

13º congreso

CCOO de Castilla y León

20
25

14 y 15 de
mayo

nuevos
retos

Tras Res

misma
lucha

propuesta de ponencias

CCOO

Comisiones Obreras
Castilla y León

ponencia de CCOO Castilla y León

13º congreso de CCOO Castilla y León

índice

Introducción.....	5
EJE 1 // La acción sindical y sociopolítica de CCOO de Castilla y León.....	9
EJE 2 // El sindicato en la sociedad.....	57
EJE 3 // Organización: Atención integral a las personas en el sindicato.....	63

INTRODUCCIÓN

1. Castilla y León, al igual que España, Europa y, en general, el resto del mundo, ha pasado por las dificultades de la crisis financiera del 2008 y los recortes presupuestarios de los siguientes años, donde se produjeron unas respuestas europeas de marcado neoliberalismo y de recortes austericidas, que han extendido sus efectos negativos sobre la economía, la sociedad y, en particular, en las personas trabajadoras que se han extendido hasta estos últimos años. También la crisis del Covid-19, de carácter dramático en sus efectos sobre la salud, pero también en la producción y el mundo del trabajo, en esta ocasión salvada con una respuesta muy diferente en España, gracias en buena medida a la concertación social, al gobierno progresista y encuadrada también en las nuevas y diferentes políticas europeas de respuesta a esta situación, mucho más justas y adecuadas, y también hemos pasado por la crisis de precios y de muy alta inflación, por la falta de suministros en esos momentos e inmediatamente por la invasión de Rusia en Ucrania, entre otros problemas serios internacionales.
2. En nuestra Comunidad también tuvimos en estos últimos años el aumento de los populismos de derecha, al igual que en toda España y en buena parte del mundo, pero aquí llegaron pronto a gobernar, primero con el gobierno de coalición con Cs y posteriormente con la extrema derecha. En este último caso, el primer gobierno de entre todas las Comunidades Autónomas y el “piso piloto” a imitar en el Estado y en otras administraciones autonómicas y locales. Un tiempo en el que hubo elecciones anticipadas, presupuestos prorrogados en varias ocasiones, con políticas neoliberales más pronunciadas, y con un relato en contra de los sindicatos y otros actores representativos, en contra de la democracia participativa y de los procesos de diálogo social, en contra de la igualdad entre mujeres y hombres, contra los derechos de las mujeres, de negacionismo de la violencia de género, de negacionismo climático, en contra de la memoria histórica y un largo etcétera, mucho más pronunciados y graves evidentemente en esta última etapa en el gobierno de coalición de la derecha clásica con la extrema derecha.
3. Mientras esto pasaba aquí, en el Gobierno de España se producían, pese a las dificultades de todo tipo, avances muy importantes en lo económico, en lo social y en lo laboral, muchos de ellos derivados de acuerdos de procesos de diálogo social con nuestro Sindicato. La reforma laboral, las reformas de pensiones y prestaciones de desempleo del sistema de la Seguridad Social, el Ingreso Mínimo Vital, el Sistema de la Dependencia, los aumentos sustanciales del Salario Mínimo Interprofesional o los avances en derechos de conciliación y de materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito social y laboral, y un largo etcétera.
4. Y como en todo el planeta, en Castilla y León se está produciendo el cambio climático y sus efectos, y estamos inmersos en las transiciones digitales, ecológicas y demográficas. Todas ellas de importancia capital y principal para la sociedad y la clase trabajadora en el presente y de futuro. Ésta última, la demográfica, en nuestra Comunidad tiene perfil propio y acentuado, con una pérdida global de habitantes muy importante durante décadas, con comarcas y provincias con graves problemas de despoblación, de la denominada “España vaciada”, con fuga de jóvenes, con escasa natalidad y un envejecimiento muy acusado entre la población adulta.

5. En los días en los que vamos a aprobar estas ponencias, septiembre de 2024, se ha producido un hecho en el mes de julio que cambia de forma importante la situación actual y ya veremos si el panorama de futuro en nuestra Comunidad. La extrema derecha abandonó el Gobierno Autonómico en cinco Comunidades Autónomas, entre ellas Castilla y León, la primera que tuvo gobierno de coalición con ellos, y en la que han tenido más tiempo de actuar y más poder ejecutivo, incluida la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (políticas activas, relaciones laborales y la responsabilidad de los procesos de diálogo social) y que, para la extrema derecha, se presentaba como la experiencia a exportar para las demás CCAA y para un futuro Gobierno de España. Dos años y medio en el gobierno autonómico que, de forma sorprendente por decisión de ellos mismos a nivel nacional, se acaban. Y ello abre una nueva etapa hasta nuestro 13 Congreso a celebrar en mayo de 2025. No obstante, la legislatura actual durará como mucho hasta febrero del 2026, es decir un año y medio, y nadie puede asegurar que no vuelvan al poder nuevamente de la mano del Partido Popular. Esto es más que probable.
6. Lo cierto es que ya tuvimos muchos problemas con el anterior gobierno de coalición Partido Popular y Ciudadanos, al principio de este período que analizamos precisamente en estos ámbitos del modelo de diálogo social, del servicio de mediación, de las ayudas a trabajadores en Erte, entre otros, que enturbiaron seriamente la política sociolaboral del Sindicato con la Junta. La llegada de la extrema derecha al gobierno en coalición con el PP, en marzo del año 2022, supuso un tremendo mazazo. El primer gobierno en España en el que entraban. Los problemas se multiplicaron y se agravaron en todos los ámbitos de la vida pública. Muy específicamente en las materias sociolaborales y de las relaciones laborales.
7. El no reconocimiento de los sindicatos más representativos, incumpliendo la legislación vigente estatal y autonómica (LOLS y Ley 8/2008 respectivamente), el incumplimiento de los acuerdos de dialogo social tripartito vigentes en su ámbito, el intento constante e ilegal de destrucción del Servicio de Mediación SERLA, así como el desmontaje del Servicio Público de Empleo (EcyL), la eliminación de políticas y programas pioneros y muy importantes en materias como la formación para el empleo, la orientación, la prevención de riesgos laborales, las migraciones, la protección económica a personas desempleadas y las ayudas a personas trabajadoras en Erte,s, la igualdad entre mujeres y hombres, la violencia de género y diversidad, etc.; todo ello unido a la práctica desaparición de los órganos de participación institucional de la Consejería y aledaños, así como la eliminación total de la Comisión Permanente del Consejo de Diálogo Social, a través de la cual se organizaban todos los procesos de diálogo social con la Junta, etc., llevaron, en definitiva, a un total destrozo de todo lo construido en años anteriores y una administración laboral en la que se perdía todo lo que habíamos construido y que nos había situado en los lugares más altos en estas materias y en dichas políticas. De esa situación anterior pasamos, en un instante, a no tener con la Administración Laboral ni la más mínima interlocución.
8. Al mismo tiempo aplicaban la ideología neoliberal que comparten plenamente en el ámbito fiscal y presupuestario, con nuevas reducciones de impuestos que afectan básicamente a los contribuyentes con más recursos y, al mismo tiempo, haciendo dejación de lo público, empeorando de forma clara la sanidad y los servicios sociales y apostando por la enseñanza privada concertada, de forma aún más clara con la implantación de la educación de cero a tres años. Estas políticas en los servicios públicos, así como en la política económica, fiscal y

presupuestaria no parece que vayan a sufrir con la derecha en el gobierno, aunque sea en minoría, cambios significativos y, por lo tanto, seguirán teniendo el mismo sesgo.

9. Nosotros, en respuesta a todos estos hechos, aprobamos una estrategia en el Consejo Autonómico de junio del 2022, en donde, además de la actuación diaria y ordinaria de todas las áreas del sindicato para responder a los hechos de la extrema derecha en el gobierno, y que consistía en acudir a los Tribunales de Justicia a hacer cumplir la legalidad (más de diez demandas en diversos tribunales); acudir a todas las instituciones de la Unión Europea (Comisión, Parlamento, Comisión de Peticiones, Consejo Económico y Social Europeo, al Consejo de Europa, etc., y también a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al Gobierno de España (Ministerio de Trabajo y otros ministerios implicados)... Este trabajo ha dado sus frutos y otros están por llegar. Y, por supuesto, hubo contestación en las calles, con movilizaciones y manifestaciones de carácter autonómico, muy significativas, en defensa de los valores de la democracia y también múltiples actos programados específicamente con diversos colectivos y personas de relieve de carácter antifascista, muchos de ellos de carácter cultural, de memoria histórica, de reivindicación de la lucha obrera y democrática, que por los motivos dichos, adquirirían una importancia singular la mayoría de ellos.
10. En esta estrategia de CCOO, en las actuaciones y actividades más importantes, contamos con la participación significativa de otras organizaciones políticas de izquierdas, sociales y colectivos representativos en estas materias. En todo caso, esta estrategia será desarrollada con mayor extensión y rigor en el Informe General al 13 Congreso de CCOO de Castilla y León. Además, serán recogidos de forma ordenada en un trabajo específico que estamos elaborando en CCOO de Castilla y León.
11. En estos momentos se abre una nueva etapa, sin la extrema derecha en el gobierno. Veremos en qué culmina y cómo se desarrollan los hechos, incluyendo como decíamos ya de futuro, los resultados que se den en el proceso electoral relativamente cercano y que influirá de forma importante en el siguiente mandato congresual de CCOO Castilla y León. El objetivo evidente es retornar a la legalidad y recuperar todo lo perdido, con las actualizaciones y mejoras que sean necesarias.
12. En todo caso, el sindicato no puede mantenerse al margen de los grandes desafíos y transformaciones que enfrenta la sociedad y la clase trabajadora en particular. CCOO tiene que ser el motor de una Castilla y León más justa, inclusiva y solidaria.
13. El sindicato debe seguir siendo el baluarte en la defensa de los valores democráticos, la igualdad y la libertad, de la lucha antifascista, donde el bienestar de la clase trabajadora y de la ciudadanía en general sea la prioridad de nuestras actuaciones. El trabajo organizado debe convertirse en un eje vertebrador de un nuevo contrato social para este siglo. En un contexto caracterizado por la incertidumbre y la desorientación, el sindicato debe ofrecer certezas, estabilidad y un proyecto común que devuelva a las personas trabajadoras el sentido de pertenencia, seguridad y esperanza.

14. El presente documento de debate plantea una propuesta sindical de carácter laboral y sociopolítico abierta al debate colectivo en el proceso congresual autonómico, para su mejora y enriquecimiento. De nada sirve tener la mejor propuesta sindical sin el poder sindical para llevarla adelante. Nuestro poder reside en la capacidad para unir y organizar al conjunto de la clase trabajadora, convirtiendo esa fuerza colectiva en capacidad de intervención en las empresas y sociedad.
15. El 13 Congreso aspira a situar a CCOO de Castilla y León como factor clave en la construcción de un futuro más justo, igualitario y sostenible. Como siempre, la defensa de la democracia, la igualdad en su más amplia concepción, la libertad, la justicia social y la sostenibilidad serán los ejes vertebradores de nuestra acción en la próxima etapa.

EJE 1.

La acción
sindical y
sociopolítica
de CCOO de
Castilla y León

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FUENTE GENERADORA DE DERECHOS

16. La negociación colectiva es lo más importante de nuestra actuación, la máxima expresión de la regulación colectiva de las condiciones laborales y, además, es donde nos disputamos la primera distribución de la renta entre capital y trabajo.
17. Con la reforma laboral de 2021, negociada y acordada en el marco del diálogo social tripartito con el Gobierno de España, hemos recuperado el equilibrio normativo entre las partes en la negociación colectiva. Ahora toca sacudirnos la debilidad sindical que tenemos en muchas de las unidades de negociación, e inclinar la balanza de la relación de fuerzas de nuestro lado, para dar respuesta a los problemas y necesidades de las personas trabajadoras.
18. Por ello, una negociación colectiva participada es la mejor garantía. La participación activa de las delegadas y delegados, afiliadas y afiliados de CCOO y personas trabajadoras en diferentes fases del proceso de negociación de los convenios colectivos, es decir, desde la elaboración de las plataformas pasando por la información del desarrollo de la negociación hasta la conclusión para la firma o no del convenio, se convierte en un factor fundamental, primero para que identifiquen el convenio colectivo como el marco regulador de sus condiciones laborales y sientan la necesidad de luchar por él, segundo para mejorar la capacidad de organización y movilización y tercero para crecer en afiliación y representación.
19. Debemos de fortalecer la unidad de acción interna, para hacer una negociación colectiva participada y de cercanía, que dé respuesta a los problemas y necesidades de las personas trabajadoras e impulsar el funcionamiento de los Comités de Negociación Colectiva, como espacio de participación interna con el objetivo de aumentar la coordinación, comunicación y cooperación, para planificar y organizar la negociación colectiva de manera que podamos abordar la renovación de los convenios de manera más ordenada, con más agilidad y acabar con las viejas costumbres establecidas en muchos convenios, que en nada benefician los intereses de las personas trabajadoras. Así como para establecer estrategias comunes en contenidos, negociación, manejo de los tiempos y movilización, con el objetivo de mejorar los resultados de la negociación colectiva.
20. Para fomentar la participación de las personas trabajadoras en el proceso de negociación colectiva, desde las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO de Castilla y León, debemos de asegurar los medios humanos (delegadas y delegados) y materiales necesarios, para garantizar que la información del desarrollo de la negociación llega a los centros y lugares de trabajo. Solo así conseguiremos una relación de fuerzas favorable para hacer convenios que sirvan a las personas trabajadoras.

LA RECUPERACIÓN SALARIAL, PRIORIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

21. Las crisis que hemos encadenado desde el año 2008 (La gran recesión, la pandemia originada por la COVID-19 y la crisis inflacionaria), así como la reforma laboral de 2012, que alteró aspectos centrales de la negociación colectiva y generó mucha debilidad normativa que unida a la debilidad en las unidades de negociación, limitaron la negociación colectiva ocasionando una gran incertidumbre y, con ello, la devaluación de los salarios, especialmente los más bajos, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo y también, pérdida de derechos reconocidos en los convenios colectivos. Todo ello, frente al aumento que han registrado los márgenes de beneficios empresariales, que ha sido el factor determinante del efecto inflacionista de segunda ronda que volvió a impulsar la espiral de precios.
22. El salario mínimo interprofesional desempeña un papel esencial en la evolución de la desigualdad salarial. Las subidas efectuadas en los últimos años, teniendo como objetivo el cumplimiento de la Carta Social Europea para situar el SMI en el 60% del salario medio neto del país, no solo ha supuesto una cuestión de justicia social, sino también ha contribuido de forma indiscutible a mejorar la economía y a incrementar la creación de empleo, y ha tenido una incidencia directa en la mejora de los salarios regulados por convenio colectivo, sobre todo en los correspondientes a las categorías más bajas. Sin caer en triunfalismos, hemos de poner en valor que la mejora de la situación socioeconómica del país responde en buena parte a la toma en consideración por parte del gobierno de los planteamientos de los sindicatos.
23. La mejora de los salarios, aunque no es la única materia de un convenio, debe seguir siendo la prioridad sindical en la negociación colectiva por ser un elemento clave para un empleo decente, esencial para la calidad de vida de las personas y un componente determinante de la demanda agregada, esto es, de un crecimiento económico inclusivo.
24. En este sentido, la reivindicación esencial del sindicato debe ser plantear unos incrementos salariales que disputen el crecimiento de la productividad en la empresa, siempre garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, con cláusulas de garantía salarial para corregir los desvíos que se puedan producir entre el incremento pactado y el aumento de los precios (IPC).
25. Asimismo, hay que ampliar y enriquecer el contenido de los convenios colectivos, atendiendo a la realidad de cada uno de ellos, con medidas adicionales, como: el desarrollo de sistemas de previsión social complementaria a través de planes de pensiones de empleo, entidades de previsión social voluntaria o mutualidades de previsión social empresarial.
26. Una reflexión aparte merece la situación de las empresas que contratan con las administraciones públicas, que en ocasiones ven mermada su capacidad negociadora y con ello sus salarios. Primero porque el proceso de adjudicación se convierte en una subasta, es decir,

que se adjudica al mejor precio y ello hace que las empresas ajusten al máximo sus ofertas , que en muchos casos apenas cubren los salarios, y segundo por las medidas tomadas en el periodo de austeridad, aún vigentes, en relación a la Ley de desindexación y su traslado a la Ley de Contratos del Sector Público, que impide actualizar el precio de los contratos públicos en los sectores intensivos en mano de obra durante su vigencia, con independencia de que los convenios colectivos o medidas legales, como el incremento de SMI, hayan alterado el coste del contrato.

27. Por ello, desde CCOO, hemos de impulsar las medidas legales oportunas para que en aquellos casos en los que el precio del contrato público sea insuficiente para hacer frente a los costes laborales, se pueda revisar el mismo, con las suficientes garantías para las personas trabajadoras y para la correspondiente administración.

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

28. Los procesos de transformación digital y ecológica, están permitiendo y van a permitir fuertes ganancias de productividad en los próximos años. La reducción de la jornada manteniendo el salario, deben plantearse como un elemento más en el reparto y disputa de la productividad entre trabajo y capital en el marco de la negociación colectiva. Debe ser una forma complementaria de abordar y disputar la primera distribución de la renta. El reparto del tiempo de trabajo o la reducción de la jornada laboral (sin reducción salarial) en cualquiera de sus fórmulas son mecanismos clave para resolver la conjunción que se puede dar, de mayor productividad y menor necesidad de fuerza de trabajo.
29. El acuerdo de gobierno para reducir la jornada laboral a 37,5 horas semanales, aunque se coloca lejos de la jornada laboral legal de 35 horas semanales, y su reducción convencional hacia las 32 horas semanales, a las que aspira el sindicato, supone un avance importante para ese camino a recorrer y una mejora incuestionable para cientos de miles de personas trabajadora, sobre todo para aquellas que por distintas razones no tiene acceso a la negociación colectiva.

ESTRUCTURA Y ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA Y LEÓN

30. La modificación del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras (ET), establece la posibilidad de crear acuerdos interprofesionales del 83.3 del ET, de estructura de la negociación colectiva en el ámbito territorial de la comunidad autónoma, una posibilidad que tenemos que explorar.
31. En Castilla y León contamos con un número elevado de convenios colectivos sectoriales e incluso de subsector de ámbito provincial, dispersos a lo largo y ancho de nuestra comunidad, que dan cobertura de manera generalizada, cada uno de ellos, a un número reducido de personas trabajadoras y con unas condiciones laborales diferentes.

32. En nuestra comunidad abordamos la negociación de 188 convenios colectivos sectoriales, 177 de ámbito provincial y 11 Autonómicos, 344 de empresa y 175 de las distintas administraciones públicas de aplicación a las personas trabajadoras con derecho a la negociación colectiva. Un total de 707 convenios colectivos que dan cobertura a 427.985 personas trabajadoras.
33. Por ello, reducir el número de convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial y avanzar en la creación de convenios colectivos de ámbito autonómico, así como ampliar, previo análisis, el ámbito funcional de los convenios existente en una doble vertiente, unificando convenios de un mismo sector o para dar cobertura a sectores de actividad sin regulación convencional, ha sido y sigue siendo un objetivo de CCOO en Castilla y León, para racionalizar la negociación colectiva sectorial en nuestra comunidad, contar con unidades de negociación más grandes y fuertes y mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
34. También sigue siendo un objetivo de nuestro sindicato ampliar la cobertura de la negociación colectiva a los sectores de actividad sin convenio colectivo, por medio de las fórmulas legal y convencionalmente establecidas, es decir, solicitando la extensión de otros convenios; proponiendo la adhesión a otro convenio; así como promoviendo la negociación de nuevos convenios colectivos siempre que no sea posible su encuadre en ámbitos funcionales de convenios existentes, como principio básico de participación entre las partes, para que todas las personas trabajadoras tengan la cobertura de un convenio colectivo sectorial de referencia.
35. Propuestas en materias comunes para abordar la negociación colectiva. Criterios y orientaciones
Todos los años contaremos con una propuesta de criterios y orientaciones en materias comunes, para facilitar la elaboración de las plataformas y abordar de manera homogénea la negociación colectiva.
36. La unidad de acción como factor determinante
La unidad de acción con UGT y otras organizaciones sindicales representativas de sector en los diferentes ámbitos de negociación, es un factor determinante para la defensa y mejora de los derechos laborales de las personas trabajadoras en los procesos de renovación de los convenios colectivos. Debemos hacer compatible la unidad de acción con mantener nuestra presencia y perfil propio.
37. Impulsar el diálogo bilateral con la patronal CEOE de Castilla y León
Exploraremos la posibilidad de retomar la negociación bilateral con la patronal de Castilla y León, para potenciar y fortalecer la negociación colectiva en nuestra comunidad, a través de:
- Cláusulas de contenido mínimo en diferentes materias, para incluir en los convenios sectoriales.
 - Desarrollo del V AENC.
 - Desarrollo de los acuerdos alcanzados en el marco del Diálogo Social.

- Desarrollo de los anexos I y II (conjunto de medidas y protocolo) contenidas en el Real Decreto que desarrolla la Ley LGTBI+, en los 188 convenios colectivos sectoriales que negociamos en nuestra comunidad.
 - Negociar y acordar un acuerdo interprofesional de estructura y articulación de la negociación colectiva en Castilla y León, para racionalizar la negociación colectiva.
 - Crear una mesa de trabajo para trasladar a los convenios colectivos sectoriales de Castilla y León, la reducción de la jornada de trabajo a 37,5 horas semanales que se establezca por ley de manera ordenada y pacífica.
 - Determinar las actividades económicas en las que se podría distribuir el tiempo de trabajo en cuatro días a la semana.
38. No obstante, no es de recibo que la patronal autonómica apueste por el entendimiento en el diálogo social tripartito y sin embargo se niegue al entendimiento en el diálogo de carácter bipartito. Esto, sin duda, requiere de una reflexión en la que la unidad de acción interna ha de jugar un papel muy destacado, que permita establecer estrategias en orden a la implicación de dicha patronal en ese diálogo bilateral que favorezca de forma efectiva la negociación colectiva.
39. Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León (CCC CyL)
Vamos a seguir reclamando a la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, la necesidad de dotar de medios materiales y soporte técnico a la comisión, de manera que permita facilitar el trabajo a la hora de resolver las consultas en el ejercicio de sus funciones consultivas y en las funciones decisorias en la solución de discrepancias en los casos de desacuerdo sobre las de inaplicación del convenio colectivo.
40. Renovaremos el protocolo de funcionamiento interno ante la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, para realizar un trabajo coordinado entre las diferentes organizaciones del sindicato, recabar de una manera ordenada la información necesaria y conseguir un adecuado y eficaz funcionamiento, tanto en las funciones decisorias (inaplicaciones de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios), como en las funciones consultivas (extensión y determinación del ámbito funcional de convenios colectivos).
41. La Comisión de Convenios Colectivos de Castilla Y León es un instrumento que debemos aprovechar para dar cobertura reguladora a actividades económicas sin convenio colectivo, a través de las funciones consultivas:
- La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
 - Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.
 - Extensión de un convenio colectivo.

SERVICIO DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA)

42. El Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL) es el resultado de la negociación colectiva dentro de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
43. La solución de los conflictos entre las partes afectadas con la ayuda activa de un mediador o mediadora, contribuye a un mayor número de acuerdos y, con ello, a desbloquear los juzgados de lo social con la consiguiente disminución de costes (económico, temporal y también emocional) para las partes implicadas.
44. Los cambios políticos que se han producido en nuestra comunidad, con los últimos gobiernos de coalición, han resultado nefastos para el Servicio de relaciones laborales de Castilla y León (SERLA).
45. La extrema derecha que ha gestionado la Consejería de Empleo durante más de dos años, no solo no ha cumplido con el acuerdo de extensión territorial y de competencias a todas las capitales de provincia y Ponferrada, sino que ha estado instalada en la ilegalidad permanente sometiendo al SERLA a un acoso y derribo con el objetivo de acabar con el organismo, a través de un estrangulamiento financiero y funcional, es decir, con una financiación insuficiente y condicionada a no pagar, entre otros gastos, el salario del director o la sede del SERLA.
46. Con la salida de la extrema derecha del gobierno de Castilla y León, nos marcamos como objetivo:
- Acordar y firmar un acuerdo tripartito de financiación adecuada y suficiente para cumplir con las competencias encomendadas.
 - Cumplimiento del acuerdo alcanzado en el marco del Diálogo Social, sobre la extensión territorial (abrir sede) y de competencias (conflictos individuales) a todas las capitales de provincia y Ponferrada.
 - Modificar la ley de fundaciones, para aclarar que las modificaciones realizadas en relación a la toma de decisiones en las fundaciones, no es de aplicación al Fundación SERLA.
 - Una nueva ubicación para la sede del SERLA con el menor coste posible, a poder ser ninguno, que reúna los requisitos necesarios para que el organismo pueda cumplir con sus funciones.
47. Para que el SERLA conozca de todos los conflictos laborales, las organizaciones sectoriales adquieren el compromiso de aportar los medios humanos suficientes para garantizar las mediaciones.

48. Además tenemos que abordar la renovación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, una vez hayamos normalizado la situación del organismo.
49. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, laboral y exigir las responsabilidades pertinentes.
50. En este sentido, la ITSS se convierte en una herramienta fundamental en nuestro trabajo, por ello, seguiremos impulsando la necesidad de contar en la base de datos autonómica creada al efecto con todas las denuncias registradas, al menos por nuestra organización, en el ámbito de nuestra comunidad, con sus respectivos expedientes, de manera que nos permita favorecer el desarrollo de la acción sindical. Para ello es necesario que se cumpla el protocolo interno de registro de denuncias ante la ITSS.
51. En la Comisión de Seguimiento de la Inspección de Trabajo, llevaremos nuestras propuestas para acordar el Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, empleo y relaciones laborales entre el Gobierno autonómico y los interlocutores sociales, al objeto de establecer los diferentes programas, campañas, sectores y objetivos.
52. Las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO en Castilla y León participarán con sus aportaciones en la elaboración de la propuesta que el sindicato lleve a la Comisión para su negociación.

