante la última década.

También se ha explorado la participación de la Fundación en programas europeos o internacionales que le permitan elevar la mirada y recuperar la actividad de investigación que también le es propia, en sus objetivos de mejora de la formación de los trabajadores y trabajadoras. En estos momentos se encuentra en proceso de incorporación a la red de centros de excelencia en materia de formación profesional que promueve la Comisión Europea, y en la que FOREM se alineará con la red de centros de excelencia que ya están constituyendo los centros públicos de formación profesional de Castilla y León. En el campo de la cooperación internacional, la Fundación también ha colaborado con otra Fundación del Sindicato, la Jesús Pereda, diseñando y ofertando formación, para sindicalistas y para trabajadores y trabajadoras en Perú y Chile.

Los desafíos para nuestra Fundación son hoy muy importantes y diversos, para asegurar la viabilidad y la capacidad de adaptarse a las necesidades que el Sindicato tenga. Tal vez, de esos desafíos, el más importante entre todos sea **su capacidad para convertirse en una herramienta de formación para atender las necesidades de las empresas más pequeñas y de sus trabajadores, de manera que la cultura de la formación no se quede limitada a la gran empresa, sino que llegue realmente al conjunto de nuestro sistema productivo**. Desafío en el que queremos implicar de presente y de futuro a toda la Organización.

Hay que recordar que en febrero de 2020, cambiamos la sede autonómica y de Valladolid a unas nuevas instalaciones, más funcionales, además de más económicas. Elegimos una antigua fábrica de cerámica con su chimenea industrial, que simboliza el mundo del trabajo.

## **NUESTRO PRINCIPAL SERVICIO A LA AFILIACIÓN; LOS SERVICIOS JURÍDICOS**

Desde que celebramos el anterior Congreso hasta hoy, nuestro Servicio Jurídico ha atendido casi 35.000 consultas, se han abierto 13.600 expedientes, se han presentado 9.800 demandas al juzgado y se han realizado 6.741 juicios; unos pocos datos que son una muestra significativa de la magnitud de la actividad realizada. Lamentablemente no es posible ofrecer una información equivalente respecto del asesoramiento sindical puesto que todavía no se ha dado el paso, acordado confederalmente hace una década, de llevar un registro exhaustivo de él, que permitiera a la organización contar con información para organizarlo mejor, así como para que sirviese de soporte para la acción sindical y el crecimiento afiliativo.

Si el Diálogo Social es el instrumento del sindicato para la intervención en las decisiones políticas y la Negociación Colectiva es la clave para la participación sindical en las empresas, el Asesoramiento -en sus dos vertientes, sindical y jurídico- es el principal servicio que presta nuestra organización a los trabajadores y trabajadoras y el

principal vínculo que tienen con el sindicato las personas afiliadas, así como un factor esencial para la fidelización de la afiliación.

Mientras que en Castilla y León hace años que dimos el paso de articular autónomamente nuestro Servicio Jurídico, en relación al asesoramiento sindical ha sido poco lo que hemos avanzado desde que, hace dos Congresos, marcamos las líneas estratégicas a desarrollar; unas líneas que estaban basadas en buscar fórmulas de atención cooperativa que permitiesen garantizar la presencia del sindicato en todo el territorio, que es uno de los mayores retos que el sindicato tiene en nuestra Comunidad extensa, despoblada y dispersa. Con todo, una de nuestras principales dificultades para organizar la atención del Servicio Jurídico es que seis de nuestras diez asesorías cuentan con un único -o una única- profesional.

Si el asesoramiento y tutela jurídicos que presta el servicio jurídico a las personas trabajadoras es importante, no lo es menos el soporte que da a la estructura sindical, tanto en la actuación en conflictos en los que el papel protagonista es el propio sindicato, como en el papel de asesoramiento a sindicalistas. A este respecto hay que destacar positivamente la realización de acciones formativas en varias provincias en las que el personal del servicio jurídico abordó cuestiones de interés y de actualidad, e incluso que varios de nuestros abogados han participado en los planes de formación sindical dirigidos a delegadas y delegados.

En este mandato también hemos dado un impulso importante a la dotación de equipos TIC de nuestras asesorías jurídicas y de su personal, incorporaciones y mejoras que facilitan el trabajo en las asesorías jurídicas puesto que una gran parte del trabajo en ellas recae sobre el uso de aplicaciones informáticas. También hay que destacar que somos la organización confederada con mayor utilización de la herramienta informática SERVISIN para el respaldo del asesoramiento sindical y para la tramitación telemática de los traspasos de asuntos entre las estructuras de asesoramiento sindical y las asesorías jurídicas.

A pesar de que en estos cuatro años hemos contenido el coste del Servicio Jurídico de CCOO de Castilla y León, la aportación que ha tenido que realizar el sindicato para su sostenimiento ha ido creciendo paulatinamente debido a la constante reducción de los ingresos que ha estado motivada en que los asuntos atendidos en nuestras asesorías jurídicas son cada vez de menor cuantía, fruto de la precarización del mercado de trabajo que trajo consigo la reforma laboral de 2012. Hay que tener en cuenta que el principal motivo para esta aportación que hace el sindicato es el derecho a la bonificación en la tarifa que tienen las personas afiliadas en función de su antigüedad. Hay que significar que nuestro SJ es uno de los pocos del sindicato en los que su coste es inferior a la facturación total (88% en 2020) y en los que la aportación hecha por el sindicato es inferior a la bonificación aplicada a las personas afiliadas (98% en 2020). Es importante para valorar esta aportación conocer que en 2019 supuso que el conjunto

de organizaciones de CCOO de Castilla y León destinaron 1,28 euros al mes, de media por persona afiliada.

También es importante recoger en este informe el alto nivel de consenso y de compromiso de las organizaciones que se ha materializado en la Comisión que está compuesta por todas las federaciones y todas las organizaciones provinciales de Castilla y León. En este ámbito desde la secretaría de Asesoramiento de la Comisión Ejecutiva, se ha trasladado a las organizaciones periódicamente toda la información relacionada con el asesoramiento y se ha propiciado el debate y la decisión compartida de las cuestiones que afectan al funcionamiento y financiación del Servicio Jurídico, como se recoge en sus actas y en las memorias anuales aprobadas por la Comisión.