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, UN DERECHO FUNDAMENTAL

53. La salud en el trabajo es un derecho fundamental. Debemos situar la seguridad y salud de las personas trabajadoras como una prioridad inexcusable, utilizando como herramienta básica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, implementando el nuevo acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales de nuestra comunidad (que esperemos sea una realidad antes del 13 Congreso), las políticas negociadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y actualizando la ley a las nuevas realidades y demandas del siglo XXI.
54. La salud laboral es una materia compleja. En este sentido trabajaremos para reforzar el gabinete de salud laboral, mejorando los recursos técnicos, para contar con asesoramiento en toda la estructura del sindicato (territorios y federaciones).
La formación, información y asesoramiento a las delegadas, delegados y estructura sindical, es prioritario para velar con mayores garantías por la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

55. Las enfermedades profesionales provocan seis veces más muertes que los accidentes de trabajo, pero siguen siendo invisibles, por lo que debemos seguir incorporando la denuncia sistemática de la infradeclaración de las enfermedades producidas por el trabajo.
56. Existen muchas evidencias científicas que apuntan al trabajo y a las condiciones en que este se desarrolla como una de las causas principales que influyen directamente en la salud mental de las personas trabajadoras.
57. Condiciones que son evitables y evaluables, por todo ello es necesario implementar medidas preventivas que aseguren unas condiciones de empleo y trabajo dignas, evitando y reduciendo la patología mental, mediante la intervención directa y precisa sobre las prácticas empresariales de gestión laboral que provocan la exposición nociva a los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud de las personas trabajadoras.
58. Participaremos activamente en la campaña de cáncer cero en el trabajo, que realice la confederación de CCOO, para visibilizar y prevenir el cáncer laboral.
59. En el ámbito del Diálogo social tripartito, hemos de recuperar la senda del consenso en materia de salud laboral, con el objetivo de negociar y pactar un nuevo acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales para los próximos años que actúe y dé respuesta, además de a los riesgos tradicionales, a las nuevas realidades del trabajo y a los riesgos emergentes de la transición digital, ecológica y demográfica, impulsando que se evalúen los riesgos desde la perspectiva de género y psicosociales, como elemento clave a la hora de determinar unos adecuados niveles de seguridad y salud (física y mental) en el trabajo, velando por su cumplimiento para luchar contra la siniestralidad laboral.
60. También en este ámbito, impulsaremos la Cátedra de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Salamanca.
61. En el ámbito de la negociación colectiva, debemos de mejorar los contenidos en materia de seguridad y salud laboral, desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, así como conseguir unas mejores condiciones de trabajo en las empresas de Castilla y León, con el objetivo de reducir el número de accidentes laborales.
62. Está demostrado que en las empresas y centros de trabajo con representación sindical la siniestralidad es menor. Por ello, debemos reivindicar en la negociación colectiva y también en el diálogo social tripartito en todos los ámbitos, estatal, autonómico y local, la creación de la figura del delegado o delegada territorial y/o sectorial, que nos permita garantizar nuestra participación e intervención, para velar por el cumplimiento de la normativa y exigir unas mejores condiciones de trabajo en las pequeñas empresas y microempresas que no cuentan con representación sindical, y constituyen más del 90% del tejido empresarial en nuestra comunidad.

63. Prevención de adicciones en el ámbito laboral

Desde el Departamento de Prevención de Adicciones de CCOO de Castilla y León, trabajaremos con el objetivo fundamental de abordar los factores de riesgos laborales precursores de las conductas adictivas, poniendo el énfasis en la importancia de la prevención para atajar prácticas que suponen un elevado riesgo de dichas conductas.

64. El plan de trabajo en materia de prevención de adicciones para los próximos cuatro años, estará basado fundamentalmente, en la implementación y desarrollo del Acuerdo para la prevención y tratamiento de los trastornos por el uso de sustancias y/o juego patológico en el ámbito laboral. Un acuerdo dinámico, vivo y abierto para dar respuesta a los nuevos riesgos que traen las nuevas formas de organizar el trabajo en la era de la digitalización, (uso compulsivo de los medios tecnológicos...). Unas malas condiciones de trabajo repercuten en la salud física y mental y son un caldo de cultivo para desarrollar un trastorno por uso de sustancias y/o juego patológico.

65. Para dar respuesta a un problema de salud en el ámbito laboral, trabajaremos en la negociación colectiva, en el diálogo social autonómico y local y en las empresas, con el objetivo prioritario de prevenir las adicciones y mejorar la salud de las personas trabajadoras en el entorno laboral de una manera integral, es decir, desde la prevención transversal y selectiva: información, sensibilización y formación, asistencia, facilitando el acceso a la red asistencial, y desde la reinserción, con seguimiento y apoyo, evitando la sanción y el despido.

UN MERCADO LABORAL ENCAMINADO AL EMPLEO DECENTE Y DE CALIDAD

66. Cuando celebrábamos en 2021 el último congreso, aún con la pandemia que siguió a la gran crisis económica, las perspectivas eran inciertas, y nos preparábamos para “una crisis en el empleo de dimensiones incalculables”. Es un alivio señalar que 4 años después hay cerca de 50.000 personas más con empleo en CyL, y se han incrementado en 110.000 las que trabajan con contrato indefinido. El 84% de las personas asalariadas trabajan con contrato indefinido, y el 86% en jornada completa.

67. Paralelamente, la recuperación del empleo ha dinamizado la economía en nuestro país, tirando con fuerza del PIB. Otros factores de gran peso han marcado el mercado laboral de estos años, -guerra de Ucrania y situación en el Sahel, erupciones volcánicas, sequía severa en países en desarrollo, inflación mundial elevada-, e inesperadamente España se ha convertido en el motor económico de Europa y un referente de la lucha contra la marea ideológica derechista que amenaza al mundo.

68. Los años de 2022 a 2024 se han caracterizado en el estado español por la aplicación de una normativa laboral basada en el trabajo decente y de calidad, que pone el foco en las personas y busca mejorar sus condiciones laborales presentes y futuras. Identificando la temporalidad como la principal causa de la precariedad laboral, el cambio cualitativo se inicia en 2021 con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la

reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En estos años ha ido cayendo el número de contratos firmados, y a pesar de la oposición activa de sus detractores hemos pasado de un 9% a un 38% de contratación indefinida en España (30% en CyL). La subida progresiva del salario mínimo, la ampliación de la protección por desempleo o los cambios en el sistema de pensiones van mejorando las perspectivas de las personas peor posicionadas en el mercado laboral.

69. En la negociación colectiva tendremos que tomar medidas para evitar el uso perverso de la contratación fijo-discontinua, generalizar los contratos formativos y minimizar las jornadas parciales. Materias importantes como la regulación del despido están pendientes de negociación, tras la sentencia europea que considera la indemnización por despido poco disuasoria o reparadora.
70. En 2023 se aprobó la nueva Ley de Empleo, que recalca la dimensión autonómica y local de las políticas de empleo y la colaboración público-privada, y una nueva reforma del organismo estatal del servicio de empleo (SEPE) reformulado como Agencia Española de Empleo. Por ley también se determina la cartera de servicios, y los que están garantizados para todas las personas demandantes de empleo independientemente de su lugar de residencia, que esperamos poder ampliar en nuestro territorio cuando afrontemos la reforma del ECV. La indeterminación del concepto de colocación adecuada y otros factores que la ley deja a la discrecionalidad de las comunidades autónomas redundará en una mayor desigualdad para la ciudadanía que precisa estos servicios. Y no será posible cumplir esta ley sin dotar al organismo autónomo de empleo de personal adecuado, que descienda significativamente las ratios de atención en las oficinas de empleo.
71. El organismo que gestiona el servicio público de empleo de Castilla y León, ECV, ha sufrido en poco tiempo un deterioro significativo: la eliminación de la Orientación que prestaban entidades colaboradoras con más de 500 personas técnicas, y el desmantelamiento de los centros propios de formación ocupacional ubicados en cada provincia nos ha dejado sin programación de cursos de medios propios y sin posibilidad de prestar el asesoramiento individualizado que exige la ley. Las personas responsables de empleo, con la complicidad del presidente de la Junta, han realizado una utilización partidista e ideologizada de las políticas activas de empleo, primando otros intereses distintos a los de las personas trabajadoras; en consecuencia y a pesar de disponer del mayor presupuesto de políticas activas de los últimos años, las mejoras que han experimentado los colectivos con más dificultades de inserción han sido irrelevantes: las personas jóvenes de nuestra comunidad siguen en torno al 30% de parados, las mujeres siguen ocupando jornadas parciales y mantienen un paro casi 4 puntos por encima de los hombres. El ECV ha multiplicado las subvenciones para empresas y sus cuantías olvidando la protección a las personas trabajadoras, reduciendo unilateralmente las ayudas a personas en situación de ERTE a la mínima expresión, que fue una medida pionera en esta comunidad, y eliminando el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) que protegía situaciones personales no cubiertas por los subsidios de desempleo. En el año 2023 constatamos un descenso importante de la población activa de mujeres en nuestra comunidad: seguimos reclamando un gran Pacto Estatal por los Cuidados que permita a las mujeres acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral, contribuyendo a la dignificación del sector y la reducción de la brecha salarial de género.

72. Las personas trabajadoras autónomas también han sufrido la desidia de la administración competente; hablamos de una pérdida de 7.000 negocios en este breve periodo, mientras en España se mantienen o incrementan ligeramente. Castilla y León no puede permitirse seguir perdiendo autónomos y autónomas. Es perentorio abordar los desafíos a través de un órgano de participación, debate, información y propuesta de actuaciones, válidamente constituido, que escuche, estudie y aporte soluciones a los retos y necesidades del colectivo. El gobierno de CYL no puede continuar negando el derecho a la participación institucional de este colectivo e incumpliendo la ley que lo refrenda.
73. El cambio de modelo productivo tras el periodo de recesión ha traído un claro aumento de la demanda de mano de obra, tenemos que fomentar la participación en el mercado laboral de las personas desempleadas y población inactiva, a base de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo, y acercarnos al pleno empleo. Además, la transición demográfica nos sitúa al borde de un gran número de jubilaciones en diversos sectores, hay ocupaciones que desaparecerán y otras sufrirán cambios sustanciales en las competencias necesarias para desempeñarlas. Las delegadas y delegados sindicales cuentan con información de primera mano de estas necesidades y en el diálogo social podemos plantear la viabilidad de programas concretos de recualificación y empleo de reposición por sectores de actividad.
74. Porque el “problema de las vacantes” se ha vuelto una queja recurrente; en nuestra comunidad, en España y Europa, en los países de la OCDE. La población disminuye en el mundo desarrollado y no hay mano de obra suficiente para mantener la actividad productiva. La solución en nuestro territorio, donde existen más de 103.000 personas demandantes de empleo, pasa sin más remedio por mejorar en lo posible las condiciones que puedan hacer estos trabajos atractivos para las posibles candidaturas.
75. Pero muchas empresas optan por traer personas trabajadoras extranjeras para cubrir sus vacantes, y así en 2023 las patronales de Castilla y León presentaron solicitudes de contratación en origen para más de 2.000 puestos en los sectores de Transporte, Hostelería, Construcción, Agrícola y Sociosanitario. Las personas trabajadoras extranjeras suponen ya un 9% de la afiliación a la Seguridad Social en Castilla y León y se convierten en fundamentales en provincias como Segovia o Soria, donde la afiliación extranjera triplica el número de demandantes de empleo, y en actividades como la Agricultura o la Hostelería, donde suponen el 20% de la afiliación.

EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPLEO Y PARA EL EMPLEO

76. La formación permanente, la orientación profesional y la acreditación de competencias profesionales constituyen una red de servicios indispensables para la inserción laboral y el reciclaje profesional de las personas. El momento de transiciones y transformaciones profundas, económicas, sociales y laborales que estamos viviendo, pone aun en mayor valor estos servicios y exige su blindaje y su garantía como derechos subjetivos de todos los trabajadores y trabajadoras, tanto en los centros de trabajo como frente a los Servicios Públicos de Empleo y las administraciones, laborales y educativas.

77. El Diálogo Social continuado y fluido había permitido al Sindicato influir de manera significativa y durante muchos años en la actuación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, tanto en la calidad y la diversidad de su cartera de servicios, como en las políticas que se diseñaban para atender las necesidades más relevantes de los trabajadores y trabajadoras en cada momento. Para acometer esos servicios, desde la crisis de 2008, siempre se aseguraron fondos propios autonómicos complementarios a los procedentes del Estado, para los programas transferidos o para programas propios dentro de estas políticas.
78. Esta situación se quiebra desde 2019, con el desembarco de Ciudadanos en la Consejería de Empleo, cuya primera medida fue guardar para siempre en el cajón la norma reguladora de la formación para el empleo que veníamos reclamando y que ya estaba acordada, para ordenar y modernizar la prestación de estos servicios.
79. Al periodo de Ciudadanos en la Consejería de Empleo puede atribuírsele la mercantilización de esta cartera de servicios, que progresivamente se pone en manos de redes empresariales, con exigencias cada vez más laxas en relación a la calidad de lo que hacen y pésimas condiciones de trabajo para quienes finalmente desarrollan las tareas de formación y orientación al servicio de esas empresas. En esta deriva los tribunales hicieron el resto, poniendo la libre competencia y la mayor accesibilidad a las subvenciones, por encima de la condición de servicios públicos de las actividades objeto de adjudicación.
80. Fue imposible abordar todos estos problemas con aquella Consejería y lo ha sido aún más con el nuevo consejero de VOX, que entró en terreno abonado para agudizar los problemas y agravarlos a voluntad, suprimiendo servicios y reorientando toda la política de empleo a satisfacer las demandas de las empresas, sin condiciones y sin atender a las necesidades reales de los trabajadores de la Comunidad.
81. En este ámbito, la oportunidad que nos brinda la salida de VOX del Gobierno no es ya solo la posibilidad de restablecer servicios ahora suprimidos para las personas trabajadoras, sino también y sobre todo, poder abordar con rigor la situación de toda la cartera de servicios de formación, orientación y acreditación profesional, así como los programas de empleo y de atención a colectivos vulnerables, para adaptarlos a las exigencias y necesidades de las personas y del territorio, después de cuatro años de dismantelamiento y abandono, y desarrollando el marco normativo estatal, derivado de las nuevas leyes de Empleo y de Formación Profesional.
82. El Ministerio de Educación y Formación Profesional tiene desde hace tres años la competencia en materia de certificados de profesionalidad (ahora certificados profesionales), cuya oferta, debe recordarse, se financia con la cuota de empresas y trabajadores/as, lo que continúa generando incertidumbres hasta el presente sobre cómo se va a atender la formación vinculada a esos certificados para hacerla accesible a las personas trabajadoras. Competencia que por ahora sigue estando, en Castilla y León, en el ámbito del Servicio Público de Empleo. Será necesario abordar esa atención, y sea cual sea la distribución de competencias entre

83. Ministerios, y los problemas derivados de ello, asegurar en nuestra Comunidad la conexión de la formación para el empleo con la formación profesional inicial, para su refuerzo mutuo, su complementariedad y el uso compartido de recursos, sobre todo los públicos. La ordenación de todos esos servicios debe contribuir a una mejora generalizada de la cualificación de las personas trabajadoras, y al blindaje de una cartera de servicios eficaz y de calidad que ayude a la cualificación y recualificación y apoye los objetivos territoriales de impulso de la actividad económica y de retención de población en él.
84. La finalización de la vigencia de la Estrategia Integrada 2021/2024 este año nos brinda la oportunidad de negociar sendos planes de Empleo y de Formación Profesional debidamente alineados y coordinados en los objetivos comunes, con los referentes de las nuevas Leyes de Integración y Ordenación de la Formación Profesional y de Empleo.
85. Junto a su vertiente de política activa de empleo, la formación de los trabajadores y trabajadoras tiene que constituir un elemento central de la actuación del Sindicato en los sectores y empresas, siendo imprescindible superar las enormes deficiencias que tiene desde su origen, hace 20 años, el modelo de formación bonificada, ya sea promoviendo en el ámbito estatal los cambios normativos necesarios, como también, en nuestro marco, buscando estrategias y alianzas, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, para mejorar cuantitativa y cualitativamente esta formación y para ponerla al alcance de las empresas de menor tamaño, donde esta formación es escasa y de baja calidad, así como para asegurar en todo caso los derechos formativos de los trabajadores y trabajadoras, escasamente cumplidos en la práctica, sin apenas consecuencias ni respuesta.
86. La formación debe defenderse más decididamente en la negociación colectiva y nuestra responsabilidad sindical en ello es grande. No puede ser una de las primeras materias que se caen de las plataformas de los convenios al mínimo desacuerdo. Antes, al contrario, la formación ha sido y puede ser un elemento facilitador de acuerdos en los sectores y empresas, para lo que será clave que recuperemos el liderazgo y sepamos hacer efectivo nuestro discurso sobre la necesidad de asegurar la formación permanente en el trabajo, como factor estratégico para las empresas y como derecho inexcusable de los trabajadores y trabajadoras. La negociación colectiva sectorial debe mejorar significativamente su contenido en este ámbito y erradicarse de los convenios la figura del plus compensatorio de formación, que no teniendo otro fin que promover la afiliación de las empresas a las patronales, bloquea cualquier posibilidad de introducir otros contenidos en esos convenios y no asegura los derechos formativos de los trabajadores y trabajadoras, sino que parece asumir la sustitución por dinero de esos derechos.
87. El momento presente es quizá el más decisivo que hayamos vivido para asegurar que la formación y la acreditación de competencias profesionales esté presente en los procesos de digitalización de las empresas y en los cambios en los modelos de producción y organización del trabajo. Estos cambios tienen que ser abordados de manera anticipatoria para evitar que muchos trabajadores y trabajadoras sean expulsados del empleo por desaparecer tareas y puestos de trabajo, sin que se hayan buscado alternativas de recualificación y reciclaje hacia nuevas actividades. Esta situación se verá agravada para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad, pero también para muchas personas jóvenes que abandonaron el Sistema Educativo y carecen de cualificación profesional alguna.

FOREMCYL COMO HERRAMIENTA SINDICAL

88. Como vía de intervención del Sindicato en la formación para el empleo de personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, como instrumento de apoyo a nuestro trabajo sindical y herramienta para el desarrollo de la formación sindical, en Castilla y León mantenemos activa y operativa en todo el territorio nuestra Fundación de Formación y Empleo (FOREMCYL).
89. Los desafíos para esta Fundación son hoy muy importantes y diversos. Es necesario continuar y agilizar su redimensionamiento y la diversificación de sus actividades y sus fuentes de recursos, toda vez que la mayor parte de los fondos por los que concurría para el desarrollo de sus actuaciones procedían del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y en buena medida se han suprimido durante los últimos años.
90. El esfuerzo de adaptación emprendido durante este tiempo es innegable: nuevas formas de impartición de formación, teleformación, formación directamente dirigida a las empresas; atención a las necesidades de formación de los territorios, apoyando iniciativas locales del Sindicato, implantación de nuevas líneas de formación coherentes con los objetivos estratégicos que compartimos, de impulso de sectores y actividades, como las energías renovables, la economía circular, la eficiencia energética...; formación a demanda de las federaciones para preparación de oposiciones u otros procesos selectivos; recuperación o puesta en marcha de líneas de trabajo complementarias a la formación, como la investigación, el desarrollo de proyectos innovadores, colaboración en redes nacionales e internacionales... Puede destacarse aquí la puesta en marcha del dispositivo de asesoramiento e impulso del procedimiento de acreditación de competencias profesionales, que tiene que servir para apoyar los procesos de cualificación y recualificación de muchos trabajadores y trabajadoras.
91. La viabilidad de nuestra Fundación dependerá de la combinación apropiada de ambos esfuerzos, de redimensionamiento y adaptación y de orientación a las necesidades y objetivos del sindicato, sabiendo ser un instrumento técnico de calidad para el trabajo sindical y para la prestación de servicios a los trabajadores y trabajadoras. Su mantenimiento a lo largo de casi 35 años constituye su mayor valor para continuar siendo un agente privilegiado para la prestación de servicios a los/as trabajadores/as. En estos momentos FOREMCYL es la única entidad sin ánimo de lucro que trabaja en la formación y la orientación profesional en todas las provincias de la Comunidad.
92. Entre esos servicios será importante fortalecer la atención del colectivo de personas jóvenes, por la carencia de instrumentos adaptados a sus necesidades y por la importancia para el Sindicato de estar al lado, apoyando la inserción laboral y la calidad del empleo de las personas jóvenes. La Fundación cuenta con medios y conocimiento para prestar una atención integral a este colectivo desarrollando itinerarios de orientación y formación profesional solventes, lo que permitiría su consolidación como centro de segunda oportunidad para estas personas jóvenes.

IGUALDAD DE GÉNERO. POLÍTICAS LGTBI

93. CCOO como sindicato de carácter sociopolítico y feminista promueve la igualdad real entre mujeres y hombres como uno de sus principales objetivos.
94. En España se ha avanzado mucho en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral; la brecha salarial se ha visto reducida en los últimos años, así como la temporalidad que es uno de sus principales causantes, entre otros. Este avance, aunque importante, aún no ha alcanzado la efectividad necesaria y el sindicato debe seguir impulsando, junto con el movimiento feminista del que forma parte, la promoción de la igualdad efectiva en el mundo del trabajo, así como la desaparición en el mismo de cualquier comportamiento machista que constituya una situación de acoso sexual o por razón de sexo, mediante la negociación y activación de los protocolos de prevención de estos tipos de acoso e impulsando la figura de Agente de Igualdad. Hemos de hacer frente a los ataques que el movimiento feminista y que los avances en igualdad sufren por parte de las fuerzas reaccionarias que aspiran a revertir los avances en los derechos de las mujeres.
95. En Castilla y León, durante este periodo, hemos participado desde esta Secretaría a través del Diálogo social, en el Plan de Empleo, concretamente en el Acuerdo de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud. Han sido unos años de numerosos recortes en temas de igualdad de género que han llevado a que la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades haya rescatado algunas subvenciones sobre igualdad recogidas en otros Acuerdos dentro de este Plan.
96. El cumplimiento de las subvenciones acordadas ha sido en términos generales irregular, incluidas las subvenciones que se han derivado de otros Acuerdos; algunas subvenciones no han llegado a salir y otras solo en el primer periodo. Para esta Secretaría y para el conjunto de la organización, consideramos imprescindible que se cumpla todo lo pactado y de cara a la negociación del nuevo Plan es lo que exigiremos y trataremos de mejorar todo lo posible. Pese al evidente avance que se ha dado durante los últimos años, no podemos ser autocomplacientes. Debemos ser conscientes de que todavía existen brechas que sufren las mujeres que son la expresión de desigualdades estructurales vinculadas a la división sexual del trabajo y la adscripción de las mujeres a los cuidados. Los salarios son más bajos y las dificultades para ascender son mayores, vinculada directa o indirectamente a la atención y/o cuidado de personas, tenemos trabajos a tiempo parcial indeseado (cada vez más) y cabe destacar, por la importancia de cara al futuro, la brecha existente en el empleo tecnológico, derivada también de los estereotipos de género, dada la menor presencia de mujeres en los estudios y profesiones STEM. (Ciencia, tecnología, ingeniería y tecnología).
97. Para continuar avanzando en igualdad real entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, el sindicato dispone de una herramienta de primer orden: los planes de igualdad, obligatorios en empresas de más de 50 personas en plantilla, tanto para las que tienen representación legal de las personas trabajadoras como las que no la tienen. Hay un amplio universo de empresas todavía sin planes de igualdad, aunque están obligadas a tenerlo y el sindicato, tiene la obligación legal de negociarlo, planificando y coordinando el trabajo en este terreno y haciendo un seguimiento del mismo.

98. CCOO debe situar entre sus objetivos el ser el espacio de autoorganización de aquellas personas trabajadoras que se encuentran en situaciones más precarias, que es donde gran parte de las mujeres trabajadoras realizan su actividad, haciendo especial hincapié en el marco del diálogo social por la plena equiparación del empleo del hogar en base al convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Comenzaremos por abrir espacios internos para compartir y visibilizar las buenas prácticas en igualdad que nuestro sindicato ha desplegado en los centros de trabajo y prestaremos una especial atención a las mujeres migrantes y/o de origen extranjero, ya que a menudo se trata de personas trabajadoras que están en una situación más precaria en el ámbito laboral y sufren una mayor vulnerabilidad, pobreza y exclusión social que la media de la población.
99. Igualmente, el sindicato debe ser capaz de aplicar la perspectiva de género en el desarrollo de la negociación colectiva, en la prevención de riesgos laborales y la salud laboral, poniendo atención a la perspectiva de género en los riesgos psicosociales y a las enfermedades profesionales en sectores feminizados. Asimismo, la negociación colectiva y los planes de igualdad, en el conjunto de nuestra acción sindical, son los instrumentos fundamentales para continuar reduciendo la brecha salarial de género, corrigiendo los factores que la causan, hasta su eliminación.
100. En el plano educativo debemos trabajar por un modelo basado en la coeducación, exigencia histórica de CCOO, de forma que se universalicen la educación en igualdad y corresponsabilidad, la educación afectivo-sexual, a la vez que se contrarrestan y superan la orientación y la segregación académica y profesional sexista y estereotipada. Se debe potenciar la cercanía de niñas y jóvenes a las materias STEM, visibilizando las muchas referentes mujeres en estos campos y sus aportaciones.
101. Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres, actualmente amenazados y recortados en muchas zonas del mundo por el auge de la ultraderecha. Debemos defender el garantizar en nuestro país el pleno ejercicio para todas las mujeres, del derecho a la interrupción del embarazo por un centro de la sanidad pública de su provincia, con el método que cada mujer elija.