Una de las cuestiones relevantes durante este periodo congresual ha sido que, a mitad del mandato, la Confederación decidió impulsar el debate sobre SSJJ, al tiempo que creó un departamento confederal para la coordinación de los SSJJ del sindicato. La Comisión Ejecutiva Confederal propuso para estar al frente de dicho departamento y para gestionar el debate confederal al compañero de nuestra Comisión Ejecutiva con la responsabilidad del asesoramiento, lo que ha supuesto que haya simultaneado ambas responsabilidades durante estos dos últimos años y que obligó a nuestra organización a tener que reestructurar la Comisión Ejecutiva para asumir el resto de sus responsabilidades.

El debate confederal se cerró con dos Acuerdos aprobados por el Consejo Confederal: en diciembre de 2019 sobre normas de funcionamiento de los SSJJ y en junio de 2020 sobre tarifas y sobre financiación de los SSJJ. Ambos acuerdos abordan todos los aspectos que tienen que ver con el asesoramiento y van a permitir al sindicato avanzar hacia un mayor nivel de confederalidad de un servicio que consideramos prioritario. Destacar a este respecto el plan de trabajo del Departamento Confederal de Coordinación, la implantación de una tarifa única para todos los SSJJ del sindicato con una importante mejora de la bonificación a la afiliación y un nuevo sistema de financiación de los SSJJ está basado en el principio de solidaridad entre las organizaciones y entre las personas afiliadas. Este nuevo modelo ha supuesto que en 2020 se haya reducido en casi 300.000€ la aportación de las organizaciones de Castilla y León al sostenimiento del servicio jurídico, cantidad que irá progresivamente en aumento.

En cuanto a la crisis del Covid y sus repercusiones en el asesoramiento, hay que destacar la capacidad mostrada para atender el inmenso volumen de consultas recibidas, especialmente en los primeros momentos, y de hacerlo con eficacia en las condiciones limitadas por las medidas de seguridad que fueron adoptadas para minimizar los contagios. La paralización de actividad en organismos y la lenta recuperación del ritmo de trabajo en ellos posteriormente al levantamiento de la suspensión de plazos de caducidad, han supuesto un grave perjuicio para quienes

tienen que recurrir a la vía judicial para obtener el reconocimiento de sus derechos. Lógicamente esta situación ha tenido como consecuencia una reducción importante en la facturación del servicio jurídico y en sus ingresos.

También hay que hacer mención en este apartado a la situación existente en el SERLA de Valladolid en relación a los asuntos individuales, ya que la actuación absolutamente irresponsable de la Consejería de Empleo de la JCyL cerrando el SMAC y derivando a la fundación toda la conflictividad laboral de la provincia sin dotarla de medios, está suponiendo el incumplimiento de su principal función que es el intento de solucionar los conflictos mediante la mediación, incluso comportando riesgos de caducidad de actuaciones, además de ocasionar un incremento innecesario de actividad de los organismos judiciales ya que, al no realizarse las conciliaciones administrativas previas por falta de agenda, en todos los casos se presenta demanda al juzgado de lo social.

En definitiva, debemos reflexionar sobre el modelo de asesoramiento que queremos tener en CCOO de Castilla y León, aumentando la dotación de personal del Servicio Jurídico donde sea necesario y articulando una estructura de asesoramiento sindical formada por sindicalistas bien cualificados, que trabajen de forma cooperativa. **La liberación de parte de los recursos económicos, que las organizaciones de Castilla y León estábamos destinando a la financiación del servicio jurídico ha de ser una oportunidad, para que nuestra organización establezca una red que llegue a toda la población laboral, comarcas, barrios, polígonos, centros comerciales, etc.**

**En materia de asesoramiento en Seguridad Social**, los recursos han sido escasos pero las consultas han ido en aumento por todos los cambios relacionados a las prestaciones de jubilación, subsidios, incapacidades, etc. Dada la necesidad de asesoramiento en estas materias, se trató de impulsar una red de asesores formando a personal de estructura y personal técnico para poder llegar a las provincias, pero los recursos han sido insuficientes, existiendo aún una necesidad de refuerzo en algunas provincias de Castilla y León. Se han impartido un total de 58 acciones formativas y se han incrementado las consultas en un 50% más que en el anterior mandato.

Teniendo en cuenta la especial sensibilidad que existe en cuanto a la materia de afiliación a la seguridad social, las cotizaciones, incapacidades o el sistema público de pensiones, conocer y trasladar un mensaje adecuado y las propuestas sindicales a la estructura del sindicato, así como dotarlos de los conocimientos, técnicas y herramientas para un mejor desarrollo sindical, requiere de un mayor esfuerzo en los recursos para cubrir las necesidades que nos demandan los afiliados y afiliadas.

## OTROS INSTRUMENTOS DE APOYO; NUESTRO GABINETE TÉCNICO

Durante el mandato que ahora finaliza, el Gabinete Técnico ha vivido dos momentos relevantes: el cambio de responsable en la mitad del periodo, motivado por la asunción de responsabilidades confederales de quien desde su puesta en marcha hace diez años lo había coordinado y la reincorporación de un economista al Gabinete, en un primer momento a media jornada y en los dos últimos años a dedicación completa, que nos ha permitido retomar líneas de trabajo anteriores y que ha supuesto un paso adelante al haber sobrepasado nuestros informes el ámbito de Castilla y León, incorporándose a círculos de analistas profesionales.

El objetivo del Gabinete Técnico de una organización como CCOO de Castilla y León, que es la primera organización sindical -y social- de la Comunidad, **debe ser aglutinar el conocimiento existente en nuestro sindicato para dotar a muestras propuestas del rigor que caracteriza a CCOO**, lo que a su vez nos hace ganar credibilidad en la sociedad y frente a las contrapartes. Es compartido por todo el mundo que en estos años hemos conseguido el reconocimiento de la calidad de nuestros análisis, tanto por parte del propio Gobierno de la Comunidad, como por los grupos de las Cortes de Castilla y León -que han llegado a utilizar los informes de CCOO en los debates parlamentarios- como de los medios de comunicación autonómicos y locales, lo que ha facilitado nuestra presencia sistemática en ellos.

Como hito más relevante de los últimos años en relación con el Gabinete debemos destacar la creación de un espacio web propio en el que pueden encontrarse todos los informes elaborados en la última etapa; también se ha creado un perfil de twitter que facilita la difusión de estos trabajos y, al objeto de ganar en dinamismo respecto de la presencia pública del Gabinete, se han creado la newsletter “Boletín de Análisis Económico” que cuenta con suscriptores incluso de fuera de Castilla y León, el “Gráfico de la semana” y los “Flashes de actualidad” y se está trabajando en la creación de un “Observatorio de Castilla y León”.

Es de destacar la profusión de informes que se han realizado durante el último año en relación con la evolución de la incidencia del coronavirus en Castilla y León y en España, hasta el punto de que nuestro Gabinete ha sido un referente nacional para quienes están interesados en conocer el avance de la pandemia. Pero evidentemente ésta no es su única línea de trabajo, ni la principal, sino que, como corresponde a un sindicato de clase, se han elaborado documentos sobre los datos de empleo, de afiliación a la seguridad social, de pensiones, de salarios, sobre la economía regional, se han analizado los presupuestos de la Comunidad -aportando propuestas especialmente sobre fiscalidad autonómica- y se ha elaborado la segunda edición del informe sobre la cultura en Castilla y León (en colaboración con la Fundación Jesús Pereda) siendo el Gabinete un soporte importante para las actuaciones del sindicato

en el Diálogo Social y en la Participación Institucional, como es el caso específico de la participación de CCOO en el Consejo Económico y Social de Castilla y León.

No obstante, un informe general como éste, debe indicar también aquellos aspectos a mejorar que deberían ser objeto de nuestros futuros esfuerzos. En principio deberíamos trabajar para conseguir una mayor transversalidad del Gabinete, incrementando la participación de más personas y, a ser posible, con perfiles técnicos más diversos; en segundo lugar deberíamos aumentar la difusión externa de nuestros trabajos, puesto que son una vía para dar a conocer las propuestas del sindicato que además nos legitiman socialmente, para ello habría que elaborar **una estrategia de comunicación específica para los informes del Gabinete** que ineludiblemente debe pasar por ofrecer un formato único a fin de que nuestros informes sean fácilmente identificables, avanzando hacia soportes digitales que superen el modelo tradicional de informes tipo libro; y en tercer lugar hay que encontrar la fórmula para que quienes compongan el Gabinete cooperen más activamente en la cualificación de nuestra estructura sindical. En resumen, podemos sentirnos satisfechos del trabajo hecho en estos años y de su proyección, pero seguimos teniendo margen para la mejora.

## **NUESTRAS FINANZAS Y NUESTROS RECURSOS HUMANOS**

En este periodo de cuatro años se ha consolidado una sólida estructura financiera que nos ha permitido continuar, en líneas generales, arrojando resultados positivos en cada ejercicio económico. A día de hoy, contamos con las herramientas contables necesarias para llevar un correcto control presupuestario, permitiéndonos identificar cualquier desviación importante en el momento preciso en el que ocurre, pudiendo adoptar medidas correctoras de manera inmediata. Dentro de estas nuevas herramientas destacan dos de ellas:

- La sustitución del antiguo programa de contabilidad DIMONI por un programa propio, diseñado para la Secretaria Confederal de Finanzas de CCOO, más moderno, potente, sencillo e intuitivo que permite obtener información en tiempo real a la vez que mejora la calidad y cantidad de informes a realizar en diferentes formatos.

- La implantación del nuevo módulo de facturas, que permite la gestión de todos los procesos de facturación, minimizando la posibilidad de errores a la vez que aumenta la información relativa a los proveedores.

Ambos programas se desarrollan y evalúan en el grupo de trabajo confederal del que Castilla y León forma parte activa. Adecuarse a la utilización de estas dos nuevas herramientas ha supuesto un esfuerzo de capacitación y adaptación para el personal que integra el Centro Contable Autónomo.

Con respecto a la política de GG.CC. podemos destacar los avances conseguidos en esta área al dotar de una mayor participación a las organizaciones territoriales, a la

hora de plantear cada año las necesidades específicas de cada sede. Así hemos procedido a una toma de decisiones consensuada para la mejora y rehabilitación de espacios en las sedes. Lo más relevante ha sido que este tipo de intervenciones has sido tomadas por consenso en la propia comisión de Gastos Comunes, equilibrando por un lado las necesidades y por otra la aportación o esfuerzo económico que suponen.

Por otra parte, entendiendo las dificultades económicas que podían sufrir las organizaciones federales a la hora de realizar los pagos relativos a los gastos comunes y del servicio jurídico, y gracias a los superávits generados en los resultados económicos de distintos años, se pudieron habilitar dos fondos de ayuda y refuerzo, de carácter excepcional:

- Fondo de apoyo al presupuesto de GGCC y/o Servicio Jurídico, que se inyectaba directamente a cada uno de los presupuestos mencionado, permitiendo disminuir notablemente los pagos a realizar por cada organización.
- Fondo específico para grandes inversiones, que ha permitido acometer grandes proyectos de acondicionamiento y rehabilitación como han sido la instalación de aires acondicionados en las distintas sedes, renovación y mejora de salas de prensa y salones de actos, renovación de instalaciones eléctricas y de redes, etc. En el debe queda aún alguna importante obra de rehabilitación que se ha quedado sin poder ejecutar debido a la llegada de la pandemia.

Una línea de trabajo muy importante en estos cuatro años ha sido la consolidación de unas finanzas respetuosas con el medio ambiente, fomentando la realización de las llamadas "compras verdes", así como el apoyo firme al desarrollo del plan de sostenibilidad y movilidad aprobado por la organización, todo ello en colaboración con la Secretaría de Migraciones y Medio Ambiente. En este ámbito cabe resaltar que en estos momentos todas y cada una de las sedes de CCOO Castilla y León reciben energía eléctrica 100% de origen renovable a través de la cooperativa Energética. Además se han llevado a cabo campañas de restricción del uso del plástico y el mejor aprovechamiento energético de las sedes. Hemos priorizado, en la medida de lo posible, la compra de productos reciclados en el merchandising y materiales de uso cotidiano. Se renovó parcialmente el parque de coches para actividades sindicales, a través de contratos de renting de coches híbridos, y también en materia energética se han actualizado las instalaciones, con la instalación de leds en prácticamente todas las sedes. Todas estas actuaciones avalan nuestro compromiso con el medioambiente.