TOLERANCIA 0 CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

102. Se hace indiscutible el firme y sostenido compromiso del sindicato con la erradicación de todas las formas de violencia, mercantilización, explotación sexual y reproductiva, contra sus causas y sus manifestaciones, siendo esta una prioridad del sindicato en todos los ámbitos e incluyendo aquellas que tienen que ver con los nuevos formatos tecnológicos y digitales.
103. En Castilla y León, en 2020, se actualizó la ley autonómica de violencia de género a través del Diálogo social, con la intención de que todas estas nuevas formas de violencia estuviesen recogidas, pero por desgracia, con la alianza en el Gobierno entre la derecha y la ultraderecha, la Ley se frenó en seco y así sigue. Será una línea de preferencia para esta secretaría la exigencia de su aprobación para seguir avanzando en la lucha contra cualquier forma de violencia hacia las mujeres.

104. Una de las manifestaciones más patente de la violencia contra las mujeres sigue siendo la prostitución. Las causas que obligan y empujan a una mayoría de mujeres a ejercerla tienen como denominador común la situación de pobreza y extrema vulnerabilidad que sufren. Además, se evidencia un sesgo de clase muy claro. Desde CCOO, consideramos esta práctica contraria a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
105. Por ello, apostamos y exigimos el impulso de políticas públicas y puesta en marcha de los instrumentos normativos, tanto nacionales como transnacionales, encaminados a su desaparición o erradicación. Son necesarias medidas integrales que garanticen la protección, atención, asistencia, reparación y seguridad en su más amplio sentido, así como el resto de derechos de ciudadanía a quienes se ven obligadas a ejercerla. Asimismo, consideramos que es necesaria una normativa que sancione a los consumidores de prostitución. No podemos seguir ocultando esta realidad y el silencio normativo existente en estos momentos que no evita, en la práctica, ni la prostitución ni el proxenetismo.
106. Es preciso que el sindicato intensifique la potencialidad de la acción sindical y la negociación colectiva en la prevención y atención a mujeres víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y que amplíe mediante la negociación colectiva los derechos laborales de cualquier víctima de violencia de género o sexual.
107. El sindicato cuenta con una herramienta pionera, el Observatorio de CCOO de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que ha demostrado su utilidad como instrumento sindical de sensibilización, de información y de formación al servicio de las delegadas y los delegados y que debemos seguir desarrollando para llegar a grupos de mujeres más expuestas (mujeres en zonas rurales, migrantes, discapacitadas, jóvenes, trabajadoras precarias, etc.)

POLÍTICAS LGTBI+

108. A pesar de los avances normativos de los últimos años, debemos señalar que Castilla y León es precisamente la única Comunidad en la que no existe una Ley de derechos y libertades para el colectivo LGTBI+. Además, asistimos a un auge de los discursos de odio dirigidos, promovidos y amparados por la ultraderecha y que tienen consecuencias directas sobre las personas del colectivo, siembran el miedo y el malestar, pero también provocan un crecimiento de los delitos de odio, pese a la infradenuncia, y los delitos por razón de identidad, orientación y expresión de género son los segundos más habituales.
109. En el ámbito laboral sabemos que persiste la invisibilización: solo 4 de cada 10 personas del colectivo son visibles en su centro de trabajo. Además, más de la mitad considera que su orientación o identidad sexual dificulta su promoción profesional. Y 1 de cada 10 dicen haber recibido un trato desigual.
110. CCOO ha trabajado activamente por erradicar la Lgtbifobia y la discriminación en el ámbito laboral. Podemos resaltar el acuerdo del diálogo social tripartito firmado en junio de 2024 que cristalizará en un real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI+.

111. Este reglamento será obligatorio para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntario para el resto. Las medidas negociadas y acordadas se incluirán en los convenios colectivos (de empresa o supraempresariales) y versarán sobre: igualdad de trato y no discriminación; acceso al empleo, clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje y revisión de los permisos y beneficios sociales para que estos sean inclusivos. También se incluirán sanciones en el régimen disciplinario y la obligación de disponer de un protocolo frente al acoso y violencia que articulen mecanismos de actuación, sensibilización y prevención. Ahora queda hacerlo efectivo en las empresas y ahí de nuevo el sindicato es un motor esencial.
112. Desde CCOO debemos frenar la Lgtbifobia y los discursos de odio de nuestra sociedad y luchar contra la discriminación que sufren las personas del colectivo, especialmente en el ámbito laboral. En este sentido, la sensibilización, tanto internamente en la organización como externamente en los centros de trabajo y la sociedad en su conjunto, así como la formación de nuestro activo sindical en esta materia, son líneas de actuación que el sindicato debe desarrollar en el próximo período.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

113. Los convenios colectivos siguen teniendo serias carencias a la hora de abordar la perspectiva de género en los derechos en ellos recogidos, y ausencias significativas relacionadas con el acceso al empleo, de forma especial allí donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, en los tipos de contratos que se realizan, en el acceso a la formación, a la promoción profesional, o en las medidas efectivas que propicien la conciliación corresponsable. Lo pone de manifiesto la ausencia generalizada de desarrollo de medidas en materia de flexibilidad horaria o de distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, para propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral y de atención a los cuidados, que eviten la utilización de la reducción de la jornada laboral, cuya feminización resulta evidente y que además conlleva una importante penalización tanto económica como en lo que a la promoción profesional se refiere, e incluso en nuestro tiempo de ocio.
114. La realidad en los centros de trabajo responde a un claro sesgo de género en los cuidados y deja entrever la concepción aún alejada de la necesidad de que los derechos de conciliación se distribuyan de manera corresponsable, hecho que contribuye a agrandar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es preciso avanzar en estos temas desde la convicción de que los planes de igualdad, junto con la negociación colectiva de los convenios son los instrumentos idóneos para avanzar en esa necesaria igualdad entre mujeres y hombres.
115. Asimismo, la diferente realidad de las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres tienen un impacto directo en su salud, por lo que se hace necesario seguir fortaleciendo la acción sindical en salud laboral desde una perspectiva de género, visibilizando la realidad de las mujeres, los riesgos a los que están expuestas y los daños que estos provocan, evidenciando las desigualdades de género y su impacto sobre la salud y la seguridad de las mujeres y haciendo especial hincapié en los riesgos psicosociales a los que están más expuestas, debido por ejemplo, a la doble presencia.

116. La nueva ley de paridad también establece nuevas reglas de juego en cuanto a la necesaria presencia equilibrada de hombres y mujeres, no solo en los procesos electorales en los que las listas deberán integrarse con personas de ambos sexos ordenadas de forma alterna, si no que deberemos contar con una presencia equilibrada de ambos sexos antes del 2028. Esta nueva normativa aplica el enfoque de género en la negociación colectiva y nuestro sindicato tendrá que abordar el incrementar la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, y por tanto debe apostar por equiparar la representación de ambos sexos en la negociación colectiva, sobre todo en la sectorial.
117. La negociación colectiva para garantizar la diversidad sexual
Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa son el instrumento para garantizar la igualdad de trato y no discriminación, para avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI en los centros de trabajo, y garantizar la diversidad sexual no solo en la orientación sexual e identidad de género sino también a la expresión de género o características sexuales. En ese contexto el acuerdo alcanzado en el ámbito del diálogo social tripartito, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, marca nuestra acción sindical en esta área, y la obligación de adaptar todos los convenios colectivos a las medidas planificadas. Además, hemos de garantizar la negociación de los protocolos necesarios para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI, desarrollando el V AENC para generar espacios de trabajo inclusivos y seguros, y potenciando la diversidad de las plantillas y el potencial humano, social y económico que supone la diversidad.

EL RETO DEMOGRÁFICO EN CASTILLA Y LEÓN

118. La despoblación, seguramente, es el problema de mayor magnitud de nuestra Comunidad, al igual que ocurre en toda la zona noroeste de España. Castilla y León ha perdido cerca de 173.500 habitantes entre los años 2012-2022, casi un 6,8% de su población total, liderando de forma absoluta el ranking en España. Además, 187.500 hombres y mujeres de nuestra Comunidad son residentes en el extranjero en estos momentos.
119. Unas políticas fiscales más progresivas y justas (al contrario de lo que hace el gobierno regional), una financiación autonómica más adecuada, unos presupuestos orientados a combatir los desequilibrios territoriales provinciales y comarcales, unos servicios públicos sanitarios, educativos, servicios sociales, en especial de la dependencia y de los cuidados y una buena y planificada ordenación del territorio, de infraestructuras viarias, una red adecuada regional de ferrocarril, de una política de vivienda rural atrayente, etc., serían elementos todos ellos a conjugarse para tratar de paliar y revertir estas situaciones, como exponemos en otros apartados.
120. La creación de empresas en las cabeceras de comarca, y empresas locales, pymes y micropymes en particular, en relación a nuestras potencialidades endógenas de todo tipo, el impulso en estos ámbitos del emprendimiento y el trabajo autónomo y, dentro del campo de trabajo por cuenta ajena, el teletrabajo, son elementos básicos evidentes que, para conseguir creación de empleo y un desarrollo sostenible del medio rural, si se quiere mantener y mejorar las cifras de población, al menos en los núcleos importantes y que dejen de emigrar nuestra juventud y, en especial, la más preparada.

121. La retención de los autóctonos, la llegada de población inmigrante y mejoras en las políticas de natalidad y de conciliación y corresponsabilidad, y otras posibles actuaciones en este sentido ayudarían a paliar, al menos, en el corto plazo el grave problema de la despoblación de nuestras tierras.
122. La denominada España vaciada, tiene en nuestra Comunidad a Soria como caso claro y reconocido, pero Zamora, Ávila o León tienen problemas ligados a procesos de pérdida de población muy significativos. En realidad, toda la Comunidad, ciudades y pueblos en general, salvo excepciones muy puntuales padece pérdida de población que habrá que intentar solucionar con propuestas de todo tipo enmarcadas en estas políticas anteriormente mencionadas, y sabiendo que es un problema que atraviesa todas las políticas y las actuaciones, que nos afecta a todos y todas, y que no tiene fácil solución.
123. Mantener a las mujeres en las zonas rurales es una condición indispensable para la supervivencia de estos territorios y, por tanto, este debe ser uno de los objetivos fundamentales en estas políticas sobre despoblación. Existe una falta de políticas de empleo en el colectivo de mujeres jóvenes, que hace que emigren a la ciudad o a otra Comunidad Autónoma, sobre todo las más cualificadas. El papel que desempeñan las mujeres en el medio rural es esencial para asegurar la pervivencia y el desarrollo de las comunidades a las que pertenecen, sin embargo, la labor que realizan pasa muchas veces desapercibida, es “invisible”, en un entorno tradicionalmente masculinizado, de discriminación, desempleo y falta de oportunidades, teniendo en cuenta además que la contratación pública por las entidades locales o el trabajo en el campo no es proporcional entre hombres y mujeres ya que se suele contratar mayoritariamente a hombres para puestos en general no cualificados.
124. Lo mismo sucede en el sector agrícola y ganadero, donde queda mucho por hacer, sobre todo con las mujeres más jóvenes que se han hecho cargo de explotaciones. Es preciso reconducir las políticas de empleo en las zonas más desfavorecidas hacia el colectivo femenino si queremos que realicen sus proyectos de vida en ellos.
125. Con todo lo que supone el problema de la despoblación, sin embargo, no existe una ley de dinamización demográfica vigente en nuestra Comunidad, ni un plan serio de ordenación del territorio, ni una gran preocupación por desarrollar una política global de planificación demográfica, ni se hacen muchos esfuerzos en este sentido. En 2015 se creó el Consejo de Políticas Demográficas como órgano de participación y consultivo, entre cuyas funciones estaba colaborar en los planes estratégicos de inmigración y emigración, que en 2022 se le cambia el nombre por el Consejo de Dinamización Demográfica y, aunque existía el compromiso de trabajar en estos temas demográficos y, a mayores, negociar el siguiente plan de integración de la población inmigrante en el ámbito del diálogo social, todo se quedó en nada en esta etapa.
126. Habrá que seguir insistiendo desde CCOO, y desde los muchos ámbitos económicos y políticos, territoriales, autonómicos y del Estado, en afrontar este problema con firmeza y valentía, conociendo en todo caso que el mundo actual tiende a concentrarse en las ciudades y en las más grandes urbes por muchos motivos y razones, pero en esto se puede y se debe trabajar y todo es posible de futuro.

NORMALIZAR LA INMIGRACIÓN

127. Resulta imperativo un profundo debate sobre el futuro que queremos: despoblación y envejecimiento o inmigración y acogida. En Castilla y León, donde la pérdida de población es constante, la llegada de personas trabajadoras extranjeras ha compensado el saldo vegetativo negativo, además de contribuir a una situación récord de empleo y de recaudación de la seguridad social. Y en este contexto, en que debían incrementarse los apoyos y recursos para la integración de los recién llegados, la actuación ha sido contraria coincidiendo con la llegada al poder de las fuerzas de la ultraderecha y su posición antimigratoria.
128. Las personas migrantes se convierten en arma arrojada al adversario político, envueltas en bulos que identifican inmigración con delincuencia. Las fuerzas reaccionarias invierten en expertos en redes sociales para manipular la opinión pública y presentar a las víctimas como agresoras, alimentando el miedo a los que son diferentes, convertidos en un potencial peligro que rechazamos. Observamos cómo crecen los indicadores de xenofobia y discriminación racial, pero también crece el rechazo hacia cualquier otro tipo de diversidad. Disminuye la tolerancia y se refuerzan los valores tradicionalistas, crece la ola reaccionaria en contraposición a los avances progresistas en España.
129. Pero la realidad es que necesitamos mano de obra extranjera, sin que nadie tenga que arriesgar su vida ni su seguridad, garantizando los derechos de estas personas trabajadoras y su integración plena. Hay que canalizar la movilidad laboral internacional, establecer canales seguros de llegada y herramientas de integración de las personas que emigran. Independientemente del color de los gobiernos los estados deben prepararse para normalizar la inmigración procedente de territorios fuera de la Unión Europea. Y las organizaciones sindicales tenemos que jugar un papel fundamental en la integración y normalización de la inmigración, interviniendo en nuestro ámbito que abarca tareas de vigilancia y control, de información y asesoramiento y de intermediación para la solución de problemas. Además, como interlocutores en la Comisión Laboral Tripartita de la Secretaría de Estado de Inmigración y las Comisiones Ejecutivas Provinciales, intervenimos en la determinación de las ocupaciones con escasez de candidatos en territorio nacional, y en las Comisiones provinciales de Flujos Migratorios analizamos los procesos de contratación en origen para favorecer la integración de las personas inmigrantes en igualdad. Introducir cláusulas en los convenios colectivos que favorezcan la diversidad, o que respondan a necesidades culturales del colectivo, son medidas de acogida efectivas que podemos realizar en la acción sindical.
130. En CCOO de Castilla y León nuestro compromiso con las personas trabajadoras extranjeras nos lleva más allá del ámbito laboral en el desarrollo de las actividades del CITE-CYL, que no ha dejado de atender consultas ni impartir sus cursos, destinados exclusivamente a la afiliación en el último periodo. Actualmente hay casi 2.500 personas afiliadas de origen extranjero en CCOO CyL, y se han incrementado un 5% en el último año. Pensamos que es irrenunciable mantener este servicio no sólo para las personas afiliadas y sus familias, sino para toda la ciudadanía de origen extranjero que pretende establecerse en nuestra comunidad. Tenemos que negociar políticas públicas de integración social y laboral adecuadas para este colectivo, insistiremos en el diálogo social a nivel local y autonómico en las ventajas de proveer este servicio de asesoramiento de forma estable a la población trabajadora extranjera.

131. En este periodo de dificultades hemos mantenido un servicio de CITE autonómico en la medida de nuestras posibilidades donde los delegados y delegadas y las personas afiliadas han podido aclarar sus consultas en temas de extranjería. El sindicato es el mejor recurso para que las personas procedentes de otros países conozcan sus derechos y obligaciones como trabajadores en España, y ellos a su vez valoran el sentirse apoyados y menos vulnerables en su jornada cotidiana. Tenemos mucho que ofrecer a las personas trabajadoras extranjeras.
132. En el año 2022 culminó la prórroga del IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural 2018-2021. Durante esta etapa de gobierno de coalición ha sido imposible abordar esta materia. CCOO ha demandado durante todo este tiempo y lo seguiremos haciendo en el ámbito del Diálogo Social con la Junta de Castilla y León, para conseguir unas políticas públicas adecuadas para la mejora integración en todos los ámbitos para este colectivo.

POR UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO PARA CASTILLA Y LEÓN

Desafíos para nuestro modelo productivo

133. En relación a nuestro modelo económico, Castilla y León, con las limitaciones que inevitablemente supone su dependencia de las políticas nacional y comunitarias, y en el marco de una economía de mercado como la existente, debe incrementar sus esfuerzos para hacer frente a los retos que plantea la economía globalizada, en un entorno cada vez más dinámico, competitivo e internacionalizado, apostando por la innovación, la diferenciación y la calidad, en el marco de las Estrategia Europea 2030, frente a la tendencia de profundizar en el modelo de competitividad que prioriza la reducción de los costes laborales mediante la precarización del empleo.
134. Para ello, es imprescindible profundizar en la transformación de nuestro modelo productivo, caracterizado por la escasa dimensión media de las empresas, la insuficiente especialización y un reducido gasto en I+D+i sobre todo público, que no se ha recuperado después de la crisis de 2008 y sigue lejos de los objetivos de la UE, abordando con decisión todos esos hándicaps, para corregirlos.
135. Dicha estrategia industrial ha de estar dirigida, con el referente de nuestra Estrategia de Especialización Inteligente (RIS3), tanto a los nuevos sectores intensivos en tecnología y conocimiento, como a la renovación y aprovechamiento de los sectores tradicionales y maduros, basada en el fomento de la innovación como principal motor de la competitividad, consolidando nuestro sistema regional de innovación y prestando especial atención a las PYMEs y a la cooperación entre ellas.
136. Los Fondos Next Generation están suponiendo una palanca muy importante para la transformación del modelo productivo del país y de Castilla y León. El Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial 2021/27 es el instrumento de Diálogo Social que permite nuestra intervención en las líneas estratégicas de la política económica e industrial de la Comunidad. Es necesario mantener y mejorar ese espacio de participación, ajustando objetivos de acuerdo con las necesidades de cada momento.

137. Desde ese espacio hemos planteado muchas propuestas, de incrementar la red de ayudas e incentivos públicos a estas empresas más pequeñas, así como los instrumentos de financiación empresarial, mejorando la difusión y accesibilidad de las convocatorias de ayudas públicas y su adecuación a las necesidades de cada entorno. Asimismo, reclamamos una mayor proactividad de las Administraciones, incluso promoviendo iniciativas económicas públicas cuando sean necesarias para activar territorios donde no haya iniciativas privadas, o cuando exista un interés estratégico que pueda requerirlo en determinados sectores. Evidentemente el incremento de ayudas e incentivos públicos al tejido empresarial ha de tener un impacto claro en la generación de empleo, directo e indirecto. Para ello se realizarán las oportunas evaluaciones que permitan una aplicación más eficiente de esos fondos públicos.
138. La innovación y la digitalización de los procesos productivos debe ser impulsada en las empresas de menor tamaño, tanto a través de instrumentos de apoyo específicos, como mediante el impulso de la formación de sus plantillas.
139. El adecuado seguimiento de los procesos de digitalización desde el diálogo social debe orientarse a facilitar la armonía del proceso y evitar los desequilibrios entre las grandes y pequeñas empresas, beneficiándose estas últimas de los avances de las primeras, gracias a estrategias públicas eficaces de transferencia de tecnología y conocimiento, con el apoyo de universidades y centros de formación profesional.
140. El Plan Director de Política Industrial abrió la vía para el desarrollo de Programas Territoriales de Fomento, cuya experiencia puede ser aprovechable para estrategias territoriales de desarrollo económico en diferentes entornos y adecuadas a ellos, lo que es imprescindible en comunidades tan extensas y desarticuladas como la nuestra. Actualmente hay programas territoriales en vigor en Medina del Campo, Béjar, Benavente, Ávila y Tierra de Campos. Salvo éste último, que arranca en 2024, todos los demás han sido varias veces prorrogados, por las dificultades de ejecutar sus compromisos directos en plazo. Estas prórrogas no suponen sin embargo actuaciones ni recursos adicionales, lo que tiene como efecto que las medidas se diluyan y no acaben de cumplir con las expectativas que esta clase de programas generan en el territorio.
141. El reto para estos planes es tanto acreditar su eficacia y la suficiencia de recursos mientras se despliegan sus medidas, y su impacto directo, económico y social, como también su continuidad, más allá del tiempo para el que se prevén. Por ahora sus resultados son desiguales y en general poco significativos. Nuestro papel pasa por su impulso y por exigir la mayor implicación de todas las Consejerías y de todas las administraciones participantes en estos programas.
142. También es obligado impulsar los otros instrumentos previstos en el Plan Director de Promoción Industrial, como los planes sectoriales que deben ir atendiendo a los sectores estratégicos de la Comunidad y los planes industriales prioritarios cuando sean precisos. Por el momento, solamente se ha acordado y puesto en marcha el Plan Sectorial del Hábitat, en el que participamos, pero de cuyo desarrollo apenas estamos teniendo conocimiento.

143. La debilidad del Diálogo Social durante los dos últimos años con el Gobierno de coalición, ha dificultado mucho nuestro papel también en este campo. Ni el Acuerdo Marco de Competitividad Empresarial nos está asegurando una comunicación fluida con las Consejerías implicadas en él, ni la Mesa de Fondos Europeos ni la de Transición Justa están permitiéndonos la intervención que quisiéramos en el impulso de la economía de la Comunidad. No obstante es necesario que mantengamos nuestra presencia y que recabemos información y podamos valorar todas las políticas en marcha.
144. En materia de transición energética, España tiene trazada una hoja de ruta hacia la descarbonización que en Castilla y León tiene retos muy concretos. Las zonas afectadas por el cierre de la minería, de la central nuclear y de las térmicas estaban llamadas a poner en marcha proyectos para la reactivación económica alternativa, con el fin de retener población y empleo en esos territorios. En estos momentos se está desplegando el Fondo de Transición Justa, que debe financiar actuaciones hasta 2027. En relación a ese Fondo, en el marco de la Mesa de Transición Justa, es necesario que nos coordinemos para establecer sinergias entre las distintas organizaciones territoriales y federativas porque trabajar en esta línea requiere un conocimiento técnico muy específico para tener capacidad propositiva concreta. Las primeras transformaciones se están impulsando en la energía, pero la reducción del impacto ambiental requiere transiciones también en el transporte, en la rehabilitación de edificios, en el turismo, en agricultura y ganadería... todos ellos sectores estratégicos en Castilla y León. El Plan de Dinamización de Municipios Mineros, prorrogado asimismo en las medidas que aún mantiene hasta 2027, tendrá que seguir adaptando sus medidas para acompañar las políticas generales de transición justa y en particular la aplicación del Fondo de Transición Justa, ejecutado con fondos europeos, asegurando el compromiso de la Administración de Castilla y León con las comarcas directamente afectadas por estos procesos de desmantelamiento económico y crisis social.
145. Al mismo tiempo, el cambio en el modelo productivo ofrece una oportunidad, a medio plazo, al conjunto de la población, de orientarnos hacia valores alineados con la justicia y la inclusión social que garanticen un acceso a la energía más democrático, un reparto de los recursos naturales más equilibrado, un entorno más saludable y un futuro. Se van abriendo posibilidades para los empleos verdes en sectores como la edificación, la construcción, las energías renovables, el sector forestal, que conllevan necesidades formativas nuevas para los y las futuras trabajadoras.
146. Los desafíos son de gran calado y afectan a la totalidad de actividades económicas, lo que nos exigirá dosis crecientes de conocimiento y capacidad de propuesta, en la que será necesaria la mayor coordinación de nuestras estructuras territoriales y sectoriales.