Hemos seguido perfeccionando la gestión integral e integrada de los proveedores, que además contribuye también a la sostenibilidad, al emplear los recursos de forma más eficaz y eficiente, propiciando la convivencia de la gestión centralizada para los grandes suministros, con la gestión de cercanía al usar proveedores locales para las intervenciones más ligadas a las sedes concretas. Esta gestión integral nos permitió

una rápida respuesta antes las necesidades derivadas de la pandemia del COVID-19, pudiendo dar servicio a los territorios y federaciones, tanto en materia preventiva y sanitaria, como en la adaptación de los sistemas de comunicaciones derivados de la atención a través del teletrabajo.

Con los grandes proveedores (que dan servicio para todo la comunidad) se ha ido estudiando la bajada de costes y la optimización de los procesos de contratación y gestión (gestión de limpiezas, servicios de telecomunicaciones, servicios de impresión, material de oficina, combustibles, electricidad y gas, etc).

Para la realización de obras menores, de cercanía, se ha tenido la colaboración de todos los territorios, y se ha optado en la mayoría de los casos por proveedores y comercio de cercanía, favoreciendo el desarrollo económico local y el uso de recursos km. 0.

En estos cuatro años se han reforzado las actuaciones vinculadas al **Patrimonio Sindical**, su mejora y por lo tanto, la mejora de todas las sedes que ocupamos. Se ha mantenido un contacto estrecho y fluido con los responsables confederales y con los responsables autonómicos de UGT en este tema. Se ha hecho recogida de necesidades, se han planteado propuestas acompañadas de los correspondientes presupuestos para elevarlos a la confederación y al propio Ministerio y se ha hecho seguimiento de las actuaciones que hemos conseguido que se acometieran. Todo ello en coordinación con los territorios, de manera que se ha tenido mucha más información del estado de las comunidades de usuarios que tenemos constituidas, mejorando la información sobre el mapa de recursos y necesidades existentes. Aún queda mucho por hacer, ya que las necesidades son muchas, y los recursos del Ministerio y propios limitados, pero tenemos localizadas las prioridades para acometerlas progresivamente.

Cabe destacar también la reactivación tanto de la Comisión de RR.HH. como la edición del informe anual, ampliando la información que venía dándose y realizando un relato exhaustivo de las incidencias registradas. En las reuniones de la Comisión se informaba tanto de este informe anual como de todas las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos, problemas existentes, incidencias y abordar criterios homogéneos de trabajo en la gestión de las personas.

La llegada de la pandemia, junto al decreto del estado de alarma supuso un autentico reto en la gestión de nuestros RR.HH. al tener que estructurar el teletrabajo, como medida extraordinaria, para todo el personal de CCOO de Castilla y León en un tiempo record. Gracias a la coordinación entre todas las áreas de trabajo se pudo mantener la actividad diaria y que nuestra organización pudiera seguir prestando sus servicios. La gestión posterior tampoco fue fácil con el inicio de la desescalada, con multitud de acciones como fueron la adecuación de sedes que respetaran las medidas de

seguridad, habilitar turnos de teletrabajo y presencia en sede, emisión de salvoconductos, cuarentenas etc.

Uno de los retos conseguidos en este periodo ha sido la firma del I Plan de Igualdad, este plan ha supuesto no sólo cumplir con las exigencias de la legislación vigente, sino reforzar el compromiso de nuestra organización con la igualdad de oportunidades, impulsando medidas que fomenten la igualdad de trato entre hombres y mujeres de nuestro propio personal laboral y sindicalista. Junto a este plan también se firmó el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo de Acoso laboral y otros conflictos, certificándonos como Organización comprometida frente al Acoso Laboral.

Hemos trabajado por mejorar el clima laboral y las buenas relaciones con la representación legal de las personas trabajadoras de CCOO de Castilla y León, y a pesar de haber tenido altibajos el balance final es positivo. Cabe destacar el buen clima de negociación que se ha dado tanto en la negociación del Plan de Igualdad y los protocolos de acoso como en la realización del informe de Riesgos psicosociales CoPsoQ Iastas 21, y el posterior acuerdo de las medidas preventivas a desarrollar, entre ellas algunas de carácter formativo. Asimismo, a través de la realización de una encuesta, remitida a todo el personal de CCOO Castilla y León, sobre necesidades formativas, nos permitirá desarrollar un ambicioso plan de formación para la mejora de las capacidades tanto de carácter personal como profesional de la plantilla.

### **MÁS REPRESENTACIÓN EN LAS EMPRESAS = MÁS REPRESENTACIÓN EN LA SOCIEDAD.**

La base del sindicato y su principal fuerza procede de la afiliación y de la presencia en las empresas a través de la representación sindical. En el caso de CCOO, constituyen nuestra seña de identidad y lo que nos identifica desde hace 16 años como primera fuerza sindical en Castilla y León, habiendo obtenido durante cuatro procesos electorales consecutivos el mayor número de representantes sindicales de Castilla y León.

Por este motivo y con la idea de extender nuestra organización aún más, pusimos en marcha el Plan de Desarrollo Organizativo conjuntamente con el Confederal. Dentro de este plan nos marcamos como objetivo aumentar nuestra afiliación y nuestra representación sindical en los centros de trabajo, no sólo en número de delegados sino también en el número de centros de trabajo y empresas, ya que actualmente sólo el 35% de las empresas, de nuestra comunidad de más de 5 trabajadores, tienen representación sindical, (CCOO CyL está presente en el 57,2% de ellas). Esto nos deja un margen de actuación en empresas sin representación, a las que denominamos “empresas blancas”, bastante amplio y que deben constituir el objetivo fundamental a abordar de cara a los próximos años. Tenemos que intentar conseguir que al menos el

50% de las empresas con posibilidad de celebrar elecciones sindicales las lleven a cabo. Para ello es necesario presentar candidatura en estas empresas y aumentar la afiliación dentro de ellas para conjuntamente cumplir con el objetivo de crecimiento afiliativo marcado en un 2,8%.

El periodo que abarca este mandato, que va desde el 31 de mayo de 2017 hasta el 31 de mayo de 2021, se han llevado a cabo 4.762 procesos electorales, lo que supone un total de 15.255 delegados y delegadas y un crecimiento de **2.217 representantes más respecto al periodo anterior**. De estos 2.217, **906 han sido para CCOO**, 818 para UGT y 493 para OTROS. Lo que aumenta la diferencia con UGT en 88 delegados y delegadas y con OTROS en 413.

En resumen, en estos cuatro años hemos incrementado notablemente nuestra representación y por tanto hemos llegado a muchas más empresas. Hemos aumentado la diferencia con UGT y lo que es más importante, se ha aumentado la representatividad de los sindicatos de clase alcanzando el 71,38% frente a la de Otros que han reducido algo más de un punto.

Los resultados globales en cómputo dinámico a fecha 31 de mayo de 2021 son los siguientes:

Provincia	Unidades electorales	DELEGADAS/OS ACTIVAS/OS								
		Totales	CCOO		UGT		OTROS		CCOO+UGT	
Ávila	319	802	270	33,67%	307	38,28%	225	28,05%	577	71,95%
Burgos	838	2484	954	38,41%	761	30,64%	769	30,96%	1715	69,04%
León	800	2040	716	35,10%	659	32,30%	665	32,60%	1375	67,40%
Palencia	386	1099	422	38,40%	405	36,85%	272	24,75%	827	75,25%
Salamanca	615	1444	596	41,27%	379	26,25%	469	32,48%	975	67,52%
Segovia	388	911	327	35,89%	392	43,03%	192	21,08%	719	78,92%
Soria	196	628	225	35,83%	224	35,67%	179	28,50%	449	71,50%
Valladolid	959	2883	1058	36,70%	947	32,85%	878	30,45%	2005	69,55%
Zamora	310	747	250	33,47%	273	36,55%	224	29,99%	523	70,01%
<b>31/05/2017</b>	<b>4811</b>	<b>13038</b>	<b>4818</b>	<b>36,95%</b>	<b>4347</b>	<b>33,34%</b>	<b>3873</b>	<b>29,71%</b>	<b>9165</b>	<b>70,29%</b>
Ávila	317	906	281	31,02%	384	42,38%	241	26,60%	665	73,40%
Burgos	860	2944	1110	37,70%	928	31,52%	906	30,77%	2038	69,23%
León	711	2411	834	34,59%	837	34,72%	740	30,69%	1671	69,31%
Palencia	389	1300	522	40,15%	486	37,38%	292	22,46%	1008	77,54%
Salamanca	565	1629	668	41,01%	482	29,59%	479	29,40%	1150	70,60%
Segovia	401	1071	446	41,64%	396	36,97%	229	21,38%	842	78,62%
Soria	205	719	280	38,94%	236	32,82%	203	28,23%	516	71,77%
Valladolid	998	3414	1275	37,35%	1109	32,48%	1030	30,17%	2384	69,83%
Zamora	324	861	308	35,77%	307	35,66%	246	28,57%	615	71,43%
<b>31/05/2021</b>	<b>4770</b>	<b>15255</b>	<b>5724</b>	<b>37,52%</b>	<b>5165</b>	<b>33,86%</b>	<b>4366</b>	<b>28,62%</b>	<b>10889</b>	<b>71,38%</b>
<b>Diferencial</b>	<b>-41</b>	<b>2217</b>	<b>906</b>	<b>0,57%</b>	<b>818</b>	<b>0,52%</b>	<b>493</b>	<b>-1,09%</b>	<b>1724</b>	<b>1,09%</b>

Federación	Unidades electorales	DELEGADAS/OS ACTIVAS/OS								
		Totales	CCOO		UGT		OTROS		CCOO+UGT	
Del Hábitat	748	1732	786	45,38%	709	40,94%	237	13,68%	1495	86,32%
Servicios a la Ciudadanía	893	3212	1012	31,51%	990	30,82%	1210	37,67%	2002	62,33%
Servicios	1125	2270	902	39,74%	741	32,64%	627	27,62%	1643	72,38%
Enseñanza	397	1615	237	14,67%	292	18,08%	1086	67,24%	529	32,76%
Industria	1450	3542	1637	46,22%	1414	39,92%	491	13,86%	3051	86,14%
Sanidad	198	667	244	36,58%	201	30,13%	222	33,28%	445	66,72%
31/05/2017	4811	13038	4818	36,95%	4347	33,34%	3873	29,71%	9165	70,29%
Del Hábitat	756	2138	981	45,88%	869	40,65%	288	13,47%	1850	86,53%
Servicios a la Ciudadanía	906	3408	1059	31,07%	1104	32,39%	1245	36,53%	2163	63,47%
Servicios	1044	2796	1144	40,92%	881	31,51%	771	27,58%	2025	72,42%
Enseñanza	393	1746	261	14,95%	307	17,58%	1178	67,47%	568	32,53%
Industria	1448	4302	1946	45,23%	1718	39,93%	638	14,83%	3664	85,17%
Sanidad	223	865	333	38,50%	286	33,06%	246	28,44%	619	71,56%
31/05/2021	4770	15255	5724	37,52%	5165	33,86%	4366	28,62%	10889	71,38%
Diferencial	-41	2217	906	0,57%	818	0,52%	493	-1,09%	1724	1,09%

Del conjunto de los 4.762 procesos electorales, 864 se han celebrado en empresas sin representación electoral previa, es decir, en empresas blancas, en las cuales se han elegido 762 representantes de CCOO de un total de 1.622, superando en 182 a UGT, (con 578) y en 480 al conjunto del resto de sindicatos, (con 282).

Debemos resaltar que en el año 2020, con la llegada de la COVID-19, se inició la mayor crisis sanitaria, económica y social en nuestro país en los últimos 85 años, evidenciando lo esencial de la participación del sindicato y destacando la importancia de la atención e información a la afiliación y la necesidad de la presencia sindical en las empresas con la negociación de los ERTE's, los conflictos en el SERLA y los continuos cambios en el ámbito laboral que se han producido, desde las medidas higiénicas como los cambios en la modalidad del trabajo presencial al teletrabajo. Esta excepcionalidad provocó una parada en nuestra actividad cotidiana y en las elecciones sindicales, llevándose a cabo 163 procesos electorales menos.