PANORÁMICA SECTORIAL

1.La industria y los sectores industriales

147. Las incertidumbres en sectores como la automoción o la energía, las oportunidades que se abren para sectores como el agrario, el forestal y el agroalimentario o la construcción, las fuertes transformaciones de sectores como el turismo o la banca, junto al desafío transversal de una comunidad tan extensa, despoblada y rural como Castilla y León nos obligan, cada vez más, a tejer estrategias sectoriales y territoriales eficaces ajustadas a cada contexto.
148. El mantenimiento e impulso de la industria deber ser una prioridad en la agenda política de Castilla y León. Los rápidos e intensos cambios provocados por el desarrollo tecnológico en las empresas y los cambios en los hábitos de consumo tienen sus efectos en el empleo y las condiciones de trabajo y están acelerando las transiciones energética y digital. Todo ello sitúa a la comunidad autónoma en una posición que debe definirse y apostar por el crecimiento y la competitividad industrial, insistiendo en desarrollo y tecnología para ganar en autonomía y soberanía industrial, participando en la gobernanza, para que los hombres y mujeres que trabajan hoy, y sobre todo las personas más jóvenes, puedan vivir estas transformaciones en buenas condiciones y nadie quede atrás. Por ello, la igualdad debe ser un pilar fundamental en el desarrollo tecnológico, inclusivo y equitativo.
149. La industria en todas sus variables significa creación de riqueza, empleo de calidad, desarrollo tecnológico, y avance de la sociedad. Y significa diversificación económica. Para ello las inversiones son cruciales y deben conjugar las prioridades de las empresas y las de los trabajadores y trabajadoras, para alcanzar los objetivos de transformación y conseguir una transición social y laboral justa y equitativa, siendo imprescindible el protagonismo de las instituciones públicas para orientar y estimar la política industrial y para afrontar los retos derivados de las transición energética, ecológica y digital.
150. Nuestro objetivo para la defensa de los 240.000 trabajadores y trabajadoras del campo y la industria de Castilla y León es la protección, mantenimiento y crecimiento de los sectores industriales de nuestra Comunidad y que la economía y el empleo en ellos no se vean afectados en el futuro por las transformaciones que están produciendo (digitalización, inteligencia artificial). Para ello es particularmente necesario para el sector industrial el impulso del Acuerdo Marco de Competitividad desde la gobernanza, para mejorar una política industrial y sectorial fuerte capaz de afrontar los retos de futuro desde el diagnóstico, coordinación, anticipación y propuesta de los agentes sociales.
151. Con un peso en la economía regional del 29 %, la Industria Agroalimentaria debería encontrar un adecuado equilibrio entre los distintos agentes de la cadena de valor. Es preciso el desarrollo de la agricultura, ganadería, bioenergía, bioproductos para responder a las nuevas necesidades del mercado, mejorando la competitividad y sostenibilidad del sector en toda la cadena, impulsando las Denominaciones de Origen (DOP), las Indicaciones Geográficas Protegidas (IGP), Tierra de Sabor, etc., siempre con el respeto a los derechos laborales y a la calidad máxima del producto, así como la aplicación de la nueva PAC y la condicionalidad social en el sector.

152. En cuanto a la automoción, siendo Castilla y León la comunidad española con mayor volumen del sector en términos de número de fabricantes, facturación, empleo y peso en el PIB regional, tiene que seguir jugando un papel fundamental aprovechando los PERTE como palanca, y dar el salto cualitativo que exigen los nuevos tiempos vinculados a la movilidad sostenible, conectada y autónoma e inteligente, con inversiones privadas y apoyo público para abordar los retos de futuro, y para apoyar a una industria auxiliar, sólida y moderna y generar oportunidades en sectores alternativos, sobre la base de una industria inteligente, innovadora y sostenible que genere a su vez crecimiento, empleo y cohesión territorial.
153. Finalmente, partiendo de que Castilla y León es ya una comunidad con el 80 % de su producción eléctrica generada a partir de energías renovables, la necesaria planificación energética tendrá que tener en cuenta la demanda a largo plazo que garantice un “mix” equilibrado entre las diferentes tecnologías, dentro del ámbito del futuro mercado eléctrico que permita el desarrollo y la incorporación de una industria con capacidades (solar, eólica, hidráulica, autoconsumo, etc.).
154. El sector energético aborda su renovación y reorientación total hacia las energías renovables y hacia nuevas formas de consumo y gestión energéticas. Las estrategias de transición justa, deben promover este cambio con el menor quebranto de empleo y actividad económica para las comarcas afectadas, con la exigencia del cumplimiento de las medidas contempladas en el PNIEC y los PERTE relacionados con el hidrógeno y la descarbonización, para conseguir que la transición sea justa y se asegure el compromiso de impulsar las capacidades industriales de producción que demandan las sociedades sostenibles energéticamente -diseño, generación, instalación, fabricación, mantenimiento y reciclaje -, dentro de las cadenas de valor.

2. El sector de la construcción, motor de empleo en Castilla y León

155. Con el objetivo de superar la crisis económica derivada de la pandemia del COVID-19 y alinear los objetivos marcados por distintas directrices lanzadas desde la Unión Europea, ésta, insta a los países a unir “ecología y economía” así como los programas de recuperación, llevando a cabo criterios medio ambientales y climáticos. En este ámbito el Pacto Verde Europeo será la palanca para la recuperación económica de Europa integrando la transición verde y la transformación digital como marco de trabajo del “plan integral de recuperación de la UE”. Entre las medidas para poder salir de esta nueva crisis, se solicita invertir más fondos en movilidad sostenible, la rehabilitación de edificios, la investigación y la recuperación de la biodiversidad, entre otros, creando infraestructuras y viviendas “sostenibles” que ayuden a cumplir el objetivo de emisiones cero de carbono en 2050, trazando el camino hacia una transición justa y socialmente equitativa. Una de las acciones del Pacto Verde es la llamada “ola de Renovación” que tiene como objetivo lograr mejoras en la eficiencia energética de los edificios públicos y privados.
156. Los edificios son grandes consumidores de energía. El parque inmobiliario construido, del cual el 75% es ineficiente en términos energéticos, es responsable del 40% del consumo de la energía final y de un tercio de las emisiones de dióxido de carbono, siendo además la

- construcción un gran consumidor de materias primas (aproximadamente el 50%) y generador de un tercio de los residuos en todas sus etapas, desde los procesos de fabricación de materiales, como en la construcción tanto de edificios como de infraestructuras, su uso y posterior demolición.
157. En Castilla y León el sector de la edificación se posicionó como el segundo consumidor de energía con un 28% del total, siendo dentro de este sector el subsector doméstico el que más aporta a este porcentaje, seguido del subsector comercio y servicios y otra tipología de edificios. En este ámbito, La rehabilitación de edificios puede convertirse en el programa de empleo más grande de Europa. El sector de la edificación, y especialmente el de la rehabilitación y renovación urbanas, es muy intensivo en trabajo, con lo que su reactivación tendrá un efecto positivo sobre el empleo. La inversión pública en rehabilitación integral de edificios es una forma de proporcionar un estímulo económico después de una crisis importante. Estos puestos de trabajo no se pueden deslocalizar y serán necesarios en cada pueblo o ciudad. Además, no sólo serían las personas trabajadoras de la construcción, sino toda una industria alrededor que incluye desde empresas fabricantes de sistemas de calefacción, refrigeración y ventilación, instalación de energías renovables, materiales de aislamiento, ventanas de altas prestaciones, etc.
158. Para lograr estos objetivos y como eje vertebrador es evidente la necesidad de aplicar el concepto de economía circular en todos los flujos del sector. La transición a una economía circular representa un cambio sistémico que construye resiliencia a largo plazo, genera negocio y oportunidades económicas y proporciona beneficios ambientales y sociales. Por su transversalidad presenta numerosas conexiones y sinergias con la transformación energética, las infraestructuras inteligentes y la digitalización.
159. Es necesario que el sector cumpla con su responsabilidad a la hora de plantear medidas que ayuden a favorecer este cambio productivo hacia economías circulares y de alta eficiencia tanto energética como constructiva.
160. En Castilla y León, si bien la construcción en sí representa un peso económico importante, existe también la posibilidad de generar valor añadido en esta actividad con el desarrollo de biomateriales, el ecodiseño y la ecoinnovación tanto de materiales como de producto (en edificación y obra civil) que son y van a ser relevantes en construcción, y avanzar así en el uso eficiente de recursos, sobre todo en el aprovechamiento y puesta en valor de recursos endógenos, actuando en producción y reutilización de subproductos, eficiencia de procesos, reutilización de materiales, etc..., aprovechando las posibilidades que ofrece de desarrollo en las comunidades en las que se asientan estos recursos.
161. Dentro de los recursos endógenos en nuestra Comunidad podemos destacar la madera y los productos de industrias extractivas.
162. Castilla y León es la comunidad con mayor extensión de superficie arbolada; en ella se concentra un mayor número de empresas de fabricación de muebles con un (49,5%), seguido de la fabricación de productos de madera (38,1%) y el resto (12,4%) está ocupado por empresas

de aserrado y cepillado de la madera. Este material debe ser considerado por su repunte en la construcción debido a los avances de sus procesos de fabricación, que permiten una construcción industrializada así como por las ventajas de sostenibilidad y estructurales que lo hacen idóneo para una construcción eficiente y sostenible.

163. Otros materiales endógenos están relacionados con el carácter estratégico en nuestra comunidad de las industrias extractivas y su vinculación con la producción de materias primas que abastecen, entre otras industrias, a la construcción tanto en el ámbito de la edificación como de la obra civil. La piedra ornamental puede ser el material más destacado a nivel regional seguido por las arcillas enfocado a arcilla estructural y los áridos.
164. Castilla y León ocupa el tercer puesto a nivel nacional en cuanto a producción, es la segunda en relación a los datos de empleo y en cuanto a subsectores ocupa el segundo puesto en minerales industriales y rocas ornamentales y el tercer lugar en cuanto a producción de productos de cantera.

3. Los sectores de servicios

165. Los sectores de servicios, claves en nuestra economía, y en la del conjunto del país, están experimentando mutaciones profundas, que requerirán decisiones estratégicas, para garantizar un mantenimiento del tejido productivo y del empleo en Castilla y León.
166. La consolidación del sistema financiero español ha supuesto el cierre de sucursales bancarias, por la necesidad de ajustar la capacidad y reducir los costes tras la fuerte expansión experimentada en años anteriores. La desaparición de cerca de la mitad de esas oficinas durante los últimos 15 años en nuestra Comunidad, entra de lleno en esta lógica. Una vez más es de lamentar la desaparición del modelo de Cajas de Ahorro que, con sus aciertos y errores, sirvió para mitigar esta problemática en nuestra región. El impacto de esta realidad se traduce en la dificultad de acceso al efectivo. La economía de miles de personas y la de cientos de pequeños negocios en el ámbito rural se basa en el dinero en efectivo. Por lo que debemos impulsar y articular fórmulas con la Administración que favorezcan la implantación de servicios bancarios, para abordar estas dificultades.
167. El sector tecnológico es transversal a toda la actividad productiva y de servicios de nuestra sociedad, con una importancia tal que la propia UE trabaja por una transformación digital en todos los aspectos, desde la salud hasta la industria, pasando por la educación.
168. Todo ello nos lleva a que bajo nuestra responsabilidad sindical se situó la vigilancia de las nuevas formas de trabajo y concepciones contractuales entre personas y empresas, generando sinergias estructurales que nos hagan llegar más y mejor a las personas trabajadoras. Debemos apostar por el desarrollo de zonas para implantación de empresas tecnológicas con nuevas líneas de ayudas directas e indirectas, comisiones de seguimiento, observatorios, formación, etc.... Las condiciones de trabajo de los profesionales de TIC's, tanto por la forma de sus contratos, como por sus salarios y sus posibilidades de desarrollo y promoción

profesional son de forma muy generalizada singularmente precarias, lo que contrasta con la elevada cualificación que se requiere a estos trabajadores y trabajadoras. No habrá un cambio justo de modelo productivo mientras las actividades de mayor valor añadido sean de las más precarias y peor retribuidas.

169. El comercio es un sector clave en el entramado económico, ya que actúa como elemento dinamizador de toda la economía, y por lo tanto la reactivación del comercio interior y exterior es un elemento crítico para el desarrollo económico, el sector seguirá necesitando liquidez y una política de apoyos centrada en las pymes, ya que su capacidad financiera es de gran debilidad. Además de actuaciones políticas que mejoren el acceso de nuestras empresas comerciales a los mercados exteriores y favorezcan su permanencia y supervivencia. Asimismo, se debe mantener y reforzar en la acción institucional de nuestra organización el actual consenso que permite una correcta correlación entre una adecuada apertura comercial y el equilibrio con las necesidades del pequeño comercio, que aporta la mayoría del empleo existente en el sector, limitando el desequilibrio entre los distintos formatos comerciales.
170. El turismo también es estratégico, de presente y de futuro para nuestra economía y nuestras potencialidades (gastronomía, enoturismo, de salud) se han convertido en factores clave de diferenciación de nuestra oferta turística. Pero aún poseemos otros recursos menos explotados como la cultura, la historia y los monumentos. En este marco, no obstante, es imprescindible el fomento de un turismo más sostenible y socialmente responsable, apostando por potenciar desde las administraciones marcas de calidad turística "socialmente responsable" como elemento de distinción de la industria Turística de Castilla y León.

OTRAS PRIORIDADES SINDICALES

171. Junto a todos los objetivos transversales y sectoriales expuestos también será preciso mantener las iniciativas que desde el Sindicato ya se han venido planteando durante los últimos años para evitar las deslocalizaciones de empresas, con sus efectos a veces devastadores para los entornos donde se encuentran, y que en muchos casos se producen después de que esas mismas empresas hayan obtenido ayudas a veces muy cuantiosas de las Administraciones, cumpliendo a duras penas los compromisos de permanencia vinculados a ellas. El papel de la Fundación Anclaje, tanto en estos supuestos de deslocalización como en general en las crisis empresariales, se había manifestado de gran utilidad y debe ser impulsado y fortalecido, después de que el gobierno de coalición con VOX haya suprimido prácticamente durante los últimos dos años esta línea de trabajo desde la colaboración con los agentes económicos y sociales de la Comunidad.
172. La responsabilidad social vinculada al compromiso de las empresas con los objetivos de desarrollo sostenible y con las necesidades territoriales puede ser un buen instrumento al servicio de estas políticas, que tendremos que saber incorporar y valorar en el acceso de las empresas a las ayudas públicas y en los procesos de contratación pública de la Administración. En desarrollo del Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial, se ha puesto en marcha un Plan de Responsabilidad Social en el que será preciso que encontremos espacios para impulsar la participación sindical en los sectores y empresas.

INFRAESTRUCTURAS

173. Las infraestructuras inciden de manera decisiva en la calidad de vida de la ciudadanía de Castilla y León. La conectividad digital, así como el transporte, son elementos necesarios e imprescindibles para el presente y el futuro de nuestros pueblos. El adecuado acceso a los distintos servicios, públicos y privados, así como la posibilidad de ofrecerlos desde cualquier zona rural de la Comunidad debe ser una de nuestras exigencias primordiales a las distintas Administraciones.
174. El fomento del ferrocarril, como modo idóneo para la conexión del sistema urbano de la Comunidad, y la capilaridad que ofrece en amplias zonas rurales resulta de gran interés para la lucha contra la despoblación. Por ello debemos reclamar un aumento significativo de la inversión en conservación y mejora de la red ferroviaria convencional, especialmente la comprometida en la Red Regional Exprés, y la ligada al Corredor Atlántico, acudiendo a los mecanismos de financiación europea.
175. Del mismo modo, la política en materia de infraestructuras adquiere un papel esencial en el entramado económico regional. La escasez de instalaciones logísticas es una consecuencia de la debilidad del sector industrial en nuestra Comunidad. No hemos sido capaces de aprovechar la centralidad de nuestra región en la mitad norte del conjunto del Estado para avanzar tanto en logística industrial como en la distribución, siendo una asignatura pendiente.
176. Finalmente, el transporte debe ser concebido como un sistema único e integrado. La intermodalidad y la integración debería ser el principal objetivo de cualquier planificación futura, que debe apostar por el predominio del transporte público y colectivo, con una gestión pública y directa en su explotación, conservación, mantenimiento y mejora.

CRISIS ECOLÓGICA Y CLIMÁTICA. TRANSICIÓN JUSTA

177. Las señales de la emergencia climática y la crisis ecosocial son innegables, la evidencia científica lo corrobora; y tanto a nivel Internacional, como Europeo y Estatal hay objetivos y compromisos que es imprescindible cumplir si no queremos llegar al punto de no retorno. Compromisos como los marcados en el Acuerdo de París, los objetivos de la Agenda 2030, en el Pacto Verde Europeo o el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC). Objetivos de reducción de emisiones, de alcanzar la neutralidad climática en 2050, de recuperación de biodiversidad, de transformación del sistema alimentario, de adopción de sistemas circulares de producción y consumo, de justicia social, etc.
178. A pesar de esto, los informes de organismos internacionales como el Panel Intergubernamental para el Cambio Climático (IPCC) o Naciones Unidas ponen de manifiesto que actualmente se está lejos de llegar a limitar el incremento de temperatura al límite seguro de 1,5°C, o de cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados en la Agenda 2030. Hace falta por tanto una mayor ambición en los objetivos y una aceleración en su cumplimiento. Es en este contexto en el que desarrollamos nuestra actividad.

179. Para poner freno a la crisis ecológica y climática, necesitamos afrontar la transformación del conjunto de las actividades económicas, para avanzar hacia un modelo productivo más limpio, basado en la economía circular. Para que los cambios transformadores prosperen es necesario priorizar la equidad, la justicia social, la inclusión y los procesos de transición justa.
180. El desarrollo del III Acuerdo de Transición Justa, acordado en el marco del Diálogo Social tripartito en Castilla y León, será la base de nuestro trabajo, para seguir impulsando una Transición Ecológica Justa con el objetivo de asegurar que las personas y los territorios aprovechen al máximo las oportunidades de esta transición ecológica, sin que nadie se quede atrás.
181. La transformación ecológica de los centros de trabajo ha sido y seguirá siendo seña de nuestra identidad sindical. Impulsar la gestión medioambiental y la movilidad laboral dentro de nuestras actuaciones de la acción sindical, para mejorar las condiciones económicas, sociales y laborales de las personas trabajadoras.
182. Debemos incidir en la información, formación y sensibilización, a la representación legal de las personas trabajadoras, para encarar la transformación ecológica de los centros de trabajo con más garantías.
183. En la negociación colectiva, ya sea a través de acuerdos, convenios de empresa o convenios de sector, debemos de incorporar el desarrollo de cuestiones ambientales, la movilidad sostenible y segura al trabajo, crear la figura del delegado o delegada de Medio Ambiente y espacios paritarios de información, participación y consulta, para ganar en capacidad de intervención sindical.
184. En los ámbitos del diálogo social, autonómico y local, además de impulsar la eficiencia energética, las compras verdes, la economía circular y la movilidad sostenible, con el objetivo de luchar contra el cambio climático, debemos plantear la necesidad de crear la figura del delegado o delegada territorial y/o sectorial de medio ambiente.

PLAN DE SOSTENIBILIDAD DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

185. Tenemos que abordar la negociación del III Plan interno de Sostenibilidad, para seguir avanzando en la conversión de las sedes de CCOO en Castilla y León en centros de trabajo sostenibles, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero. Además pretendemos que sea ejemplarizante en el interno y en el externo y sirva para facilitar herramientas prácticas a las delegadas y delegados y fomentar la cultura de la sostenibilidad entre la afiliación y miles de personas que se acercan a los servicios que ofrece el sindicato en nuestra comunidad.
186. Impulsaremos la mesa de la movilidad, como órgano de participación del conjunto de la organización, y reformularemos el programa de incentivos a la movilidad sostenible y al uso compartido.

DERECHO A LA VIVIENDA

187. El derecho a una vivienda digna y asequible es señalado como una de las principales preocupaciones de la ciudadanía española, ya que durante décadas hemos carecido de políticas públicas suficientemente dotadas y orientadas a hacerlo efectivo, a pesar de que tiene reconocimiento constitucional. Debe constituir el quinto pilar del Estado del Bienestar.
188. La situación iniciada por CCOO en el Diálogo Social en el 2013, ha tenido su continuidad hasta este momento, si bien los criterios que se establecieron en la apuesta para que la administración se dote de mayor número de viviendas para ponerlas a disposición de la ciudadanía no ha sido suficiente y un importante número de ciudadanos/as de Castilla y León ven con mucha incertidumbre el acceso y mantenimiento en una vivienda a precios razonables y acordes a sus ingresos y más en estos momentos en los que el precio de la vivienda se ha incrementado considerablemente y no así los salarios, que hacen que el tener un trabajo no sea garantía de acceso y sobre todo para la población más joven.
189. Por ello es urgente adoptar medidas eficaces para garantizar vivienda asequible que posibilite la movilidad laboral, la emancipación temprana de las personas jóvenes y el acceso efectivo al derecho a una vivienda sin perder de vista el compromiso por la mejora de la eficiencia energética, e incluir como novedad el desarrollo de actuaciones en materia de formación y cualificación para el sector de la construcción, a través de:
- a) Incremento del parque de viviendas sociales, tanto para alquiler como para compra dirigido a aquella parte de la población con mayores dificultades, a través de tres vías, la construcción, la adquisición, y la rehabilitación de un número de viviendas suficiente, permanente y asequible.
 - b) Asimismo, debe facilitarse el acceso a la vivienda en alquiler que tan relevante resulta en términos de movilidad laboral, o de primera vivienda en el caso de la emancipación de las personas jóvenes.
 - c) Tampoco podemos olvidarnos que la realidad de nuestra Autonomía hace necesario abordar una estrategia diferente en las zonas rurales, que conecte las oportunidades de empleo con la facilidad de optar a una vivienda, bien sea a través de un alquiler asequible, o en algunos casos la compra, o mediante rehabilitación de edificios antiguos o construcción de vivienda nueva, todo ello con especial atención a que las personas jóvenes puedan acceder o mantenerse en el medio rural si es su deseo.
 - d) Otro problema que empieza a vislumbrarse en nuestra Comunidad, es la proliferación del alquiler turístico y de temporada, que ha tenido un incremento de un 147% en Castilla y León. Este incremento desmedido está teniendo graves consecuencias en el acceso a la vivienda para la ciudadanía y sobre todo para la juventud castellano y leonesa. Este crecimiento está suponiendo una reducción de la oferta de la vivienda, así como el encarecimiento de la misma, por no hablar del deterioro de la convivencia vecinal. Por todo esto, es necesario generar una regulación que aborde este problema con urgencia.
 - e) En este sentido, es básico también el desarrollo de políticas eficaces de limitación de precios de alquiler en zonas tensionadas. Para ello, es preciso modificar la reciente Ley de Vivienda, dando mayor protagonismo, en ausencia de actuación de la comunidad autónoma, en primer lugar y principalmente, a las administraciones locales para declarar zonas

tensionadas. Para CCOO, modificar los Decretos 3/2017 y 15/2015 que regulan los establecimientos de vivienda y apartamentos turísticos u otras normas que puedan incidir en la regulación de este tipo de viviendas, será uno de nuestros objetivos en este mandato. Para establecer una regulación más restrictiva y ordenada con los apartamentos, pisos y viviendas turísticas en nuestra comunidad.

f) Dado que las Cortes Generales no han publicado aún la nueva ley de vivienda, instaremos al desarrollo de esta nueva norma y a la incorporación en ella del Derecho subjetivo al apoyo al alquiler para todas aquellas personas que cumplan los requisitos que se determinen.

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

LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL, LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y LOS PROCESOS DE DIÁLOGO SOCIAL.

La participación institucional.

190. La representatividad sindical lograda en los procesos de elecciones sindicales en las empresas de nuestro país es la que nos da el derecho y el deber constitucional y desarrollado legalmente a estar en los órganos de participación institucional y en los procesos de diálogo social tripartito con los gobiernos de las administraciones públicas y con las patronales representativas.

191. Los órganos de participación institucional tienen mucha importancia en la configuración de las políticas públicas de las Administraciones, más de lo que se traslada a la sociedad, a la clase trabajadora y en particular, con bastante desconocimiento de las estructuras y de la afiliación del propio sindicato. Singular importancia tiene la política institucional en Castilla y León y los agentes sociales y económicos más representativos tenemos derecho a estar en todos los órganos de participación institucional autonómicos por la Ley 8/2008 del Consejo de Diálogo Social y de la Participación Institucional y derivado también del entramado histórico de acuerdos de concertación en amplias y diferentes materias.

192. En este último período la participación en nuestra Comunidad ha empeorado de forma muy ostensible. Los órganos de carácter laboral como el Consejo General de Empleo, Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral o el Consejo de Trabajo, los tres en la Consejería de Empleo, o el Consejo de Formación Profesional en la Consejería de Educación, apenas se han reunido y cuando así ha sido era para cumplir mínimamente la legalidad. La muestra más significativa de esta situación es que la Comisión Permanente del Consejo de Diálogo Social (por ley, el órgano de participación más importante de la Comunidad) no se ha reunido en todo este tiempo.

193. En este ámbito de la política institucional y a partir de estos momentos del Gobierno en minoría, el objetivo inmediato será recuperar la legalidad en todos estos ámbitos. Creemos necesario recuperar la normalidad y cuando sea oportuno nuestras propuestas de revisar normativas de todos estos órganos para actualizarlas e, incluso, deberíamos intentar crear algunos órganos nuevos, para dar respuesta a nuevas realidades, por ejemplo, en el ámbito de la Industria o en del Trabajo Autónomo. La revisión de sus normativas tiene que ver con actualizar e incorporar todos aquellos aspectos de la perspectiva de género y las nuevas realidades en torno a la igualdad y de tantas nuevas materias laborales y sociales importantes aprobadas en los últimos años desde el Gobierno de España.
194. En este sentido apoyamos la apuesta confederal por la existencia de una Ley de Participación Institucional, que defina y regule adecuadamente la participación de las organizaciones sindicales en las diversas Administraciones e Instituciones, en desarrollo del texto constitucional. En Castilla y León fuimos pioneros en ello y tenemos una ley que regula los procesos de diálogo social y la participación institucional de los agentes sociales más representativos desde el año 2008.
195. Los recursos humanos y los tiempos de dedicación estatutaria a esta tarea institucional son muy importantes por parte del Sindicato. Sería necesario que a la par de esa nueva ley estatal, se tratara de clarificar y simplificar los órganos de participación estatales, necesario sobre todo en la estructura periférica de la Administración del Estado. También sería deseable una cierta homologación y simplificación de órganos de participación institucional en las Entidades Locales.
196. En todo caso, la coordinación y colaboración de las estructuras y de las personas que forman parte de CCOO de Castilla y León en todos estos órganos es muy importante y necesaria. No es nada fácil, por ser muchos los órganos, los ámbitos, las estructuras, las personas, pero representamos al Sindicato y tenemos esa obligación.
197. CCOO de Castilla y León tiene elaborado desde hace varios años, un documento de propuestas muy completo en el ámbito de la mejora de la Democracia Representativa y Participativa en Castilla y León, que abarca mejoras del Estatuto de Autonomía, del Reglamento de las Cortes y regular debidamente el derecho de consulta y referéndum, así como las propuestas de mejora de las normativas en los órganos la participación institucional de carácter autonómico. La etapa en el gobierno de Ciudadanos y después de la extrema derecha ha impedido siquiera iniciar esta posibilidad. Volveremos a intentarlo en el momento oportuno.