De nuestros 5.724 representantes, el 38,51% son mujeres (2.204), habiendo aumentado el 1,62% (219 delegadas) respecto al 31 de mayo de 2017. Seguimos aumentando la participación de mujeres en la representación sindical de las empresas pero estamos aún muy lejos de nuestro objetivo de igualar el número de delegados y delegadas de nuestra organización. Es necesario desarrollar nuevas estrategias de trabajo para aumentar la participación de mujeres en nuestras candidaturas.

Debemos destacar el extraordinario crecimiento electoral de Segovia durante este período congresual, que comenzó perdiendo por 65 delegados y delegadas frente a UGT y ha terminado con una ventaja de 50, aumentando en 115 representantes su diferencia respecto a UGT.

El caso de Ávila, que hemos perdido históricamente frente a UGT, se han mantenido los mismos resultados electorales que hace cuatro años, por lo que desde el sindicato debemos de reformular la estrategia reforzando con los medios necesarios para revertir la situación.

En León, también la UGT nos ha recortado diferencias, y ahora nos encontramos con una mínima diferencia por arriba.

También en Zamora que llegamos a obtener una mayor diferencia, actualmente nos encontramos igualados en representación, ligeramente por encima.

Por este motivo uno de los objetivos fundamentales en el próximo período congresual es el refuerzo de la actividad electoral de estas tres provincias, siendo necesaria una reformulación y cambiar las estrategias de actuación, para dar una vuelta completa a esos resultados y obtener una mayor representatividad en las empresas

En el resto de las provincias la fluctuación ha sido pequeña y por lo tanto se consolida nuestro liderazgo.

En relación a las Federaciones, en todas crecemos aunque en el caso de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, Ugt crece más que nosotros, empujado también por el aumento de la representatividad de los sindicatos corporativos, presentándose en coalición incluso con Ugt, como ha sucedido en el ámbito de la AGE de presiones así como en la Once, donde la totalidad de los delegados son de la ugt, además de sufrir una persecución sindical que impide a CCOO presentar candidaturas. También hay que resaltar las dificultades de nuestra presencia en los ayuntamientos a los que depende el tinte político, así se traduce en el ámbito sindical, y eso a un sindicato autónomo como el nuestro le dificulta nuestras candidaturas. En el ámbito de la enseñanza privada, resulta muy preocupante el avance en la representatividad del sindicato corporativo Fsie. Un sindicato que surgió en el seno de los centros católicos concertados, auspiciado y promocionado por la organización patronal hegemónica en ese subsector (Escuelas Católicas -Educación y Gestión - Federación de Religiosos de la Enseñanza). La estrecha colaboración entre sindicato y patronal ha derivado en que actualmente cerca del 70% de la representatividad en la Enseñanza Concertada de Castilla y León esté en manos de este sindicato.

Los objetivos necesarios en este próximo período deben de establecerse en la atención prioritaria de nuestras delegadas y delegados para afianzar nuestra situación actual, consiguiendo la fidelización durante más de un mandato, resaltando que es en los comités de 9 miembros donde se produce una mayor pérdida de representación ante el segundo sindicato más representativo, UGT.

La configuración del mapa de representación por delegados y delegadas y Comités de Empresa, quedan de la siguiente manera:

	PROCESOS ELECTORALES	%	Nº REPRESENTANTES ELEGIDOS	%
DELEGADOS DE PERSONAL	3512	73,75%	4717	30,92%
COMITÉS DE EMPRESA	1250	26,25%	10538	69,08%
	4762		15255	

Una parte fundamental de nuestra organización son los equipos de extensión electoral y afiliativa que han participado en el 20% de los procesos electorales.

El trabajo de nuestras estructuras sindicales, junto con la colaboración con estos equipos, han sido esenciales para lograr alcanzar los buenos resultados electorales y darnos el margen suficiente frente a UGT para ser de nuevo la primera fuerza sindical en Castilla y León, incluso ampliando la diferencia.

Durante este periodo, los equipos de extensión electoral se han configurado por la convivencia de dos modelos de relación contractual: por un lado, con personal contratado que lleva más de 15 años en los equipos, y por otro lado, de sindicalistas de empresas con excedencia sindical y que tienen una relación laboral contractual con nosotros como cargo sindical. Esta transición en cambio de modelo, está generando alguna asimetría y dificultad en la actividad para acompasar la tarea. Para ello se hace necesario diseñar una nueva forma de trabajo que unifique compromisos y objetivos.

En cuanto al objetivo confederal de situar la tasa de delegados/as no afiliados por debajo del 30%, en estos cuatro años, debemos de decir que el objetivo únicamente se cumple en 6 organizaciones territoriales: Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Euskadi y La Rioja.

En nuestra comunidad tras estos 4 años, hemos reducido un 2,60% nuestro porcentaje de delegados no afiliados, teniendo actualmente un 28,28%. Destaca **Burgos**, con el mejor resultado a nivel comunitario y estatal, con el **18,23% de delegados no afiliados**, muy por debajo de la tasa máxima fijada como objetivo confederal.

PROVINCIAS	Cómputo de Delegados Afiliados a 31/05/2017							Cómputo de Delegados Afiliados a 31/05/2021							Variación 2017-2021	Desviación objetivo confederal
	Unidades electorales	Delegados CCOO	Delegados Afiliados	% Afiliados	Delegados no afiliados	% No Afiliados	Delegados Ex-Afiliados	Unidades electorales	Delegados CCOO	Delegados Afiliados	% Afiliados	Delegados no afiliados	% No Afiliados	Delegados Ex-Afiliados		
ÁVILA	319	285	182	63,86	98	34,39	1	317	282	185	65,6	89	31,56	8	-2,83	1,56
BURGOS	838	1043	780	74,78	222	21,28	9	860	1119	887	79,27	204	18,23	28	-3,05	-11,77
LEÓN	800	891	521	58,47	320	35,91	14	711	836	520	62,2	286	34,21	30	-1,70	4,21
PALENCIA	386	487	336	68,99	139	28,54	6	389	523	387	74	117	22,37	19	-6,17	-7,63
SALAMANCA	615	714	370	51,82	326	45,66	12	565	674	359	53,26	287	42,58	28	-3,08	12,58
SEGOVIA	388	346	210	60,69	133	38,44	1	401	446	256	57,4	180	40,36	10	1,92	10,36
SORIA	196	250	187	74,8	56	22,4	2	205	284	193	67,96	81	28,52	9	6,12	-1,48
VALLADOLID	959	1200	869	72,42	313	26,08	10	1001	1281	937	73,15	289	22,56	56	-3,52	-7,44
ZAMORA	310	295	196	66,44	95	32,2	3	325	312	207	66,35	95	30,45	10	-1,75	0,45
CASTILLA Y LEÓN	4811	5511	3651	66,25	1702	30,88	58	4774	5757	3931	68,28	1628	28,28	198	-2,60	-1,72
FEDERACIONES	Unidades electorales	Delegados CCOO	Delegados Afiliados	% Afiliados	Delegados no afiliados	% No Afiliados	Delegados Ex-Afiliados	Unidades electorales	Delegados CCOO	Delegados Afiliados	% Afiliados	Delegados no afiliados	% No Afiliados	Delegados Ex-Afiliados	Variación 2017-2021	Desviación objetivo confederal
HABITAT	748	915	580	63,39	316	34,54	8	756	983	631	64,19	316	32,15	36	-2,39	2,15
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	893	1069	796	74,46	245	22,92	8	907	1060	789	74,43	247	23,3	24	0,38	-6,70
SERVICIOS	1125	1169	711	60,82	425	36,36	8	1044	1165	803	68,93	320	27,47	41	-8,89	-2,53
ENSEÑANZA	397	287	195	67,94	87	30,31	3	393	261	188	72,03	63	24,14	10	-6,17	-5,86
INDUSTRIA	1450	1765	1182	66,97	520	29,46	24	1450	1952	1324	67,83	558	28,59	71	-0,87	-1,41
SANIDAD	198	306	187	61,11	109	35,62	7	224	336	196	58,33	124	36,9	16	1,28	6,90
CASTILLA Y LEÓN	4811	5511	3651	66,25	1702	30,88	58	4774	5757	3931	68,28	1628	28,28	198	-2,60	-1,72

## NUESTRA AFILIACIÓN EVOLUTIVA

Con relación a la afiliación, desde mayo de 2017 hemos tenido un aumento del 9,23% pasando de 57.724 en 2017 a 63.051 afiliados y afiliadas a 31 de mayo de este año, lo cual supone 5.327 afiliados y afiliadas más, a pesar de los estragos de la crisis fruto de la pandemia que estamos viviendo. Los datos son positivos, pero nos hemos quedado a 2 puntos del objetivo marcado en el desarrollo organizativo que estimaba un crecimiento del 2,8% anual equivalente al 11,2% en 4 años.

Durante este último año se ha notado una desaceleración en el crecimiento de la afiliación, pasando del 2,72% en mayo de 2020 al 1,03% en mayo de 2021. Además, han aumentado considerablemente las personas que se han acogido a modalidades de cuota afiliativa reducida debido a la alteración de sus condiciones laborales, pasando de ser el 35% de la afiliación a suponer el 52% en 2021. Si bien estos últimos datos no son buenos, podemos considerar que son consecuencia directa de la situación excepcional provocada por la pandemia de la COVID-19.

Por último, es necesario resaltar el crecimiento afiliativo de mujeres, constatado en 5.475 afiliaciones más, lo que supone un aumento del 23,09% sobre los 23.713 de afiliadas de partida a 31 de mayo de 2017. De esta manera se equilibran los porcentajes afiliativos entre hombres y mujeres en CCOO Castilla y León. El porcentaje de afiliadas se incrementa del 41,08% en mayo de 2017 hasta situarse en el 46,29% en mayo de 2021.

Resaltar el trabajo óptimo y constante realizado por la Unidad de Atención Telefónica de CCOO Castilla y León, dando sus frutos en estos cuatro años y siguiendo la hoja de ruta en materia afiliativa y estrategias de crecimiento afiliativo que nos hemos marcado mediante objetivos en el Plan de Afiliación de CCOO de Castilla y León.

Desde la UAT prestamos una atención integral a la afiliación coordinándonos con las diferentes Federaciones, Provincias y Secretarías de la Organización.

Durante estos cuatro años hemos realizado 36.879 llamadas en la gestión de impagados, con un resultado positivo de 9.194 gestiones.

Se han gestionado los envíos de las cartas de alta, cartas de bajas por impago y otros con un total de 35.745 envíos.

Con respecto a las consultas a través de correo electrónico y la página web de CCOO Castilla y León, así como las consultas realizadas a través de la web Confederal de CCOO hemos gestionado un total de 12.277 consultas web en estos cuatro años.

Durante el periodo de confinamiento se paralizó la emisión de llamadas de impagados de forma temporal, se potenció la gestión telemática de las consultas, modificaciones, altas y bajas. Comenzamos con altas telefónicas desde la Unidad de Atención

Telefónica de CCOO Castilla y León desde mayo del 2020 y hemos gestionado 552 afiliaciones telemáticas lo que supone un 80,12% del total de afiliaciones telefónicas.

## COMUNICACIÓN EXTERNA

**Respecto a la política comunicativa** del sindicato se ha asentado de forma muy definida el trabajo de nuestro gabinete de prensa, así como algunas de nuestras tareas más identificables, como puede ser el compromiso para mantener, a modo de memoria de nuestro trabajo sindical, el Anuario Notas Sindicales en formato papel y trasladado al domicilio de cada afiliado/a. Esta revista debe consolidarse en el tiempo como fiel reflejo de la plural y compleja actividad que las diferentes organizaciones y estructuras del sindicato llevan a cabo. De la misma forma entendemos como muy satisfactorio la labor de acompañamiento que realizan las personas que forman el Gabinete a las diferentes estructuras y organizaciones del sindicato y que habrá que reforzar con medios y recursos para incidir de mejor manera en redes sociales, así como en edición propia de materiales (carteles, hojas informativas, audiovisuales,...)