El Consejo Económico y Social (CESCYL).

198. Juega y ha jugado en esta nefasta etapa un papel muy destacado en estos ámbitos institucionales y de participación el Consejo Económico y Social (CES), por sus funciones, componentes y prestigio acumulado durante todos estos años, convirtiéndose en un altavoz constante contra las políticas de la extrema derecha, donde CCOO y también la propia institución han jugado el papel principal, en defensa de la democracia participativa, de la importancia de las organizaciones sindicales, de los procesos de diálogo social y de la importancia de cumplir la legalidad y los acuerdos. Y donde el sindicato trabaja muy seriamente en la realización de sus tareas, que son importantes y que informan la labor legislativa inicial del Gobierno y de las Cortes, además del muy importante informe socioeconómico anual, y de los tres informes a iniciativa propia, etc., que dan lugar a actividades relevantes, muy mediáticas, que nos permiten en muchos casos hacer visibles nuestras propias propuestas en actividades del sindicato y en actividades del propio CES.

Oficina Sindical de relaciones con las Cortes de CCOO Castilla y León

199. Debemos destacar en esta labor institucional nuestra Oficina Sindical de Relaciones con las Cortes de Castilla y León, donde realizamos desde hace varios años un trabajo singular. En esta última etapa con más dificultades, pero seguiremos realizando un trabajo importante en relación a la actividad parlamentaria en general y con los grupos políticos en particular. En materias generales o sectoriales y donde tratamos de dar cobertura y prestar la atención debida en este ámbito a las estructuras del sindicato y, en su caso, a colectivos de trabajadores/as, compañeros/as de sindicatos hermanos de otros países o asuntos protocolarios de importancia en la Comunidad, además de dar cobertura a la parte de la actividad propositiva y estratégica global de CCOO de Castilla y León que, en muchas ocasiones, tiene recorrido y trayectoria con los grupos parlamentarios y con las propias competencias legislativas de las Cortes.

Diálogo social autonómico.

200. El diálogo social tripartito, la concertación con los gobiernos y las patronales, la labor sociopolítica, es objetivo irrenunciable de nuestro Sindicato. Es un derecho constitucional y legal como sindicato "más representativo" y es un deber establecido en los estatutos confederales y en los programas de acción de CCOO. Es donde nos disputamos el "salario indirecto", las normativas en todo tipo de materias, sociolaborales, de protección social, de los servicios públicos, así como las libertades y los derechos civiles y, en definitiva, ahora más que nunca en la reciente historia, la defensa y mejora de la democracia representativa y participativa que queremos en CCOO.
201. Los procesos de concertación social, de diálogo social, con materias concretas de políticas públicas laborales, sociales y económicas, que realiza CCOO de Castilla y León, como sindicato más representativo, junto a la UGT, la patronal CEOE y el Gobierno Autonómico, vienen produciéndose en nuestra Comunidad desde el año 1990. Como es conocido, un proceso largo de consensos, en muchas y diversas materias, con normativas que regulan su importancia y los procedimientos de concertación (Estatuto de Autonomía y Ley 8/2008), con logros legales de importancia conocidos y de políticas públicas y programas específicos singulares y, en muchos casos, pioneros en el ámbito estatal o de Comunidades Autónomas, sobre todo en los ámbitos sociolaborales.

202. La situación desde la etapa del Covid 19, y los primeros gobiernos de coalición en nuestra Comunidad, con Ciudadanos y después de las elecciones anticipadas de febrero del 2022, con la extrema derecha, han venido a complicar los procesos de negociación y de acuerdos en el primer caso de forma importante pero salvado al final con bastantes acuerdos y de forma drástica en el caso segundo, en donde en dos años y medio no se ha producido ningún acuerdo específico de diálogo social autonómico, salvo el que denominamos de forma coloquial "Forestales", con la Consejería de Medio Ambiente del año 2022.
203. De hecho, pese a la destrucción programada y los múltiples problemas creados por la extrema derecha, conocidos por todos y enunciados de forma breve en la introducción y en los diferentes epígrafes de estas ponencias, con su discurso del odio y de persecución a las organizaciones sindicales y la eliminación en sus ámbitos del diálogo social, hemos conseguido mantener el proceso de negociación de diversas materias. Con muchas dificultades, de todo tipo, y reducido a algunas de las Consejerías del Partido Popular y a ajustado a aquellas materias que culminaban en el año 2023. Acuerdos de la importancia del sistema de la dependencia, de transición justa frente al cambio climático, de vivienda social que estaba prorrogado y ya, en el curso 2023/24, culminaba el de materia socioeducativa. Estas cuatro materias en septiembre de 2024 están cerradas y listas para su firma. Junto a ellos algunos desarrollos notables de acuerdos en vigor como el IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación, Forestales, etc.
204. Ahora, con la salida de Vox del gobierno, todo hace prever que se deberán añadir al menos otras seis o siete materias a negociar: Plan de Empleo; Plan de Prevención de Riesgos Laborales; Plan de Formación Profesional; y Plan de Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo (los cuatro formaban la Estrategia de Empleo... 2021-2024) y que concretábamos además en un Plan Anual (las normativas de los programas y los presupuestos ajustados a cada año), y que habrá que tenerlo para el año 2025. Además, queremos añadir un acuerdo en la materia de Migraciones, que ha sido imposible hasta ahora y, seguramente, tocará realizar un acuerdo nuevo sobre el Serla, una vez se repongan los destrozos, para hacer cumplir el acuerdo del año 2019, ajustando las cosas que haya que ajustar y extendiendo los conflictos individuales a toda la Comunidad Autónoma.
205. Además, hay acuerdos importantes incumplidos, caso del anteproyecto de ley de modificación de la Ley de violencia de género o en materia de formación profesional, en el ámbito de las competencias de la formación para el empleo, que deberemos trabajar para hacer cumplir. En todo caso y en primer lugar, recuperar la legalidad de nuestra representatividad en la participación institucional y en los procesos de diálogo social en Castilla y León, con lo que todo ello supone.
206. Tenemos el derecho y la obligación de tratar de, reconstruir todo lo destruido, negociar y buscar acordar estas políticas públicas, que estarán vigentes en los próximos años. Vamos a encarar esta nueva etapa ahora de gobierno en minoría, después ya veremos, con propuestas ambiciosas, de recuperación de muchas cosas eliminadas o rotas y de conseguir algunas nuevas, derivadas de estos últimos años con cambios normativos laborales y sociales muy importantes y en positivo, derivado de la actuación del gobierno progresista en el Estado.

207. En este sentido destacar que en el ámbito confederal se han producido acuerdos y normativas muy importantes en esta etapa (reforma laboral, pensiones, SMI, en materia de dependencia, de igualdad, etc.) que además de valorarlos de forma muy positiva conllevan en muchos casos desarrollos y acoplamientos importantes en el ámbito autonómico, que ahora en esta nueva etapa debemos llevar a la negociación, a la concertación social con la Junta.
208. Por ello, la coordinación y colaboración con la Confederación y con las estructuras territoriales y federales de CCOO en la Comunidad se hace imprescindible en estos ámbitos de lo sociopolítico, de lo institucional y de los procesos de concertación con las administraciones, así como deben existir evaluaciones de resultados de todo tipo de los acuerdos en estos ámbitos. En este sentido, los Plenarios y los órganos dirección del sindicato juegan el papel principal en esta tarea.
209. En el Site de CCOO de Castilla y León y en el Sistema informático Confederal (SIC) mantendremos actualizados los listados de los miembros de CCOO en los órganos de participación institucional y los contenidos derivados de los acuerdos alcanzados en el diálogo social autonómico y local.

Diálogo social local.

210. Es el que se produce en los territorios provinciales y locales y desde donde tratamos de negociar y acordar con las Diputaciones Provinciales y con los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes en nuestra Comunidad. A partir del año 2015, en general, construimos los Consejos de Diálogo Social Local respectivos en estas Instituciones Locales, salvo Diputación de Salamanca (que sigue sin él) y donde también se negociaron y se llegó a los primeros acuerdos de este tipo en bastantes diputaciones y capitales de provincia y localidades importantes. Ese proceso se ha ido consolidando y extendiendo, en general, en el transcurso de estos años.
211. Visto con rigor, el proceso en el tiempo está muy diferenciado: acuerdos importantes y constantes en el tiempo en Valladolid, Burgos y Segovia, tanto en ayuntamientos como en diputaciones. Algunos acuerdos, más en Zamora y menos en Ávila y Salamanca. Nada o casi nada en todo este tiempo en las provincias de Palencia, León y Soria. Se han dado acuerdos con gobiernos de tres partidos diferentes e incluso con gobiernos de coalición de derechas o de izquierdas. En algún caso ha pasado lo contrario, algún ayuntamiento y diputación no han querido llegar a acuerdos nuevos, cuando los habíamos tenido con anterioridad.
212. Pensamos que en la actualidad estamos pasando una etapa de cierto estancamiento e incluso de cierta pérdida de interlocución, derivado seguramente de muchas cosas, pero en las que cabe destacar dos: la situación política muy crispada en general y en particular en Castilla y León, con la extrema derecha hasta ahora en el gobierno autonómico y, también, hay que destacar en todos estos años el poco interés mostrado en ciertas localidades y provincias, casos de León y Soria por el Partido Socialista. El mismo desinterés que ha tenido el Partido Popular en Palencia o Salamanca.

213. En todo caso, esta extensión de los órganos de participación y negociación específicos y de los procesos de diálogo social tripartito a las Entidades Locales es por ahora única en España, al menos de forma homogénea en toda una Comunidad Autónoma. Es un logro sindical de primer nivel y deberemos seguir trabajando en todos estos ámbitos para lograr abrir la negociación y los posibles acuerdos allí donde no los haya y, en cualquier caso, aunque no los hubiera, reclamar la importancia de la participación institucional que tiene el Consejo de Diálogo Social Local, su máxima figura, que en muchos casos no quieren reconocer, y que este órgano tiene las competencias para poder negociar y acordar.
214. La salida de la extrema derecha del gobierno de Castilla y León puede ser de forma directa una nueva oportunidad, sobre todo si se producen los acuerdos autonómicos citados con anterioridad, ya que ello supondría la recuperación con fuerza del diálogo social y un salto cualitativo y cuantitativo muy importante. Las estructuras provinciales deberán seguir trabajando en la política institucional y en conseguir procesos de negociación y posibles acuerdos en estos ámbitos. Deberíamos lograr el órgano de participación en la Diputación de Salamanca y extenderlo a la localidad de Arroyo de la Encomienda (Valladolid) que ha conseguido recientemente los 20.000 habitantes.
215. En las propuestas de CCOO y en estos acuerdos nuevos se han introducido nuevas materias en torno a la conciliación y la igualdad de género y de oportunidades, la vivienda social, la economía verde y circular, la movilidad, la sostenibilidad, las condiciones sociales y de empleo de las contratas, algunas actuaciones sectoriales. Es decir, estamos logrando ampliar el abanico de materias importantes con posibilidades de negociación y de acuerdo.
216. La participación de las estructuras sectoriales y territoriales autonómicas ha sido y deberá seguir siendo importante en la elaboración de las propuestas, en los grupos de trabajo internos y en su caso externos, en las propias mesas de negociación del diálogo social tripartito en la Junta de Castilla y León y de las Entidades Locales. En el mismo sentido, hemos estado y estaremos a requerimiento y disposición de las estructuras sectoriales, para lo que se crea oportuno, en aquellos acuerdos de diálogo social sectoriales bipartito y/o tripartito, y evidentemente de la forma necesaria y oportuna para todas las estructuras territoriales de CCOO Castilla y León.

Presupuestos, política fiscal y financiación autonómica.

217. Durante esta etapa de gobiernos de coalición se han aprobado prórrogas presupuestarias en dos ocasiones. Ahora, hay presupuesto nuevo para el 2024, pero mucho nos tememos que no será fácil que lo haya para el año 2025, debido al gobierno en minoría que se prevé hasta fin de legislatura. No obstante, y pese a ello han sido los presupuestos más altos de la historia, derivado de las transferencias del Estado y los Fondos Europeos, los nuevos y los de siempre. Así mismo, durante estos años se han seguido produciendo reducciones fiscales en el tramo autonómico del IRPF, la eliminación o reducción a mínimos de impuestos directos muy significativos como Patrimonio y Donaciones, así como en el impuesto de Sucesiones y un número no desdeñable de rebajas y/o eliminación de tasas por actividades a colectivos determinados buscando su voto, sobre todo en el ámbito rural.

218. CCOO no ha está en esa posición de rebajas fiscales para favorecer a las personas y empresas más recursos tienen, a las que más capital y más patrimonio, por ello hemos criticado siempre estas actuaciones, que conllevan la no recaudación de fondos muy importantes además de ser injusto, contribuyendo a la desigualdad real entre la ciudadanía, entre poblaciones y empresas, entre territorios, con dumping fiscal e incluso con posibles “paraísos fiscales” dentro del Estado. Tampoco estamos de acuerdo con la “fiscalidad diferenciada” entre provincias, aunque sea por motivos como la despoblación u otros similares, al menos si está basada en reducir cotización de las empresas que deja de ingresar el sistema de la Seguridad Social. Una estructura impositiva basada en la progresividad y en la equidad es un factor fundamental de distribución de la riqueza, que debe estar encaminada hacia la obtención de mayor justicia social y del desarrollo de sociedades avanzadas del estado de bienestar.
219. CCOO reclama contar con presupuestos anuales suficientes para implementar las políticas que garanticen a toda la ciudadanía el acceso universal a los servicios públicos y las prestaciones necesarias y suficientes para una vida digna, así como la puesta en marcha de iniciativas de inversión pública y de estímulo al sector privado que sirvan para reforzar y mejorar nuestro tejido productivo y la prestación de servicios.
220. Un modelo nuevo de financiación autonómica, ahora que en estos meses se ha abierto el debate en el Estado, es necesario e imprescindible, pero dado el estado actual de los necesarios pactos políticos en España será de muy difícil consecución. Ese modelo debiera ser más justo en relación a las características propias de Castilla y León, dispersión, despoblación, envejecimiento, etc., especificidades y singularidades de nuestra Comunidad. Estas condiciones, junto a otras de tipo empresarial, redundan en que los ingresos fiscales sean inferiores a los que corresponde atendiendo exclusivamente al peso de nuestra economía en el conjunto del Estado. Por ello reclamamos y hacemos nuestra la propuesta confederal en el ámbito fiscal estatal (reforma fiscal profunda, armonización coherente entre las CCAA, etc.), y respecto a las competencias propias fiscales reclamamos lo siguiente:
221. En los impuestos cedidos, como el IRPF, se tiene que equiparar la escala autonómica con la escala estatal. Nuestra Comunidad, junto a Madrid, tiene la escala autonómica muy por debajo. Esto supondría fundamentalmente el incremento de tipos en cada uno de los tramos de renta, incrementos que serían mayores en los tramos altos de renta que en los tramos bajos. En el impuesto de Sucesiones y Donaciones, planteamos la recuperación de niveles de bonificación asimilado a aquellas CCAA en las que el nivel de bonificación fiscal sea el más bajo. En el impuesto de Patrimonio, en tanto que no se realice una armonización fiscal de este impuesto en el conjunto del Estado, planteamos que se recupere dicho impuesto directo por parte de la Junta.
222. Además, apostamos por una fiscalidad medioambiental. Uno de los principales valores endógenos de la Comunidad es su patrimonio natural. Preservarlo debe ser un compromiso social e institucional. La introducción de estas nuevas figuras tributarias podría circunscribirse, no sólo al ámbito medioambiental, sino a otros aspectos que, entre otras cuestiones, tengan que ver, por ejemplo, con la salud de las personas.

223. Por último, se necesita de un auténtico plan de lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida que, entendemos, debiera ser un verdadero objetivo de Estado, de todas las administraciones, cada una en su ámbito competencial, que permita aflorar recursos y que desincentive un modelo económico insolidario y tramposo, perjudicial para los ingresos públicos y para la competencia legal entre las empresas y territorios.

LOS SERVICIOS PÚBLICOS COMO GARANTES DEL ESTADO DE BIENESTAR

Servicios Sociales de calidad

224. En materia de servicios sociales, el sindicato se marca un doble objetivo para impulsar el desarrollo de este pilar del Estado del Bienestar. Por un lado, la mejora de la protección a las personas a través de la Red de Protección a Personas en situación de mayor vulnerabilidad social y/o económica, y por otro en avance de la atención a la Dependencia en el conjunto del territorio.
225. Las administraciones públicas, en sus distintos niveles y según las competencias atribuidas, tienen la obligación de remover obstáculos y proveer servicios y prestaciones que promuevan el desarrollo de las condiciones de vida básicas para toda la ciudadanía. Por ello, demandaremos una financiación suficiente que garantice esa protección y cuidados a las personas de manera eficaz y mediante la cobertura necesaria.

El sistema de la Dependencia

226. La aplicación de la Ley de Dependencia en nuestra Comunidad ha alcanzado mayores cuotas que el resto del Estado y ello es debido, en gran medida, al esfuerzo propositivo y negociador del diálogo social y a la labor de evaluación. Ello dio lugar a un sistema más desarrollado, que da prioridad a una atención mediante servicios en detrimento de las prestaciones económicas y de cuidados no profesionalizados. Sin embargo, hay margen de mejora en la calidad de atención, tanto en intensidad, como en ratios de personal, y en el avance hacia un paradigma de atención a las personas.
227. La crisis vivida puso de relieve una demanda que veníamos haciendo desde más atrás: el cambio de modelo en la atención a las personas dependientes en aras de mejorar la calidad de los servicios y prestaciones que reciben, dando espacio a las necesidades y deseos específicos y particulares, y abriendo paso a las posibles aportaciones de cada persona. Ello requiere cambios estructurales y ajustes a corto y medio plazo que serán uno de los objetivos de nuestro sindicato, persiguiendo que ese axioma de poner a la persona en el centro, sea una realidad y no sólo palabras huecas.

228. Sin duda, uno de los cambios estructurales apuntados sería el relacionado con la perspectiva laboral, abordando tanto la reversión de la escasa valoración social y económica de buena parte de los trabajos de atención a la Dependencia, como la dotación suficiente de recursos humanos, con ratios de personal suficientes, profesionalización y formación continua, con remuneración adecuada, dado que el empleo de calidad y ratios suficientes son determinantes para un servicio de calidad.
229. En el propio sistema de atención la Dependencia (SAAD), debemos seguir insistiendo en reconducir la deriva de la prestación económica vinculada, que ha superado ya el 44% de las personas con una prestación o servicio. Hemos de alcanzar el equilibrio con los servicios prestados desde lo público que garantizan la atención a las personas dependientes y favorecen que trabajadoras y trabajadores tengan unas condiciones laborales mejor reguladas. Así mismo, es objeto del trabajo sindical el incremento de plazas e infraestructuras públicas, por una parte, y la adecuada intensidad de la ayuda a domicilio por otra. Estas plazas e infraestructuras públicas deben serlo desde la gestión directa y la responsabilidad de la Administración competente.
230. La actual tendencia a la desinstitucionalización en la atención a las personas dependientes, debe ser abordada con atención para que se configure como una de las opciones entre las que elegir, siempre enmarcada en el contexto de los servicios sociales, apoyada con servicios de teleasistencia avanzada y atenciones a domicilio, atendida desde servicios profesionales, de calidad, accesibles y con ratios suficientes de plantilla, que garantice una correcta atención.
231. Otro ámbito de atención en este modelo de servicios sociales es la atención Socio-Sanitaria de las personas en situación de Dependencia, con independencia del lugar de residencia habitual.
232. Desde CCOO reivindicaremos la puesta en marcha de un modelo de atención socio-sanitaria que mejore la atención a la ciudadanía y de forma específica a las personas con Dependencia. Modelo que deberá apoyarse en la existencia de protocolos de atención diferenciada, que establezcan pasarelas de atención (primaria-especializada y/o entre especialidades) y ámbitos de coordinación entre los servicios sociales y sanitarios para una atención más adecuada de las personas mayores y con Dependencia, poniendo especial atención al ámbito residencial de las personas que acuden al sistema de salud. Para ello se hace imprescindible el diseño de diferentes protocolos de atención, dotándolos de recursos suficientes y adecuados e incorporando profesionales del ámbito de la gerontología. Además, será necesario reforzar el sistema, en su conjunto, con recursos humanos y los medios suficientes, que aseguren una atención de calidad.

233. Todo ello, pasa por mejorar significativamente la financiación pública y consolidar infraestructuras de atención a la Dependencia, reforzar la red pública de atención, corrigiendo progresivamente el actual desequilibrio entre una mayoritaria provisión pública de recursos económicos y una prestación generalizada a través de sistemas de concierto. En todo caso, cuando la Administración competente opte por la concertación, debemos exigirle las mismas condiciones de calidad, profesionales y laborales que la prestación del servicio con gestión pública directa. De lo contrario se generan desigualdades importantes en el acceso y en los derechos de la ciudadanía.
234. El desarrollo del Plan de Choque del Sistema de promoción de la autonomía personal y atención a la situación de Dependencia (SAAD), ha supuesto un incremento importante de la aportación económica estatal, por lo que debe darse continuidad y culminar ese Plan de Choque Estatal con financiación adicional vinculada al cumplimiento de objetivos de cobertura y calidad de atención y algunos condicionantes como la ruralidad y el equilibrio entre la atención pública y privada.

Los cuidados como centro de la vida

235. El sindicato debe abordar de una manera contundente el hecho de que el actual estado de bienestar sigue recayendo sobre las espaldas de las mujeres pues sobre ellas recae la mayor parte del trabajo no remunerado de cuidados que genera discriminaciones de clase y género y que se hace insostenible.
236. El sindicato ha planteado una Propuesta de Pacto integral y estatal de los Cuidados en base a tres ejes: garantizar el derecho a ser cuidado/cuidada con cuidados profesionalizados por el Estado en aquellas edades, situaciones o condiciones personales de falta de autonomía personal que requieran de esos cuidados para garantizar una vida digna (especialmente en la primera infancia, discapacidad, dependencia o enfermedades crónicas incapacitantes); garantizar a través de una red pública de cuidados la asistencia integral multiprofesional adecuada y garantizar condiciones laborales, salariales y de protección social dignas a las personas que trabajan en los cuidados directos.
237. Debemos impulsar que se aborde el concepto jurídico de “persona cuidadora profesional”, basado en un modelo de cualificación profesional que sirva de marco para profesionalizar, definir, delimitar y especializar las diferentes tareas y ocupaciones profesionales en los diferentes ámbitos relacionadas con los empleos de cuidados de los distintos sectores (infancia, ocio educativo, dependencia, discapacidad, servicios sociales, sanidad, etc.).
238. Proponemos que se configure normativamente el derecho a ser cuidado/cuidada y atendido/atendida por profesionales con la cualificación que cada caso requiera, en situación de empleo estable y de calidad, desde las administraciones públicas, como un pilar básico del estado del bienestar, para lo cual es imprescindible una financiación suficiente y acorde a los países más avanzados de nuestro entorno, que será una fuente de generación de actividad económica en el marco de la evolución y transición demográfica que vivimos, así como un yacimiento muy relevante de empleo.

239. La reducción del tiempo de trabajo sin reducción salarial y los permisos retribuidos de cuidados es una reivindicación prioritaria. También es necesaria una dignificación de la figura de las personas cuidadoras y que se dé la importancia que requiere al ejercicio de una profesión en el que las personas son lo más importante
240. En el entorno escolar es imprescindible la universalización de la educación infantil 0-3 años, la promoción de programas de apoyo extraescolar y ocio escolar a la infancia vulnerable y la gratuidad de los comedores escolares, para este colectivo, durante toda la etapa de educación obligatoria.

Redes de protección y Garantía de Rentas.

241. En Castilla y León el Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) desde su creación a través del primer acuerdo de diálogo social, y posteriormente la Renta Garantizada de Ciudadanía en 2010, supusieron un apoyo fundamental a la hora de paliar las necesidades básicas de las personas en situación de vulnerabilidad.
242. Además, la Red de Protección a las Personas y Familias, fruto también del consenso del Diálogo Social y avalada por todos los grupos políticos, aglutinó, ordenó y favoreció la coordinación de medidas de protección y dotó de carácter subjetivo a los derechos de ayudas de emergencia y alimentación infantil. Así pues, éstas son dos vías de protección fundamentales en la lucha contra la pobreza, cuya evolución no transcurre en paralelo con el avance económico, y por tanto se hace necesario que aseguremos un incremento de las cantidades del gasto en política social que las Administraciones venían destinando.
243. La creación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) ha supuesto un cambio relevante en materia de garantía de rentas, pese a las deficiencias evidentes en su puesta en marcha que han sido corregidas parcialmente desde su creación. Pero su desarrollo y mejora debería hacerse en un marco de intervención y seguimiento a través del diálogo y la concertación social.
244. El IMV debe complementar, y ser complementado, para reforzar la cobertura, nunca para sustituir íntegramente las rentas mínimas autonómicas, como está ocurriendo en algunas de ellas, a la vez que mejora la dotación económica y facilita el acceso a una mejor garantía de rentas. Todo ello en un marco de cooperación interadministrativa manifiestamente mejorable, a lo que tampoco contribuye el diseño asimétrico entre CCAA en cuanto a las competencias de gestión que se han atribuido en la regulación del IMV.
245. Finalmente, la existencia y refuerzo de estos sistemas de garantía de rentas, deben ir acompañados de itinerarios eficaces y eficientes de inserción social y/o laboral.
246. La actuación coordinada en el marco del Diálogo y la Concertación social, entre las distintas estructuras de CCOO con los distintos niveles de la Administración (CCAA y EELL), es esencial también en estas materias.