Lamentablemente, venimos comprobando cierta involución en el tratamiento que una parte de los medios realizan de nuestra importante actividad, así como del papel que debe jugar la principal organización de masas de nuestra Comunidad, acrecentada esa involución, o quizá debida a ello, por el tenso clima político que vivimos en nuestro país y no pocas veces en Castilla y León.

## NUESTRO AVANCE EN EL ESPACIO CULTURAL

En el ámbito cultural, la gestión la hemos llevado a través de la **Fundación Jesús Pereda** en una triple vertiente: la del Ateneo Cultural propiamente dicha, la del Archivo y Memoria Histórica y la del Instituto para la Difusión del Diálogo Social. El resultado en todas ellas ha sido más que satisfactorio en el orden interno y muy reconocido en el externo.

Por lo que se refiere al **Ateneo** y en parte a actos relacionados con la **Memoria Histórica**, hemos llevado a cabo una programación amplia y absolutamente descentralizada, aunando en ella iniciativas propias y otras a demanda de nuestras organizaciones. En ambas vías de trabajo las cifras hablan por sí solas. Todo ello caracterizado siempre por el acento sindical, el enfoque de género y el afán de colaboración en red. Cabe decir que nuestra apuesta durante los tiempos de restricciones fue contribuir al lema de que la cultura es segura y en ningún momento, salvo durante el confinamiento y al contrario que muchas administraciones, hemos cesado de programar actividades, siempre en las debidas condiciones sanitarias. De

sumo interés en este campo han sido los dos estudios elaborados sobre “La cultura en Castilla y León”, únicos de esas características que se elaboran en nuestra Comunidad. Del mismo modo podemos afirmar que hoy son marcas más que consolidadas nuestra “Biblioteca Jesús Pereda”, las jornadas del “Otoño sindical” o los “Premios Diálogo”, por citar sólo tres muestras del intenso quehacer de la Fundación.

AÑO	ACTIVIDADES	LOCALIDADES
2018	58	18
2019	74	18
2020	30	15
2021 (1 <sup>er</sup> semestre)	27	14

Destacaremos así mismo que hemos procurado impulsar en el Sindicato una **cultura archivística** cada día más necesaria, lo cual ha incluido formación y creación de un método para la gestión de la documentación. Hemos pasado también a ingresar en la Red de Archivos de CCOO. Y gracias a todo ello hemos colaborado en dos congresos organizados por Territorios de la Memoria en Valladolid, hemos participado también en el 8º Congreso de Archivos de Castilla y León y en el X Encuentro de Investigadores e Investigadoras sobre el Franquismo en 2019 y, junto a la Universidad de León, trabajamos ya en la organización del XI que tendrá lugar en León en octubre de 2022.

La apuesta estratégica de nuestro sindicato por fortalecer cuanto se refiere al trabajo archivístico ha resultado capital para reconocer el valor interno y externo de nuestro patrimonio documental. Contamos así con un Archivo Histórico de CCOO de Castilla y León, que habrá de seguir incrementándose con nuevas recuperaciones de materiales, y acabamos de poner en marcha el Archivo de la Minería de CCOO de Castilla y León, situado en la localidad leonesa de Fabero, donde recogeremos y clasificaremos la documentación de las que fueron todas nuestras secciones sindicales de ese sector. Se han iniciado también trabajos de adecuación de espacios y dotación de materiales en las distintas sedes del sindicato con el fin de garantizar la correcta tutela y archivo de toda su producción documental, como un estadio previo a su catalogación histórica.

Como decíamos al principio de este informe, los Congresos es el momento más importante para reforzar el sindicato, puesto que en ellos se debate sobre la gestión de los cuatro últimos años, se proyecta la estrategia futura y se renuevan los cargos. Es en este momento donde se incorporan personas nuevas a la dirección y salen otras de

forma voluntaria, puesto que aún no estamos afectados las Comisiones Ejecutivas por el tope de mandatos al ser esta una norma aprobada en el anterior Congreso.

En el nuevo proyecto que se someterá al escrutinio de este congreso se observará que personas de una larga trayectoria sindical, no continuarán en los próximos cuatro años en la Ejecutiva. Eso no supone que no sigan en la actividad sindical, aunque de forma o intensidades distintas, todas estas personas seguirán vinculadas al trabajo de nuestra organización. Quiero agradecer, aquí en este Congreso su trabajo en la organización, me refiero al Secretario de Organización, Luis Fernández Gamazo, a la Secretaria de Política Social y Vivienda, Inmaculada de Pablo, a Carlos Castedo, que le deseo mucha suerte en su actual andadura Confederal al frente de los Servicios Jurídicos, y también a las compañeras María Vallejo, Secretaria de Administración y Finanzas, y Cristina de la Torre, Secretaria de Migraciones y Medioambiente, que aunque no sigan en la Comisión Ejecutiva, seguirán trabajando en la estructura de CCOO de Castilla y León. A todos ellos y ellas, os doy las gracias y el agradecimiento a vuestro inestimable aporte en la lucha sindical.

Y por último, sigo hablando en primera persona. En el 11º Congreso, el anterior Secretario General exigió a los gobiernos que tenían que zanjar definitivamente la vergüenza de este país, cuando todavía había miles de personas asesinadas y aún en las cunetas por **pensar de otra manera** o simplemente por ser sindicalista, concejal o militante de izquierda. Eso en cualquier país desarrollado es inadmisibile, y por ello reclamó al Presidente de la Junta allí presente, una **“actuación inmediata”** con las limitadas competencias del gobierno autonómico. La Junta recogió el guante y a través de un decreto creó el Consejo Asesor de la Memoria Histórica de Castilla y León.

Es un honor para CCOO de Castilla y León, que el presidente de este Consejo sea nuestro ex-Secretario General, Ángel Hernández Lorenzo. Y es, además, la demostración de la trascendencia externa, que adquieren nuestros congresos y el trabajo que todos y todas desarrollamos en ellos.

VIVA LA LUCHA OBRERA!!!

VIVAN LAS COMISIONES OBRERAS!!!

Vicente Andrés Granado

Secretario General