247. En Castilla y León, la Administración Autonómica cuenta con experiencia en la Gestión de prestaciones de rentas de garantía, ya que llevó a cabo tanto la gestión del Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) desde su creación en 1990, y de la Renta Garantizada de Ciudadanía, desde su creación en 2010. Por ello desde CCOO valoramos como positivo que la gestión del Ingreso Mínimo Vital, una vez se den las condiciones necesarias, puedan recaer en la Comunidad, tal y como permite la propia Ley.

El sector público, un pilar básico en la construcción de un nuevo modelo social y económico.

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

249. Pero lo público es mucho más que lo antes nombrado, a su lado hay otras expresiones no menores de esos mismos servicios públicos que forman ya parte natural de nuestras vidas cotidianas. Precisamente los pilares sobre los que se asienta el llamado “Estado del Bienestar” se construyen mediante servicios públicos básicos. Por ello, para el sindicalismo de clase, lo público ha sido bandera y debe seguir siendo, con más intensidad si cabe. Básicamente porque todo lo público es salario indirecto, es decir, condiciones de vida. Si siempre fue una aportación capital para las y los más desfavorecidos, cuando el producto del trabajo se estrecha, la relevancia de lo común se acrecienta. Y cuando las tendencias privatizadoras se desbordan, más urgente es actuar en su defensa.

250. La defensa de lo público tiene que ver con una visión global de modelo social y modelo económico donde el interés general prima sobre otros intereses, trasciende de la errónea idea de que el Estado es subsidiario del mercado con la única misión de intentar llevar a cabo una prestación eficiente de servicios. El Estado es y debe ser, a través de los instrumentos con los que cuenta (la regulación, el sistema tributario, los subsidios, ayudas y otros mecanismos presupuestarios, los estabilizadores, la provisión directa de servicios y al sector público empresarial y fundacional), el principal motor que acelere las transformaciones que nos lleven hacia un nuevo modelo social, económico y productivo que, con urgencia, necesita este país.

251. La crisis del COVID-19 puso claramente de manifiesto la necesidad de una Administración Pública fuerte que pudiese asumir el papel de actor económico fundamental, bien a través de la provisión de servicios, bien como prestamista y/o garante de la continuidad de la actividad, bien como inversor en sectores en los que la presencia pública es esencial para garantizar no sólo la prestación del servicio sino también salvaguardar los propios intereses estratégicos como país (transporte, telecomunicaciones o sector energético, entre otros)

252. Para salir de dicha crisis, a diferencia de lo ocurrido en la anterior crisis del año 2008, los países de la Unión Europea han ido implementando políticas que han pretendido reforzar la capacidad de los sistemas sanitarios, la provisión de rentas para los hogares y medidas de liquidez y solvencia de las empresas. Los Estados, con el respaldo financiero de la Unión Europea, han asumido todo el protagonismo en el intento de evitar una crisis económica que desembocara en una fuerte crisis social, lo que han conseguido, demostrándose así que existen alternativas frente a los recortes y las políticas de austeridad que manifiestan la fortaleza de lo público.
253. España y muchos de los países de nuestro entorno, sufrimos la ruptura de las cadenas de suministro, esto nos ha llevado a reconocer la existencia de nuevos sectores estratégicos, articuladores del Estado, cuyo abastecimiento de la cadena de suministro debe ser atendida por proveedores más cercanos.
254. Frente a ello, los fondos multimillonarios procedentes de la Unión Europea, canalizados a través de Plan para la Recuperación, Transformación y Resiliencia, deben dedicarse a proyectos que impulsen un cambio en el modelo económico y productivo que presenta signos evidentes de agotamiento.
255. Todo lo expresado en los anteriores párrafos nos lleva a la conclusión de la necesidad de reforzar el sector público, convirtiéndolo en el gran inversor y creador de valor que acelere estas transformaciones.
256. Es el momento de superar las consignas ideológicas que atribuían al Estado y a lo público un papel subsidiario del mercado, vencer las mentiras creadas desde las posiciones neoliberales e iniciar el camino donde la presencia de lo público no sea únicamente garantía de último recurso, sino que se convierta en el elemento central desde lo económico para guiar todas las actuaciones de interés general.
257. Las políticas económicas basadas en las privatizaciones llevadas a cabo a partir de los años 80 del anterior siglo han demostrado ser absolutamente erróneas. Frente a ello se debe recuperar el concepto de nacionalización de empresas en la idea de preservar su carácter estratégico, además de mantener la actividad y el empleo. Las políticas de ayudas públicas a las empresas deben traer aparejado una participación del Estado y/o de las diferentes Administraciones en el accionariado, posibilitando de esa manera una mayor capacidad de influencia en las decisiones de carácter estratégico que dichas empresas puedan tomar y, en especial, permitir que los poderes públicos se doten de instrumentos más ágiles y eficaces para actuar en los momentos de crisis.
258. Es el momento de rescatar para lo público la gestión de actividades y servicios que durante años se han ido trasladando a la iniciativa privada. Actividades que en algunos casos tienen la consideración de esenciales (abastecimiento de aguas, ambulancias, emergencia 112...) y otras, auxiliares, pero también de gran importancia (mantenimiento de la infraestructura ...) Una reversión que, garantizando los derechos de las personas trabajadoras afectadas, devuelva a manos públicas el control sobre este conjunto de actividades.

259. Asimismo, es imprescindible contar con una banca pública que responda a los intereses generales y constituya un instrumento básico para financiar las medidas que sean consideradas necesarias y urgentes.
260. Esta serie de propuestas pasan por defender y fomentar la credibilidad de la gestión y el uso de lo público. Y en esta línea habría que avanzar en algunas cuestiones:
- Las empresas públicas deben ser organizaciones, con una administración autónoma, cuyos objetivos fundacionales estén ligados al interés general.
 - El conjunto del sector público debe dotarse de elementos que garanticen el máximo nivel de participación y un funcionamiento democrático. Una gestión democrática necesita de la participación y el compromiso de personas trabajadoras, usuarias, consumidoras y representantes de la comunidad.
 - La transparencia y la profesionalidad son dos elementos claves para garantizar una gestión a la vez eficaz, democrática y participativa.
261. En este nuevo modelo, un sindicato de clase como CCOO debe compaginar su papel como representante legítimo de las trabajadoras y trabajadores y, como consecuencia, la defensa de sus intereses legítimos, con el compromiso en la defensa y el avance de lo público.
262. Todo lo expresado hasta el momento en este apartado deriva en la necesidad de una profunda reflexión sobre el instrumento del que se ha dotado la CS de CCOO para coordinar la política sindical y la acción sindical en el sector público, el Área Pública. En este nuevo marco expresado se hacen necesarios algunos cambios que nos posibiliten trascender de una visión muy centrada en la prestación de servicios hacia otra donde el sector público, además de su responsabilidad en el ámbito prestacional, juega un papel estratégico en la transformación del modelo productivo y donde el conjunto del sector público empresarial y fundacional deberán tener un papel muy relevante.

El sistema educativo en Castilla y León

263. En el ámbito de la Educación el sindicato debe incrementar su acción y sus exigencias para que nuestra comunidad cuente con un sistema educativo universal, inclusivo, laico, gratuito y de más calidad, y para conseguirlo es imprescindible potenciar la educación pública en todos sus niveles, dotándola de recursos humanos y materiales que permitan lograr sus fines. Lo contrario de lo que la administración autonómica ha impulsado durante los últimos años.
264. Es necesario que la Educación reciba una atención prioritaria en la política del gobierno autonómico, con el objetivo de afrontar los nuevos retos del siglo XXI, mediante la integración social y la revitalización de las zonas rurales y más despobladas de nuestra comunidad.
265. Es imprescindible garantizar la igualdad en el acceso a toda la oferta educativa a todas las personas de Castilla y León, con independencia de su lugar de residencia y de su situación social o económica. Todo ello unido a la ampliación de la oferta educativa pública, que pasa por reducir los conciertos educativos y limitar la oferta privada en universidad, en formación profesional y en la educación infantil.

266. En el ámbito de la Educación el sindicato debe incrementar su acción y sus exigencias para que nuestra comunidad cuente con un sistema educativo universal, inclusivo, laico, gratuito y de más calidad, y para conseguirlo es imprescindible potenciar la educación pública en todos sus niveles, dotándola de recursos humanos y materiales que permitan lograr sus fines. Lo contrario de lo que la administración autonómica ha impulsado durante los últimos años.
267. Es necesario que la Educación reciba una atención prioritaria en la política del gobierno autonómico, con el objetivo de afrontar los nuevos retos del siglo XXI, mediante la integración social y la revitalización de las zonas rurales y más despobladas de nuestra comunidad.
268. Es imprescindible garantizar la igualdad en el acceso a toda la oferta educativa a todas las personas de Castilla y León, con independencia de su lugar de residencia y de su situación social o económica. Todo ello unido a la ampliación de la oferta educativa pública, que pasa por reducir los conciertos educativos y limitar la oferta privada en universidad, en formación profesional y en la educación infantil.
269. Los centros públicos deben de contar con las instalaciones, equipamientos y materiales educativos adecuados a las necesidades actuales, así como de suficiente personal educativo en sus diferentes especialidades, bajando las ratios para garantizar una educación inclusiva y de calidad.
270. Desde el sindicato debemos defender y mejorar las condiciones laborales del personal que desempeña sus funciones en el sistema educativo en Castilla y León.
271. Todo ello implica una financiación de la Educación suficiente y sostenida, debido a su incalculable repercusión en el desarrollo social y económico, y como uno de los elementos fundamentales para garantizar un mayor grado de igualdad, equidad y cohesión social, aún lejos de lograrse en Castilla y León. Proteger la financiación de la educación de los vaivenes políticos y económicos es proteger el futuro de la Comunidad.
272. La mejora del empleo público debe ir encaminada a reducir la alta temporalidad y parcialidad en el sector, indicadores que denotan precariedad laboral e inestabilidad de las plantillas, que condicionan la debida atención al alumnado.
273. La entrada en vigor de la LOMLOE (Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación) exige la puesta en marcha de medidas relativas a la digitalización, la prevención de riesgos profesionales, especialmente los psicosociales y la atención a la diversidad, entre otros. Es necesario replantear el desempeño de las tareas educativas en todos los niveles, el trabajo docente en el aula y los procesos de formación inicial y permanente del personal vinculado a la Educación.
274. En Castilla y León se ha desaprovechado la oportunidad que ofrecía la LOMLOE para integrar la etapa de educación infantil de 0 a 3 años en la red de centros públicos dependientes de la Junta, favoreciendo su implantación en centros privados o municipales de gestión privada. No obstante, entendemos que este proceso no debería estar cerrado a una mayor incorporación de la red pública.

275. En cuanto al sistema educativo de la Formación Profesional se abre un escenario de incertidumbre a raíz de la nueva ley, que nos obliga a exigir mayor negociación y transparencia en su aplicación, en las condiciones del profesorado afectado y respecto a la participación de las empresas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin obviar la creciente consolidación de su privatización.
276. El sistema universitario público de Castilla y León se enfrenta al reto de implantar la nueva ley, aunando calidad y competitividad, en un escenario complejo y cambiante, donde se precisa la voluntad de la Administración para asegurar la financiación estable de sus actividades, tanto de docencia como de investigación. Nuestras universidades se someten a riesgos importantes como el envejecimiento de sus plantillas y la caída de alumnado en muchas titulaciones -como consecuencia del apoyo público a las universidades privadas- lo que obliga a exigir medidas tanto en la política de contratación y consolidación del profesorado, como en la de tasas, becas y ayudas de estudio.
277. Debemos mejorar y reforzar la capacidad de propuesta y de presencia coordinada del sindicato en los órganos de participación institucional en todas las administraciones públicas y, en particular, en el ámbito educativo, a saber: Consejo de Universidades, Consejos Sociales de las universidades públicas, Consejo de la Formación Profesional, Consejo Escolar, Consejos Sociales de los centros integrados de F.P.
278. La Educación, como ya hemos apuntado, es uno de los pilares fundamentales para la cohesión social. Una sociedad que propugna la justicia social debe garantizar que todas las personas tengan acceso a la educación y, para ello, es necesario avanzar hacia la gratuidad total de todo el proceso educativo, enseñanzas regladas y también actividades extraescolares. Y se deben también ampliar y reforzar los servicios educativos complementarios: transporte, comedores escolares y los servicios de conciliación de la vida laboral y personal relacionados con los centros educativos. En una comunidad autónoma tan extendida y diversa como Castilla y León, la Junta debe jugar un papel primordial a la hora de conseguir que en nuestra comunidad se cumpla realmente el principio constitucional del derecho universal a la educación. Desde CCOO se lo vamos a continuar exigiendo.

Sanidad y Salud pública

279. El derecho a la protección de la salud se reconoce en el artículo 43 de la Constitución y se concreta en la Ley General de Sanidad, que establece su financiación pública, universalidad y gratuidad, su descentralización autonómica y su integración en el Sistema Nacional de Salud. La transferencia de las competencias sanitarias en Castilla y León llegó con escasa financiación económica para los retos poblacionales, geográficos y tecnológicos que tenía que asumir y que 24 años después no ha sido capaz de superar, además de aumentar brechas de acceso, especialización e inequidades. El Servicio Público Sanitario de Castilla y León debe ser un objetivo prioritario para el Sindicato, por su valor esencial en las condiciones de vida de las personas y elemento corrector de las desigualdades sociales.

280. Es imprescindible, por tanto, exigir una financiación suficiente que permita superar los retos actuales y futuros del sistema, avanzando hacia la equiparación con otros países del entorno europeo, que alcanzan porcentajes presupuestarios mayores, a pesar de no ofrecer una cobertura 100% pública.
281. Es imprescindible impulsar y reforzar la Atención Primaria, frenar el deterioro actual, con propuesta de reestructuración, incluyendo nuevas profesiones que den respuesta a las necesidades y demandas de la población actual, medios tecnológicos, investigación y ampliación de sus capacidades en materia preventiva y educación sanitaria.
282. CCOO de CyL debe analizar, proponer e intervenir en la corrección de inequidades y brechas cada vez más preocupantes que están aumentando en el Servicio de Salud:
- Inequidades territoriales, donde deberíamos corregir los desequilibrios rurales, pero también entre provincias. Diferencias en el número y especialización de profesionales, infraestructuras y servicios, acceso y desplazamientos.
 - Inequidades de género. Avanzar en la atención, historia clínica e investigación con sesgo de género (libro blanco sobre salud y género, aprobado en marzo de 2024). Incidir en nuestra reivindicación de que sea el Servicio público, quien garantice y asuma directamente el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo. Igualmente exigir al gobierno de la CyL el cumplimiento de la obligación legal de creación y publicidad del registro de objetores y objetoras de conciencia en la Comunidad.
 - Otras inequidades, como la extranjería, las económicas, etc.
283. En este sentido y en el marco de la participación institucional de los Consejos de Salud y en el Diálogo Social debemos elaborar y trasladar propuestas sobre el acceso en gratuidad o ayudas de tratamientos y prótesis oculares, dentales, traumatológicas, etc., para la población con niveles de renta que les dificulte o impida su adquisición.
284. En relación con los tiempos de espera tanto en consultas, pruebas especiales e intervenciones quirúrgicas y la afectación que ello tiene en la salud de las personas, en sus condiciones laborales y de calidad de vida, el Sindicato debe instar a los y las responsables políticos/as a elaborar planes específicos, con dotación de recursos y evaluables, dentro de los marcos de participación institucional.
285. El aumento de patologías de salud mental, las que afectan a las personas jóvenes, las que derivan de las condiciones de trabajo y circunstancias sociales como la soledad y el aislamiento, requiere de un pacto por un nuevo modelo de salud mental en el SACYL, que dote al sistema de los recursos necesarios y de respuesta en tiempos y en atención profesional a estos pacientes.
286. En coherencia con nuestro compromiso con la gestión pública directa del Servicio de Salud de Castilla y León y nuestro posicionamiento en la necesidad de revisar y corregir la Ley 15/97, derogando y sustituyendo su regulación para evitar la subcontratación de servicios públicos esenciales, CCOO de CyL se compromete a luchar contra cualquier forma de externalización o privatización de la sanidad, denunciando algunas prácticas de utilización de recursos públicos en favor de la empresa privada. En este sentido cabe revitalizar nuestra oposición al modelo de gestión del Hospital de Burgos, donde el coste del servicio supera en más del doble a cualquier otro hospital de similares características.

EJE 2.

El sindicato en la sociedad

287. Nada es ajeno a la militancia sindical de clase y menos todavía cuando se atiende a elementos que condicionan la vida del conjunto de la clase trabajadora. En consecuencia, una organización como CCOO de Castilla y León, debidamente coordinada en el ámbito confederal, define sus objetivos congresuales también mucho más allá de los límites clásicos de la articulación interna y de la acción sindical propiamente dicha.
288. Por eso mismo, el papel del sindicalismo de clase en la sociedad es capital para garantizar su progreso, sobre todo en las actuales circunstancias históricas donde el mundo globalizado pugna por definir su nueva identidad en camino hacia una nueva edad oscura o luminosa. Toda una guerra cultural se desarrolla desde hace años y opciones ideológicas y políticas pretenden imponer modelos claramente regresivos, antisindicales por lo general, ante los cuales debemos pronunciarnos, organizarnos y actuar, en ciertos momentos compartiendo objetivos y estrategias con quienes coincidimos en objetivos, en otros con perfil propio.
289. De hecho, el contexto político en el que hemos debido manejarnos durante el último cuatrienio ha sido francamente hostil y nada indica que ese horizonte turbio vaya a desaparecer ni a corto ni a medio plazo, a pesar de que vaivenes circunstanciales pudieran hacer pensar en ello. El sindicalismo en particular y la sociedad de Castilla y León en su conjunto, debidamente motivada, todo hay que decirlo, ha sabido responder al desafío, ha reclamado respeto y ha sabido marcar pautas para otros territorios. En esa línea debe entenderse también cuanto a continuación se detalla respecto a nuestro papel en la sociedad y habrá de ser objeto de desarrollo para la nueva dirección.
290. Del mismo modo, los cambios imparable de naturaleza digital, medioambiental, demográfica y territorial nos obligan a ampliar nuestro universo de actuación con el fin de garantizar los ideales de justicia social, solidaridad e igualdad que siempre han caracterizado al sindicato. De ahí que sea imprescindible comprometer energías, dedicación y planes de trabajo en todo ello. Son cambios, en suma, que transforman nuestras vidas y transforman así mismo el mundo del trabajo.
291. Decíamos cuatro años atrás que el sindicato no es ya el único agente movilizador. La sociedad se organiza en movimientos de diversa índole para responder a los retos que se le presentan, grandes o pequeños, y para gestionar sus demandas. Lo hemos visto y hemos participado en la lucha de las mujeres, en el apoyo a las personas migrantes o refugiadas, en el clamor contra las guerras, en la cooperación sindical para la reclamación y defensa de derechos y, sobre todo, en la reivindicación de lo público y en la salvaguarda de la democracia. El sindicato debe continuar jugando en esos terrenos, ejerciendo liderazgo, expresando discurso y mostrando su capacidad organizativa.
292. En muchos casos esos movimientos son efímeros y responden a móviles muy concretos que los justifican y en los cuales concluyen. En otros, sin embargo, la contienda se extiende y produce desgaste. Sucede así en la disputa de lo público. Sería conveniente, pues, superar la dinámica de las plataformas y otras formas similares de coordinación y apostar por un formato estable y mucho más práctico. La puesta en marcha de un Observatorio de los Servicios Públicos de Castilla y León podría ser el modelo. En él federaciones y territorios establecerían

- sinergias entre estructuras y compartirían espacio con otros actores de nuestro entorno, lo cual permitiría a su vez ahorro de energías y garantizaría respuestas fundamentadas y ágiles frente a deficiencias, abusos y proyectos de privatización tan al cabo de la calle. En un segundo momento, ese Observatorio podría extender su campo de actuación a otras materias de interés general.
293. En ese papel de liderazgo y capacidad organizativa del sindicato deben primar discursos claros y objetivos claves. Es esencial que nuestra organización marque un definitivo rechazo de la escalada bélica y de la tensión militarista mundial. Centrar nuestra crítica al imperialismo, al militarismo y al capitalismo como núcleo principal de los conflictos y desequilibrios. Debemos exigir el cumplimiento de los Derechos Humanos, señalar a quien los incumplen y presionar a nuestro país para que renuncie a la guerra como instrumento de política nacional para convertirse, por el contrario, en un referente de diálogo y de paz. Una estrategia pedagógica y dinámica, que favorezca el apoyo social y la participación ciudadana a un contundente "No a las guerras".
294. El sindicato mantiene una vocación federal en lo que se refiere a la organización política territorial. Apostamos por el camino que conduce a una España federal, que supere el modelo enmohecido de las comunidades autónomas, y apostamos igualmente por la construcción de una Europa también federal que supere claramente las formas del estado nación.
295. La visión federalista y una política federalista, que garantiza gobiernos multinivel, es decir, gobierno compartido, son la mejor herramienta, no la única seguramente, para combatir los desequilibrios territoriales que en la actualidad y desde hace años padecen Castilla y León y otras zonas del noroeste de España. También para afrontar desafectos y desgarros emocionales con la presente organización administrativa del país. Contribuye, por último, a reconocer la diversidad como seña de identidad. Esa es, por tanto, la ruta y el mapa, conscientes de que el territorio es la referencia de nuestra tarea, pero la sustancia es la lucha de clases.
296. Nuestro abandono del Patronato de la Fundación Castilla y León, dependiente de las Cortes, a causa de diferencias de fondo con su presidencia y con el modelo que impulsa en esta legislatura, no significa ni mucho menos el abandono de la cultura comunera. Es decir, de cuanto aquella revolución nos enseñó, que celebramos cada 23 de abril y que sigue estando vigente: democracia, participación, justicia social... Es por eso por lo que hemos de trabajar, al lado de quienes comparten esos mismos ideales, creando mecanismos innovadores que permitan la pervivencia de dichas ideas, bien con recetas de nuevo cuño, bien con la reformulación de la mencionada fundación.
297. Todo lo dicho anteriormente no obsta para mantener nuestra potente apuesta de trabajo en el área internacional y de la cooperación al desarrollo, como campos complementarios pero claramente diferenciados.
298. En el apartado internacional venimos llevando a cabo desde hace años un intenso trabajo con sindicatos regionales de otros países, especialmente Chile, Perú y Colombia, con los que deberemos seguir avanzando en acciones de fortalecimiento y avance sindical mutuo. Merece una mención especial el trabajo desarrollado a través de la creación de la Red de Mujeres

sindicalistas por la Igualdad, que ha permitido un enriquecedor intercambio de experiencias, a la vez que un claro empoderamiento de las mujeres en el campo sindical internacional. La introducción de la política de igualdad de género de manera transversal en nuestra acción internacional debe ser una apuesta que hemos de seguir ampliando a todos los niveles.

299. Otro eje fundamental en nuestra acción internacional son las actuaciones que llevamos a cabo con nuestro Consejo Sindical Interregional Castilla y León Nordeste Beiras, en el que trabajamos conjuntamente tanto con la UGT como con los dos sindicatos portugueses (CGTP IN y UGTP). Con presidencias rotativas cada dos años, en nuestro último mandato sentamos las bases para consolidar un trabajo permanente y sostenido en el tiempo, pero ha llegado el momento de dar un paso más en el trabajo transfronterizo, y avanzar en la creación de un espacio permanente de participación institucional a un lado y otro de la frontera, de afrontar un diálogo social transfronterizo, de contar con estudios y datos veraces sobre los desplazamientos de personas trabajadoras en la raya e incluso llevar a cabo programas europeos. Para todo ello contamos con la oportunidad de estar en el Comité de pilotaje del órgano de Coordinación de los CSIR, dentro de la Confederación Europea de Sindicatos, que nos abrirá nuevas vías de trabajo y relaciones con otros CSIR de toda Europa.
300. En este ámbito europeo, y siempre en coordinación con nuestra Confederación, hemos desarrollado un amplio abanico de actuaciones ante organismos europeos, cabe destacar cuestiones abordadas ante el Consejo Económico y Social Europeo (CESE) o el Comité de las Regiones, incluso ante la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo (ejemplos de este último son las peticiones realizadas con Puertas Norma, Leche Lauky o últimamente con el SERLA y el Diálogo Social autonómico). Debemos mantener nuestra presencia y actuaciones en estos organismos europeos, ya que se ha demostrado que pueden constituir una potente y efectiva herramienta para la acción sindical diaria.
301. Tal y como se aborda en la ponencia confederal, debemos hacer una importante apuesta por el fortalecimiento y creación de Redes Sindicales Internacionales, mediante espacios de intercambio y establecimiento y desarrollo de convenios que fomenten la transferencia de conocimientos y apoyo mutuo. En este sentido, cabe destacar los convenios que hasta el momento hemos firmado con la UNRWA (Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en Oriente Próximo) y con el Frente Polisario. Estos convenios suponen un importante paso que de seguro nos marcarán un nuevo camino de solidaridad internacional. No podemos cerrar este punto sin hacer mención al Sáhara Occidental, expresando nuestro apoyo y solidaridad con el pueblo saharauí, a la vez que reclamamos la celebración del referéndum de autodeterminación tantas veces pospuesto. Seguiremos exigiendo y reclamando con firmeza el fin del genocidio en Gaza y el cese inmediato de las acciones armadas que continúan devastando la región y causando un sufrimiento inmenso a la población civil, con especial incidencia en los niños y niñas palestinos que están siendo masacrados.
302. La lucha contra la extrema derecha debe librarse también desde el mundo del trabajo, y para ello la Confederación ha desarrollado diferentes herramientas, como la creación de un grupo de trabajo específico e incluso una Red Sindical Internacional Antifascista. Al igual que lo hace nuestra Confederación, y desde un principio, la apuesta decidida y el intenso trabajo llevado a cabo desde CCOO de Castilla y León ha sido clave para afrontar este importante reto y

- desmontar los peligrosos mensajes de la extrema derecha, que se daban especialmente en nuestra comunidad autónoma. Fruto de nuestro trabajo permanente en este campo de la lucha antifascista, se han abierto nuevas oportunidades de trabajo en red a nivel europeo. El primer paso será el desarrollo de un proyecto conjunto con organizaciones sindicales y de la sociedad civil de diferentes regiones en Alemania para combatir a la extrema derecha, partiendo de un estudio y análisis de situación, junto a la realización de talleres formativos y el intercambio de experiencias entre regiones y países.
303. Otro elemento fundamental para la acción sindical internacional es la cooperación sindical al desarrollo, esta cooperación pasa por el fortalecimiento de los sindicatos en todo el mundo y en la que las organizaciones sindicales nos conformamos como agentes de desarrollo para avanzar hacia sociedades más justas y equitativas, luchando por garantizar los derechos laborales, en consonancia con la Agenda 2030 y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).
304. Las acciones que venimos desarrollando en el campo de la cooperación sindical al desarrollo se llevan a cabo por nuestra Fundación Paz y Solidaridad Esteban Riera a través de las líneas de apoyo económico a las que se opta en las distintas administraciones públicas. Actualmente estamos llevando a cabo programas en Perú y Nicaragua, pero debemos afrontar nuevos retos en este ámbito y avanzar en la ampliación tanto del número de proyectos a desarrollar, como su dimensión y la necesaria diversificación de las administraciones con las que trabajamos.
305. En este sentido, debemos seguir apostando por el mantenimiento del fondo específico ya creado, a través del 0,7% que aportan todas las estructuras de CCOO Castilla y León para nuestra cooperación sindical internacional. Este fondo debe seguir apoyando aquellos proyectos que aborden la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento de las estructuras sindicales locales, como una herramienta clave para garantizar la acción sindical en este terreno.
306. Todo este trabajo se debe realizar en colaboración y coordinación con nuestra Confederación, sin perder nuestro objetivo y fin último que es la cooperación de carácter estrictamente sindical, que debemos llevar a cabo en países en vías de desarrollo.
307. Nuestra andanza cultural de estos últimos años, canalizada a través de la Fundación Jesús Pereda, se ha mostrado exitosa y ha consolidado vías de trabajo sobre las que insistir y mejorar. Por un lado, nos ha proporcionado una presencia notable entre los trabajadores y trabajadoras de la cultura, precarios en muchos casos, cuyas condiciones laborales, escasamente cuidadas, deben ser atendidas desde el ámbito federal correspondiente. Por otro, nos ha permitido recuperar presencia y respeto en ese mismo espacio y nos ha convertido en un actor notable en la arriba mencionada guerra cultural. Además de todo eso, sus estudios sobre la situación de la cultura en Castilla y León, nadie más hace esa labor, nos han revelado la importancia económica del sector, lo que nos exige aún un mayor compromiso con él, por su valor en sí mismo y por su trascendencia productiva. Y más aún: la Fundación ha sido y habrá de ser un generador de pensamiento, un espacio de debate y un motor de ideas, posiblemente el único instrumento estable y contrastado de este tipo entre las organizaciones de izquierda en Castilla y León, lo que nos sitúa en un lugar preminente a la hora de combatir cualquier forma de regresión y nos coloca en la vanguardia de un progreso por el que siempre combatimos.

308. Conforme a ello, será importante perseverar en su programación cultural no comercial, descentralizada al máximo, imbuida por la perspectiva de género y señalada por su acento social y sindical. Del mismo modo, será necesario fortalecer el sistema de archivos de CCOO de Castilla y León, que la propia fundación gestiona, incorporando los recursos que sean pertinentes, porque es, en suma, expresión de transparencia y de buena organización. Y abundar, contra todo revisionismo, en las líneas de trabajo relativas a la memoria obrera y sindical.
309. Frente a todo tipo de retrocesos, el encargo del sindicato con la memoria supera no obstante el perímetro de lo obrero y se sumerge así mismo en la esfera histórica y democrática, con cuyas asociaciones y entidades hemos mantenido y mantendremos una estrecha colaboración, tanto en la faceta del estudio académico como en la de la acción. En su momento impulsamos el Decreto de Memoria Democrática de Castilla y León e insistiremos para que la Comunidad Autónoma cuente con una ley propia de ese tipo, en consonancia con las leyes estatales. Lo mismo haremos, obviamente, con la exigencia de su cumplimiento en todos sus apartados, en alguno de los cuales, como el de la eliminación de la simbología franquista y el señalamiento de lugares de memoria, hemos sido muy protagonistas.
310. En suma, el sindicato ha mantenido una actitud crítica ante los retrocesos que en estas materias se han producido durante los últimos meses con medidas impulsadas en las comunidades autónomas gobernadas por el tándem PP-VOX, entre ellas Castilla y León; son medidas con las que pretenden blanquear la dictadura franquista, sin duda una de las épocas más oscuras de nuestra historia, así como menospreciar a las víctimas de esa dictadura. El sindicato debe persistir en esta actitud, sostener una fuerte oposición frente a este tipo de políticas y mantenerse firme en la defensa de la memoria y la reparación de todas las víctimas del franquismo.
311. Una iniciativa cultural singular, ligada en origen a la Fundación Jesús Pereda y hoy asociación vinculada con el sindicato, es el grupo de batucada. Aparte de su condición musical, la asociación Batuccadoos ha avanzado en sus principios de carácter social, reivindicativo y feminista, fomentando acciones culturales tanto en centros educativos como en colaboraciones con otras asociaciones y plataformas. Es un proyecto consolidado, aunque aún limitado. El reto que se plantea para los próximos años es extender su actividad en toda la Comunidad, si fuera posible, prosperando en paralelo en sus acciones de carácter social.
312. En todos los anteriores campos descritos y cuando resulte pertinente, sería deseable, y a favor de ello actuaremos, una coordinación con otras organizaciones integrantes de la Confederación, dirigida desde la Fundación 1º de Mayo.

EJE 3.

**Organización.
Atención integral
a las personas en
el sindicato**

Contexto general, fortaleciendo la organización.

313. La organización debe adaptarse a los cambios globales que desde hace tiempo afectan al modo de trabajo y organización de las empresas, a las personas trabajadoras y a la sociedad en general. La evolución de la tecnología en todos nuestros ámbitos, así como las nuevas realidades de trabajo y de la comunicación han sido imparables en estos últimos años, es ahí donde la organización debe trabajar para dar el salto a la digitalización del sindicato, poniendo todas las herramientas a nuestro favor.
314. Si bien es cierto que el avance tecnológico nos hace más independientes y genera una segmentación en el mundo del trabajo haciendo a la clase trabajadora más autónoma, cambiando roles dentro de la productividad y el mercado laboral, también hace que nuestra actividad sindical sea poco flexible a la hora de defender los derechos entre la clase trabajadora. No por ello debemos dejar a un lado la acción sindical en los centros de trabajo, debemos adaptarnos a los nuevos campos de comunicación y flexibilidad que nos da la digitalización en nuestro día a día para llegar a más personas trabajadoras.
315. La sociedad no sólo nos demanda un cambio, sino que nos obliga a ser partícipes de ello, mejorar la vida de la clase trabajadora, este siempre ha sido nuestro eje principal en CCOO de Castilla y León, debiendo estar a la altura en cualquier circunstancia como así venimos haciendo desde hace más de 40 años, adaptando nuestras Comisiones a una organización sólida según las exigencias del momento.
316. Fortalecer nuestra militancia y densidad sindical será el objetivo fundamental en estos próximos años. El estereotipo de la clase trabajadora ha ido cambiando, lo que nos arrastra a la organización a nuevas fórmulas de trabajo y de organización interna. Debemos fortalecernos para que dejen de vernos como una prestación de servicios. La transición digital no debe ser un instrumento para dividir a la clase trabajadora, sino la solución para afrontar de una forma más ágil y efectiva la lucha sindical a la que nos enfrentamos en el siglo XXI. La solidaridad, el compañerismo y la lucha colectiva, es la base de nuestros logros conquistados por la clase trabajadora y, por ende, donde debemos poner el foco en nuestra organización no solo para reforzar y crecer en afiliación y representación, sino para llegar a toda la población trabajadora de Castilla y León y de la misma manera a todas las personas desempleadas que necesitan de nuestra orientación laboral, formación y búsqueda activa de empleo, haciendo especial hincapié en las nuevas generaciones, ligadas directamente a la transformación digital referida.
317. Aunque no sólo el avance tecnológico nos hace reestructurar nuestra organización. No podemos obviar que las políticas de la extrema derecha en Castilla y León también han debilitado nuestra estructura interna, viéndonos obligados a hacer un expediente de regulación en el año 2023. La organización ha tenido que adaptar sus recursos, reestructurando las funciones tanto laborales como sindicales, para que la actividad sindical continuara desarrollándose con total normalidad.

Atención integral a las personas

318. Para seguir creciendo en nuestra organización y dada nuestra dispersión geográfica y la escasa población, debemos reforzar nuestra atención sindical por cualquiera de los cauces en los que nos organizamos. Muchos son los motivos del acercamiento de las personas a Comisiones Obreras, desde las visitas a los centros de trabajo, las secciones sindicales, el asesoramiento en sede, manifestaciones, formación y, desde hace un tiempo, redes sociales y medios digitales que permiten que cualquier persona pueda vincularse a nuestra organización.
319. Es necesario por ello avanzar hacia un nuevo modelo de Atención Integral a las Personas, con un itinerario organizado y renovado, para que, con un criterio único de atención, podamos transversalizar la acción sindical manteniendo una única comunicación coordinada entre todas las organizaciones federativas y territoriales.
320. En Castilla y León atendemos en 25 sedes de forma presencial, aunque de forma desigual en cada una de ellas, la falta de recursos sindicales o polivalencia de las personas hace que el recibimiento en nuestras sedes no esté armonizado y sea deficitario en algunos casos. Garantizar una atención primaria y personalizada a aquellas personas que acuden por primera vez al sindicato, constituye la base del crecimiento en nuestra afiliación.
321. Este recibimiento en nuestras sedes debe ser un lugar de trabajo acogedor, novedoso y adecuado, donde las personas que acudan a la organización para solucionar sus problemas reciban una primera orientación sindical. Esto nos hará ser un sindicato más cercano y accesible, evitando así que nos vean como una administración o servicio y haciéndolas partícipes de nuestra organización desde el primer momento.
322. Modernizar estos espacios es fundamental, para ello seguiremos trabajando en las inversiones necesarias con nuestros propios recursos, pero principalmente seguiremos manteniendo las negociaciones con el Ministerio de Trabajo y Economía Social encargado del Patrimonio Sindical, para continuar con las intervenciones necesarias en nuestros edificios.
323. Sin embargo, no sólo podemos centrar nuestros cambios en una atención presencial, son muchas las llamadas telefónicas que se reciben en nuestras sedes para consultas, citas y dudas que deben ser resueltas con la mayor agilidad posible, evitando la derivación y rellamadas de las personas que quieren contactar con nosotros. La atención telefónica debe evolucionar en nuestra organización, modernizando sus herramientas para facilitar la información y orientación sindical previa a la acción o el asesoramiento sindical.
324. De esta manera, el primer acercamiento de las personas a las sedes de CCOO, así como las llamadas telefónicas, serán un paso previo a las asesorías sindicales, haciendo un primer filtro de atención, lo que nos permitirá planificar mejor nuestra acción sindical, llevando a cabo una orientación sindical a las personas, indicándoles qué es CCOO, a qué federación pertenecen y ofreciéndoles la afiliación antes del paso al asesoramiento.

Red de asesoramiento sindical

325. Desde CCOO de Castilla y León queremos ubicar a las personas y sus problemas en el centro de la acción sindical. La atención individual a las personas es un pilar importante que debemos consolidar para así fortalecer nuestra militancia. Un asesoramiento inicial eficaz evitaría el colapso existente en los servicios jurídicos y aliviaría las actuales carencias de recursos sindicales en algunas de nuestras sedes.
326. Más de 300 sindicalistas prestan asesoramiento en Castilla y León, pero de una forma desigual en cada provincia. Con las capacidades de las federaciones para reforzar los recursos sindicales podremos consolidar el asesoramiento que ya se hace en muchas de nuestras sedes y complementar con los recursos compartidos que se consideren necesarios y que, de forma consensuada, se acuerden en la Comisión Territorial de Asesoramiento Sindical. Garantizaremos así un asesoramiento de calidad y un filtro previo a la vía jurídica, pudiendo descongestionar nuestro Servicio Jurídico, para dar un carácter más personal y sindical a las personas y no solo una prestación de servicio.
327. Esto también permitirá una mayor especialización del gabinete jurídico de Castilla y León; las demandas individuales son un servicio necesario, sin embargo, las batallas judiciales colectivas también puedan crear jurisprudencias que faciliten la acción sindical frente a las patronales y las administraciones.
328. La militancia debe ser un compromiso activo de la organización. Acercar a la representación sindical a nuestro día a día sigue teniendo sus dificultades, pero se deben buscar fórmulas de trabajo colaborativas entre federaciones y territorios para que el próximo mandato se convierta en una realidad. Delegados y delegadas sindicales, comités de empresas, secciones sindicales, personas liberadas, personal técnico, así como el personal de estructura del sindicato son y deben formar parte de esta red sindical.
329. Los acuerdos relacionados con el nuevo modelo de configuración de los Servicios Jurídicos de CCOO están basados en un pacto de financiación conjunto que se ha consolidado a lo largo de los años. Esto nos puede permitir avanzar en otros acuerdos de espacios compartidos y que son de interés común para todas las organizaciones territoriales y federales, siendo esta red de asesoramiento sindical un necesario interés común y, como no puede ser de otra manera, compartido por toda la organización.
330. Será por tanto la Comisión Territorial de Asesoramiento Sindical de Castilla y León, creada a tal efecto, la que evalúe las necesidades y carencias de los recursos en la red de asesoramientos y donde se determinará por consenso el modelo mancomunado. En dicha comisión será donde se articule el funcionamiento y seguimiento de la red de Asesoramiento de Castilla y León.
331. La formación y capacitación de la red de asesoramiento sindical será continua, es fundamental tejer una red cohesionada, formada y con capacidad de respuesta inmediata.
332. Las herramientas informáticas que están habilitadas desde la confederación para el trabajo de asesoramiento sindical, así como para el asesoramiento jurídico ("Servisin" y "Servijur"), serán actualizadas para mejorar y facilitar el trabajo diario. La información de nuestra base de datos

será transversal dentro de estas herramientas, compartiendo toda la información necesaria en las asesorías, automatizarán las tareas administrativas, tratando de reducir el mayor tiempo posible en la búsqueda de datos, información, consultas... que nos impiden en muchos casos hacer otras tareas sindicales.

233. El desarrollo de la transición digital se sustenta en la recopilación, el análisis y la interpretación de un gran volumen creciente de datos. Esta acumulación masiva de información en nuestra organización no sólo proviene de fuentes internas o de nuestros aplicativos desarrollados ad-hoc, sino también de fuentes externas, ficheros maestros de la seguridad social, tendencias del mercado laboral, cambios legislativos o incluso datos sociales que afectan a las personas trabajadoras. Para poder aprovechar el potencial del Big Data es esencial recopilar el máximo de información de cada interacción de nuestra organización con nuestra afiliación y nuestra representación sindical, incluyendo las consultas o visitas que se realizan desde el sindicato, consultas telefónicas y digitales y la valoración de las mismas, la respuesta ante el envío de correos, la interacción con nuestras redes sociales o ante las acciones promovidas por la organización, como la asistencia a jornadas o manifestaciones.
234. El Big Data se ha convertido en un pilar fundamental para cualquier organización, y en un sindicato como CCOO su papel es especialmente relevante. La capacidad de manejar grandes volúmenes de datos no estructurados, provenientes de múltiples fuentes, como las indicadas anteriormente, ofrece una oportunidad disruptiva para mejorar la toma de decisiones. Al analizar estos datos, podemos identificar patrones y tendencias en las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, optimizando nuestra capacidad para diseñar servicios que se ajusten a las demandas reales de nuestra afiliación. Además, el análisis predictivo nos permite anticiparnos a cambios en el comportamiento de los y las afiliadas, mejorando así tanto la atención como las estrategias, entre otras, de comunicación, de atracción y retención. En la negociación colectiva, el acceso a datos precisos fortalece nuestra posición, mientras que, en la afiliación, nos ayuda a identificar áreas estratégicas donde concentrar nuestros esfuerzos. En definitiva, el Big Data no solo podrá aumentar nuestra capacidad para ser más eficientes y efectivos, sino que también redefine cómo nuestro sindicato puede adaptarse a las nuevas realidades del mundo laboral, transformándose en una herramienta esencial para la acción sindical.
235. Unificar criterios y herramientas tanto en la atención telefónica, el recibimiento sindical, el asesoramiento sindical, así como el jurídico, es la base fundamental de la consolidación y el fortalecimiento que buscamos en la organización.

La eficiencia de nuestro Patrimonio sindical.

236. Comisiones Obreras de Castilla y León dispone de una serie de locales en todas las provincias, que constituyen el llamado Patrimonio Sindical Acumulado (PSA): 35 sedes, además de 7 sedes cedidas por otro organismo y otras 3 en régimen de alquiler.
237. De nuestro patrimonio sindical disponemos de 9 sedes provinciales y 26 sedes comarcales. Durante este último mandato se ha trasladado la permuta al Ministerio de 12 sedes que están cerradas y donde no prestamos servicios por ser edificios en mal estado e imposibles de intervenir para, a cambio, poder mejorar otras que sí están en uso.

338. Estas infraestructuras nos permiten el uso de estos locales para el cumplimiento de los fines sindicales, para la atención a personas afiliadas y el desarrollo organizativo propio del sindicato.
339. Sin embargo, no todos estos locales reúnen las condiciones adecuadas para su uso con la eficiencia y eficacia que nos gustaría, dada su antigüedad y en muchos casos la existencia de deterioros estructurales. Tenemos en uso alrededor de 25 locales de PSA, y correspondería al Ministerio competente el mantenimiento estructural de todos ellos, así como la adecuación de estos a las normativas urbanísticas y de edificios actuales.
340. En este último mandato, el Ministerio ha intervenido para su eficiencia en 5 locales provinciales de nuestra comunidad (Ávila, Burgos, Soria, Valladolid y Zamora), aunque esta intervención no resuelve la totalidad de los problemas de eficiencia y eficacia que tienen los edificios. Seguiremos insistiendo en la intervención en los restantes, se ha comenzado con los más urgentes. Pero, dadas las importantes inversiones que se deben hacer en cada uno de ellos y la dificultad de que muchos de ellos son compartidos con el otro sindicato o con la patronal, nos dificulta cualquier solicitud. En cualquier caso, no cesaremos en trabajar junto con la Confederación para avanzar en las intervenciones sobre nuestro patrimonio sindical.
341. Las dificultades presupuestarias son evidentes y, en ocasiones, nos hemos visto en la obligación de acometer algunas medidas en cuanto a reformas y mejoras en este tipo de propiedades con fondos propios para poder acometer con garantías nuestro trabajo diario.
342. Es por ello que la necesaria coordinación tanto con el Ministerio competente como con el área de patrimonio sindical de nuestra confederación debe de ser un pilar fundamental en nuestro trabajo y para ello hemos de:
- Tener conocimiento e información actualizada de la situación y necesidades de los diferentes inmuebles de CCOO de Castilla y León, ya sean de Patrimonio Sindical Acumulado (PSA), en propiedad o en alquiler, lo que permitirá hacer una correcta valoración en cuanto a las posibles políticas de cesiones, enajenaciones, compras y/o obras de mantenimiento a seguir.
 - Promover, en base a la situación real de las instalaciones, la adecuación a las normativas urbanísticas y medioambientales. Para ello, se instará al Ministerio competente a realizar las inspecciones correspondientes que permitan el correcto cumplimiento de las normativas vigentes tanto a nivel autonómico como municipal.
 - Trabajar de manera coordinada con las organizaciones territoriales y las demás entidades que ocupan locales de PSA, para impulsar y conseguir la creación de comunidades de usuarios/as allá donde no estén aún creadas. Las comunidades de usuarios/as deberán registrarse ante Hacienda y estarán conformadas por todas las organizaciones que convivan en el edificio.
 - Coordinar a través de la Secretaría correspondiente de CCOO de Castilla y León la información sobre necesidades y actuaciones a poner en marcha para la mejora y adecuación de los inmuebles de PSA, entre las organizaciones territoriales que gestionan el uso del patrimonio sindical y la Confederación.

Formación continua para la representación sindical y red de asesoramiento.

343. La formación sindical constituye un pilar básico de la estrategia del Sindicato, como herramienta para nuestra actividad, como elemento de cohesión y coordinación interna y externa y como fuente de conocimiento para la mejora de nuestra capacidad de respuesta y de propuesta allí donde el Sindicato actúa.
344. La complejidad creciente de las materias laborales nos exige reforzar cada vez más la formación de delegados y delegadas, así como la de las personas que asesoran en las sedes, para el correcto ejercicio de sus funciones, que implican también conocimientos técnicos y capacidad de propuesta y una creciente especialización.
345. En el periodo congresual que ahora concluye hemos avanzado confederal y territorialmente en la consolidación de un nuevo modelo de formación para el conjunto de las CCOO, apoyado con fondos públicos, y capaz de adaptarse de manera ágil y eficaz a las necesidades de formación de delegados y delegadas y de las estructuras del Sindicato. En Castilla y León la llegada de la extrema derecha al Gobierno de la Junta tuvo el efecto directo de la supresión del programa público, con fondos del Estado, que financiaba nuestro plan anual de formación sindical. Como consecuencia de ello, durante los dos últimos años, hemos tenido que recurrir al plan de la Confederación, gracias al cual hemos podido mantener viva la formación sindical en nuestra comunidad.
346. La coordinación entre los planes, confederal y territoriales, así como con la formación sindical promovida desde las organizaciones federativas, debe irse perfeccionando progresivamente según las necesidades y recursos con que cuenten las diferentes organizaciones territoriales y sectoriales. Será importante seguir avanzando en ese equilibrio y esa complementariedad entre toda nuestra formación sindical, confederal y propia de Castilla y León, evitando duplicidades y vacíos, y consolidando en lo posible este servicio a disposición de toda la organización, para lo que es clave, en nuestro caso, por un lado, el apoyo técnico y logístico de FOREMCYL y, por otro, la implicación activa de las organizaciones provinciales y locales sobre las que recae la planificación y seguimiento de la formación y la conexión con las organizaciones de rama en sus ámbitos.
347. De especial importancia será también hacer llegar la formación sindical a los nuevos delegados y delegadas, especialmente los no afiliados o afiliadas, cuyo volumen es cada vez más importante. La formación sindical puede ser una palanca importante para la afiliación de estos delegados y delegadas pero el acceso a ellos/as no es sencillo porque las actas electorales apenas recogen datos que permitan ese contacto y la posibilidad de ofrecerles servicios como la formación.
348. En los últimos años ha crecido mucho la demanda de formación sindical a través de teleformación. Es necesario trabajar en la elaboración y actualización permanente de materiales de calidad para ese formato, que en comunidades extensas y dispersas como la nuestra puede constituir un buen complemento a la formación presencial.

349. La capacitación de la red de asesoramiento sindical constituye un objetivo específico para la Organización, en el que ya se ha empezado a trabajar, identificando las necesidades de este equipo de personas asesoras y diseñando formación específica que complemente la que ya tiene en marcha la Confederación. Con esas herramientas trataremos de consolidar la “Escuela de Asesoramiento” que deberá facilitar la actualización de materiales, legislación y temarios de forma continua, creando de esta forma un grupo de trabajo coordinado entre las personas asesoras.
350. Junto a nuestra oferta interna de formación sindical, CCOO de Castilla y León ha dispuesto también de una vía de formación avanzada, para sindicalistas y cuadros de la organización, a través del título propio de Sindicalismo y Diálogo Social que, por iniciativa sindical, ha venido organizando anualmente, desde 2016, la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social de la Universidad de Valladolid. Esta línea de formación deberá mantenerse y consolidarse con el formato que se vea más oportuno en cada momento, para lo que tendremos que trabajar, tanto en los órganos de gobierno y gestión de la Cátedra, de los que formamos parte, como en el diálogo social con el Ayuntamiento de Valladolid, que actualmente financia su actividad, y en su caso con la Junta, que inicialmente financiaba el proyecto hasta la supresión de esa financiación en 2022.
351. Por último, a través de la línea de cooperación que el Sindicato tiene abierta con organizaciones sindicales de América Latina, se han impulsado, y habrá que seguir profundizando en ello, iniciativas de formación sindical dirigidas a sindicalistas de esos países, aprovechando las vías abiertas de formación “online”.

Desarrollo organizativo y Comisión Territorial de Extensión Sindical.

352. Si en el punto anterior poníamos de ejemplo los acuerdos de financiación del servicio jurídico como interés común y necesaria colaboración, el desarrollo organizativo y la Comisión Territorial de Extensión Sindical son buena prueba de ello, en cuyo seno cada año se ha elaborado un plan de trabajo entre federaciones y territorios para que de manera conjunta podamos llegar a los objetivos marcados y consensuados.
353. El plan de trabajo de este mandato ha priorizado el cierre de los procesos electorales durante el año 2023, donde debido al volumen de elecciones sindicales se ha reforzado a las federaciones en aquellos territorios que no tenían constituido el sindicato provincial. Durante el año 2024, el plan de trabajo se concentra en los procesos caducados y en empresas blancas de más de 50 personas trabajadoras, para de esta manera recuperar y ampliar nuestra representación tratando de alcanzar el objetivo de 6.500 delegados y delegadas al finalizar el mandato.
354. La Comisión de Extensión Sindical está consolidada en Castilla y León. Los acuerdos por consenso nos permiten alcanzar los objetivos marcados analizando las necesidades reales de la organización en cada momento. Será en esta Comisión donde sigamos avanzando en una planificación coordinada de los trabajos que se puedan consensuar a lo largo del próximo mandato, con el fin de cubrir las necesidades que en cada momento precise la organización.

Crecer en representatividad, aumentar la presencia de CCOO en las empresas.

355. Somos el primer sindicato en Castilla y León, en total 6.084 delegados y delegadas el 31 de diciembre de 2023, cierre del último recuento oficial, lo cual supone el 37,10% de la representación sindical en Castilla y León.
356. Además, la participación de las mujeres en nuestras candidaturas ha ido en aumento los últimos años, siendo el 41% mujeres y el 59% hombres, dato muy positivo que refleja que nuestras políticas de igualdad están dando sus frutos. Si bien es cierto que hemos conseguido mantener la representatividad en las personas jóvenes respecto del último cómputo de 2019, donde el 3,9% son menores de 35 años, no hemos logrado incrementar e involucrar a los y las jóvenes en nuestras candidaturas.
357. El plan de trabajo mantenido en el desarrollo organizativo y acordado en la Comisión Territorial de Extensión Sindical y su puesta en marcha en los centros de trabajo, nos ha llevado a seguir creciendo en representación, superando ya en varios cientos la cifra señalada anteriormente.
358. Por tanto, reforzar el equipo de extensión sindical se hace más que necesario, tratando de llegar a todas las provincias en función de las necesidades reales y no solo para llevar a cabo los procesos electorales allí donde las federaciones no llegan o incrementar la afiliación, sino también para dar apoyo a la representación sindical y estar más presentes en las empresas cuando así se requiera por las federaciones, haciendo un equipo de extensión sindical multidisciplinar.
359. Es preciso desarrollar estrategias concretas y coordinadas con el equipo de extensión sindical para seguir promoviendo elecciones sindicales en aquellas empresas donde no cuentan con representación sindical, así como reforzar la participación en los procesos de elaboración de candidaturas para mejorar nuestra representación en las empresas. Eso nos hará crecer no solo cualitativamente sino cuantitativamente.

Incrementar nuestra afiliación y fidelizarla.

360. Ser el primer sindicato de España y de Castilla y León por representatividad es un motivo de orgullo para los hombres y las mujeres que pertenecemos a él, pero también es una gran responsabilidad, máxime si tenemos en cuenta que en el modelo sindical español las negociaciones que realizamos con empresas, organizaciones patronales y con instituciones y gobiernos tienen la condición de “erga omnes”, es decir, que negociamos para toda la plantilla o para toda la ciudadanía y no exclusivamente para quienes están afiliados o afiliadas a nuestra organización.
361. Tenemos una afiliación con alta rotación, manteniendo no obstante un equilibrio entre las nuevas altas y las bajas afiliativas. Haciendo un análisis de la situación actual con carácter general destacamos los siguientes factores:

- Traspase cuota E (Especial).

En aplicación de lo dispuesto en el Plan Integral de Cuotas para 2024 aprobado por el Consejo Confederal en septiembre de 2023 en relación con la cuota E (Especial), se empezó a comunicar de manera progresiva a las personas afiliadas y que en ese momento abonaban esa cuota que debían justificar la misma. Esto ha supuesto en el caso de Castilla y León un total de 15.752 comunicaciones. Esta acción era necesaria, pero ha supuesto un incremento asumido en las bajas, aumento que evidentemente afecta no solo a Castilla y León sino al conjunto del estado.

- Gobierno de Vox.

Esta etapa de recesión política con recortes y eliminación de algunos programas acordados en el marco del Diálogo Social, como el de Prevención de Riesgos Laborales, Asesoramiento a las personas migrantes o el Servicio Regional de Relaciones Laborales, ha mermado nuestra capacidad afiliativa y de acción sindical.

362. A pesar de la complicada situación a la que nuestra organización se ha visto sometida con el gobierno de la ultraderecha al frente de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, hemos conseguido seguir siendo el sindicato líder con mayor afiliación y representación de nuestra comunidad.

363. A tenor de los datos de afiliación y representación con relación a la realidad del mercado laboral actual, nuestra presencia sindical puede mejorar en las empresas. Tenemos una presencia organizada en secciones sindicales, mediante las que, apoyándose en campañas de afiliación y poniendo en valor los servicios que desde CCOO prestamos, no solo por su coste económico sino también por la calidad de nuestros recursos, se puede aumentar la tasa de afiliación. Es por eso por lo que debemos organizarnos y activar las medidas de choque que consideremos oportunas para tratar de llegar a todos los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León.

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

1-Tener la afiliación como objetivo prioritario.

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

366. A pesar del auge de las tecnologías de la información y de la comunicación, aún hay un número no menor de personas trabajadoras para las que el sindicato no es suficientemente conocido, ni la utilidad de estar organizado. Tampoco se conocen suficientemente los servicios que prestamos y el papel que juega y ha jugado el sindicato en los cambios producidos en nuestro país y en la mejora de las condiciones sociales y laborales de la clase trabajadora; a todo esto se suman las recurrentes campañas de desprestigio del sindicalismo de clase promovidas desde medios que representan de forma grosera los intereses de la derecha económica y política.
367. En este momento de cambios trascendentales en nuestra sociedad, una parte de nuestro trabajo sindical debe consistir en darnos a conocer en todos los ámbitos y poner en valor la utilidad de la afiliación a CCOO.
368. Para abordar esta tarea con garantías de éxito todos nuestros recursos tienen que estar a disposición de nuestra afiliación y de todas las personas trabajadoras de la comunidad, innovando en la atención sindical y en la oferta general de servicios.

2- Modificaciones en los procedimientos de la gestión de alta en afiliación

369. Debemos facilitar lo máximo posible las formas de afiliarse a CCOO. Con la APP-CCOO podemos dar de alta con los datos mínimos y de la misma manera en la web de CCOO. La UAR (Unidad Administrativa de Recaudación) y UAT (Unidad de Atención Telefónica), junto con el departamento de informática, van a colaborar para optimizar la herramienta en el trámite de las altas.
370. Se implantarán nuevos programas informáticos para incorporar el pago por pasarela, en todas y cada una de las modalidades recurrentes, Bizum, PayPal y posibilidades de pago en otros ámbitos.

371. 3-Objetivos afiliativos.

- Seguir incrementando la afiliación.
- Centrar nuestro trabajo sindical en darnos a conocer y poner en valor la utilidad de la afiliación. El procedimiento de acogida a la nueva afiliación, entre otras cosas, debe permitir un mejor conocimiento del sindicato y una orientación sindical adecuada para acercar a las personas a la organización (sedes, órganos del sindicato, servicios que se prestan...).
- Actualizar los mecanismos y herramientas de la atención directa y la oferta general de servicios a la afiliación.
- Reforzar mecanismos no presenciales de atención sindical, como formularios de consulta en la página web para personas afiliadas que permita tanto la clasificación automática de la consulta como su resolución o derivación cuando sea necesario. De esta forma se contribuye al crecimiento afiliativo y a su fidelización.
- Garantizar el derecho de cualquier persona afiliada a acceder a información y formación relacionada con empleo público o privado, con independencia de la organización de encuadramiento afiliativo.
- Mejorar la calidad de los datos registrados. Utilizar las UAT (unidad de atención telefónica) para conseguir tener los correos electrónicos y teléfonos móviles del 100% de la afiliación y de la representación no afiliada.

- Incrementar la presencia afiliativa de las personas jóvenes, para ello debemos de realizar campañas específicas como ya se hizo en el caso de las mujeres.
- Campaña de marketing digital dirigida a personas de entre 18 y 35 años.
- Además, deberíamos establecer como prioridad afiliativa, a través de campañas específicas, a las personas delegadas no afiliadas.

Jóvenes de CCOO de Castilla y León.

372. Distintos factores y variados son los que nos llevan a tener muchas dificultades en organizar a la juventud en el sindicato, entre ellos cabe señalar el discurso antisindical, la “moda” de la rebeldía juvenil es ser de derechas o muy de derechas, motivado por los mensajes populistas de esta ideología que cala entre los más jóvenes, o la atomización del mundo del trabajo. Las personas jóvenes de hasta 35 años representan un 10%, de nuestra afiliación total, pero su implicación a la hora de tomar las riendas en cargos sindicales es más baja.
373. Si hablamos de delegados y delegadas el porcentaje es de 3,9% de personas menores de 35 años, esto indica claramente que no participan jóvenes en nuestras candidaturas.
374. Los discursos van llenos de la necesidad de renovación en nuestro sindicato, pero las acciones no se acompañan a esta demanda, ya que lo que hemos hecho hasta ahora no ha sido demasiado eficaz. A pesar de ser quienes más precariedad laboral sufren, no hemos sabido demostrarles la utilidad y necesidad de afiliarse a CCOO.
375. Somos la comunidad autónoma que más población joven pierde cada año (según el Observatorio de Emancipación Juvenil del Consejo de la Juventud de Castilla y León y el Consejo Económico y Social de Castilla y León), nuestra juventud piensa en emigrar para tener mejores oportunidades laborales, nuestra tierra es bastante hostil y tiende a seguir despoblándose y, si le sumamos la desafección hacia los sindicatos, tenemos a pocas personas de menos de 30 o 35 años que quieran asumir tareas sindicales.
376. Las personas jóvenes suelen enfrentar mayor precariedad laboral, esto las convierte en un colectivo especialmente vulnerable, que necesita especialmente organizarse para defender sus derechos. Precariedad laboral que impacta directamente en otros aspectos clave de sus vidas, como el acceso a la vivienda. En nuestra comunidad, la tasa de emancipación de menores de 30 años es inferior al 15%, lo que nos sitúa como la cuarta comunidad con los peores datos. Además, este problema se agrava año tras año con la edad promedio de emancipación superando los 30 años, una cifra significativamente más alta en comparación con otros países europeos, donde la edad de emancipación está estrechamente vinculada a la calidad del empleo.
377. Además, la pobreza juvenil afecta a más del 25% de las personas jóvenes, para quienes el hecho de estar trabajando no significa salir de esta situación de vulnerabilidad debido, además de las condiciones laborales y bajos salarios en este colectivo de la población, a factores como el aumento de los precios del alquiler y de los suministros.

378. En resumen, la capacidad de los jóvenes para emanciparse es el resultado de una combinación de factores económicos, personales y culturales, y está profundamente influenciada por las condiciones laborales.
379. Es por ello, que el sindicato debe poner el foco en un segmento de población tan determinante como es la juventud de Castilla y León, para llevar a cabo políticas activas de empleo juvenil, políticas de vivienda, trabajar en un mejor Estatuto del Becario.
380. Visibilizar estas reivindicaciones desde las edades más tempranas, trabajando en los centros educativos y universidades, para que cuando finalicen su vida académica, estén preparados y preparadas para enfrentarse al mercado laboral además de hacerles partícipes de que nuestras demandas y reivindicaciones también son las suyas.
381. La batalla ideológica y comunicativa está del lado de la derecha y extrema derecha en cuanto a juventud y tenemos la obligación de cambiar nuestro método comunicativo y mensaje para llegar mejor, para optar a ser escuchados. Debemos utilizar canales de comunicación, como las redes, con un lenguaje accesible y que no nos aleje de nuestros interlocutores.
382. Así mismo, debemos hacer materiales específicos de las campañas que se desarrollan en la organización para segmentar al público al que nos dirigimos, con un lenguaje actual y en formato novedoso para los más jóvenes, eso llegará de una manera más amable.
383. Muy relevante es la Escuela Regional de Jóvenes de CCOO Castilla y León, donde tratamos de formar y organizar a las y los jóvenes de nuestra comunidad, una escuela en la cual se han formado cuadros sindicales para los órganos de dirección. Además, nos ayuda a tener una red de trabajo y colaboración con las personas jóvenes del sindicato, siendo esta una de las puertas de entrada para simpatizantes, afiliados y afiliadas y personas delegadas. Por ello la potenciaremos y reforzaremos de forma coordinada entre federaciones y territorios con el fin de que siga siendo un pilar importante para el cambio generacional.
384. Implicar a personas jóvenes trabajadoras en las candidaturas será una prioridad, es un hecho que las personas de las mismas cohortes tienen más facilidades para entenderse ya sea en edad, género, educación..., por ello es importante que la implicación de las y los jóvenes de la organización no solo se encuadren en tareas de juventud, sino en acciones y responsabilidades que puedan ejercer tanto en empresas como en órganos de dirección.
385. Cada estructura del sindicato debería priorizar tener en sus órganos de dirección personas menores de 35 años al menos de forma proporcional al porcentaje correspondiente a su afiliación. Es la forma de garantizar un relevo generacional necesario.

Comunicación y redes sociales.

386. La comunicación es un proceso dinámico, en continuo movimiento, donde los roles entre los actores se intercambian constantemente. A su vez, es inevitable, irreversible, no se borra, se da en ambas direcciones, es bidireccional. Por tanto, nuestra política de comunicación debe de estar claramente definida para que los receptores de nuestro discurso lo asimilen sin distorsiones.
387. Una de las carencias de nuestra política de comunicación es que no damos a conocer a la opinión pública toda la actividad que generamos y, en muchas ocasiones, cuando lo hacemos, no somos capaces de que valoren el esfuerzo y el trabajo. Por tanto, debemos realizar un ejercicio de autocrítica con el fin de determinar qué debemos cambiar para que la sociedad destierre esa percepción despectiva del sindicalismo creada por los medios y que valore nuestro papel en el ámbito sindical y sociopolítico.
388. Una de las primeras reflexiones que debemos realizar es que nuestra organización debe avanzar conforme a los tiempos en los que vivimos. De la misma forma que pasamos de ser analógicos a digitales, es decir, de sustituir las máquinas de escribir y archivos de papel por ordenadores y discos duros, debemos adaptarnos a la era de las redes sociales. Bien es cierto que pueden y deben convivir los formatos tradicionales de comunicación con los nuevos. Las distintas franjas de edades reclaman diversos modelos de comunicación. En el caso de las personas jóvenes, han dejado de informarse a través de los canales que aún sirven a las mayores de 45 años. La juventud apenas ve la televisión, no participa en movilizaciones ni presta atención a la información plasmada en papel. La juventud se nutre de su teléfono móvil. En el dispositivo disponen de sus redes sociales y aplicaciones en las que se informan, se entretienen y se comunican.
389. Para poder llegar a los jóvenes debemos tener en cuenta esa realidad, por lo que se hace necesario comunicarnos con ellos con vídeos de corta duración, que apoyen nuestras notas de prensa, ruedas de prensa y campañas. Los estudios sobre las redes sociales han constatado que las personas consumidoras de las mismas, independientemente de su edad, apenas muestran capacidad de atención en los vídeos que superan los 20 segundos, ni siquiera los abren.
390. No sólo la duración del audiovisual es importante. También hay que cuidar la forma de comunicar. Como decíamos al inicio, la comunicación no es estática. Los registros de la comunicación han ido variando a lo largo de tiempo al mismo ritmo que lo han hecho los valores y la moral de la sociedad. La igualdad de género, el racismo y la protección de los menores ha dado la vuelta a la teoría de la comunicación. En la actualidad, el arte de comunicar está directamente relacionado con la inteligencia emocional, que es algo que nos ayudará a trasladar mejor nuestro mensaje y acercarnos más a las personas sintiendo sus problemas y no solo participando de la solución.
391. Aunque las redes sociales cobran una vital importancia, no podemos obviar el resto de canales para hacer llegar nuestros contenidos. Los medios de comunicación tradicionales siguen siendo fundamentales en la relación entre emisor y receptor, es decir, entre nuestro sindicato

y la ciudadanía. A día de hoy el gran problema que existe con los medios de comunicación es que han perdido su imparcialidad, porque la mayor parte de sus ingresos procede de la publicidad institucional. Eso significa que la línea editorial ha dejado de existir para someterse a las directrices de la mano que les da de comer. Por poner un ejemplo, la única televisión autonómica, La 7, y sus anexos locales pertenecen al Grupo Promecal y se financian al 100 % a través de la Junta de Castilla y León.

392. Ante esta realidad, es urgente proponer una Ley de Financiación de los Medios, aunque ya es una cuestión que se ha propuesto por el Gobierno de España. Debemos avanzar hacia una televisión pública con un Consejo de Administración que garantice la pluralidad como servicio público frente al interés tanto de la empresa propietaria como de la Junta de Castilla y León. La Ley de Financiación de Medios es una de las herramientas que puede frenar las “fake news” a la vez que garantizar el derecho a la información, un derecho fundamental en un sistema democrático contemplado en la Constitución española.
393. Además de la manipulación informativa, este modelo también genera un grave problema como es el de las plantillas precarias con bajos salarios. Nuestra responsabilidad sindical con periodistas y técnicos debe ser contundente para dignificar la profesión y a los profesionales cuya labor es imprescindible en un estado de derecho.
394. Los gabinetes de comunicación de CCOO Castilla y León deben tener los recursos necesarios humanos y materiales para desarrollar una política de comunicación sindical eficaz. Es necesaria una homogenización y profesionalización de la comunicación no sólo en el nivel autonómico sino en cada una de las nueve provincias. Se debe centralizar la relación con los medios para tener más coordinación y eficiencia en las personas responsables de comunicación territorial.
395. La relación con los medios de comunicación debe de ser fluida porque los dos elementos más importantes de la comunicación son el emisor y el receptor. Cuanto mejor nos conozcamos, mejor es el resultado en esa retroalimentación. La actualidad es efímera. Lo que ahora es noticia, en minutos, horas, deja de serlo porque ya ha surgido otra que la ha desbancado. Eso supone que los y las periodistas reclaman datos, opiniones y declaraciones que necesitan obtener de manera inmediata para evitar que su “tema” quede obsoleto y ya no nos requieran. Para poder corresponder a esa necesidad de las redacciones de los medios de comunicación, debemos reaccionar con rapidez a sus demandas. A medio y largo plazo se traduce en una relación más cordial y en un trato amable cuando somos nosotros los que necesitamos que recojan nuestras informaciones o campañas.
- Ruedas de prensa. Suele ser la herramienta más eficaz para que los medios de comunicación se interesen por un tema. Sin embargo, no hay una fórmula mágica. A veces no tiene más repercusión que una nota de prensa. Debemos prever estas convocatorias y poder distribuirlas entre los días de la semana.
 - Las notas de prensa deben ir acompañadas con audios, vídeos y fotografías, porque los medios audiovisuales no suelen publicar nada si no tienen su correspondiente imagen o sonido.
 - Peticiones a demanda. Debemos de ser rápidos en responder a los medios cuando nos piden opinión sobre algún tema, incluso para decir que no vamos a hacer declaraciones.

- Opinión. Tenemos que ser generadores y generadoras de opinión en temas sociolaborales de nuestra comunidad. Debemos ser quienes marquemos tendencia en los ámbitos que nos son propios.
 - Anticipación en temas que nos interesen. Podemos marcar la agenda, porque tenemos esa posibilidad, y poner en los medios lo que nos interese.
396. La web de CCOO de Castilla y León se alimenta de nuestras informaciones y debemos tener una visión más autonómica, para ello necesitamos tener más interlocución con las organizaciones de cada provincia y que se envíen recursos fotográficos, siempre que sea posible. De esta manera se puede tener una previsión de agenda autonómica.

Redes sociales.

397. Como ya hemos señalado, las redes sociales se han apoderado de la sociedad. La juventud se informa y se entretiene con ellas. Los adultos, también, aunque lo combinan con los medios tradicionales. En los últimos años, hemos ofrecido mucha formación sobre redes sociales, sin embargo es necesario darle continuidad, porque para algunos de nuestros compañeros y compañeras sigue siendo un hándicap. Es importante desarrollar la labor en las redes de manera homogénea, ser constantes y disciplinados. Para ello se priorizará el uso de herramientas de automatización y en la medida de lo posible se proporcionará el material concreto y necesario para la creación de contenidos de las diferentes campañas que faciliten su publicación programada en las diferentes redes sociales.
398. Son una gran ventana, un escaparate maravilloso, para exponer nuestro trabajo y la información que generamos. Las ventajas que tiene es que habitualmente son gratuitas y se llega a miles de personas. Las redes sociales deben mostrar lo que hacemos y no sustituyen, en ningún caso, nuestra acción sindical, son un altavoz para todo nuestro trabajo. Para avanzar se pueden hacer “píldoras formativas”, pero tenemos que concienciarnos de que los cargos sindicales tienen la responsabilidad de tener su propia cuenta en las redes sociales.
399. Los diseños gráficos deben ser lo más homogéneos posibles además de seguir el manual de identidad gráfica de nuestro sindicato. Para ello, es necesario hacer una previsión de las actividades que requieran algún tipo de cartel, folleto o imagen, impresa o digital. También material para las redes sociales, con los temas requeridos. Cuidar nuestra imagen es más importante de lo que hemos valorado hasta ahora. Los vídeos cada vez son más protagonistas en la comunicación, debemos dotarlos de la mayor calidad posible, ya que son nuestra imagen y hay que cuidarlas.

Finanzas.

400. La política financiera define el proyecto que, como organización, pretendemos poner en marcha en el próximo mandato. No cabe duda de que los recursos financieros junto con los recursos humanos son la clave para desarrollar nuestra acción sindical y crecer en representación.
401. Teniendo en cuenta esto, debemos seguir trabajando para lograr una gestión eficiente tanto de los recursos como de nuestro patrimonio.

402. Es necesario destacar la responsabilidad que CCOO tiene contraída con la afiliación y con la sociedad en general, en la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras: las cuotas de nuestra afiliación, los recursos obtenidos de la prestación de servicios, la actividad de nuestras fundaciones y asociaciones, los proyectos y programas en los que participamos y el capital humano del sindicato son los recursos vitales para el desarrollo de nuestros objetivos.
403. El modelo de gestión y los recursos, tanto económicos como humanos, son el soporte necesario para conseguir los objetivos planteados en los diversos ejes de la ponencia congresual, que nos permitan mejorar la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa y en la sociedad.
404. A lo largo de los años, el sindicato ha ido adoptando, de manera responsable y solidaria, las medidas tanto estructurales como coyunturales de carácter financiero y de gestión de recursos que han permitido mantener nuestra capacidad de intervención sindical sin poner en riesgo nuestra viabilidad económica. En el último mandato, nuestra organización ha sufrido recortes propios de la política de extrema derecha del Gobierno de Castilla y León: los recursos financieros derivados de nuestra representación y reconocidos por ley no se han aplicado, no se han cumplido por parte del gobierno su obligación de dotar a las organizaciones de los recursos que, insistimos, nos otorga la ley por nuestra representación sindical.
405. Comisiones Obreras de Castilla y León, con más de 62.500 personas afiliadas en la comunidad, no es una organización aislada que desarrolle una serie de actividades con independencia del entorno, sino que se halla situada en un marco geográfico, social y político, determinado que nos obliga a adaptarnos continuamente, teniendo que realizar cambios tanto en nuestro funcionamiento interno como externo. Nos encontramos continuamente expuestos a alteraciones intencionadas de carácter político tal y como ha sucedido a lo largo de esta legislatura. La entrada de la extrema derecha en el Gobierno de Castilla y León ha sido auspiciada por el propio Partido Popular, al estar necesitado de sus votos para gobernar, y ha provocado una toma de decisiones, claramente ideológicas, que han atacado directamente al Diálogo Social autonómico, otrora referente internacional, generando el estrangulamiento económico de las centrales sindicales y el ataque directo a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
406. Esta situación nos ha llevado a tomar decisiones de mantenimiento del equilibrio entre nuestras obligaciones de carácter sociopolítico y el mantenimiento de nuestra propia estructura interna, teniendo que adoptar medidas tanto de control exhaustivo del gasto como de ajuste de personal en las que se ha buscado que fueran lo menos traumáticas posibles.
407. Nos regimos por el principio de autonomía de nuestras organizaciones, pero a su vez nos debemos a relaciones, colectivamente aceptadas, de solidaridad, lealtad, confianza mutua y transparencia. Nuestra doble estructura territorial y sectorial supone que cualquier problema o incidencia que afecte a una organización repercute en las demás. Ante estas situaciones es conveniente el mantenimiento de los servicios específicos que prestamos a la sociedad buscando fórmulas mancomunadas para la gestión y soporte de los gastos derivados de dichos servicios.

408. En nuestra firme voluntad de dar respuesta a la afiliación, y también a las instituciones y la sociedad, nuestra política financiera debe estar relacionada con seguir adoptando medidas de reequilibrio de los gastos de estructura, que sigan posibilitando desarrollar nuestra actividad sindical ordinaria dando continuidad y eficacia a dichas actividades.
409. En todo caso debemos tener en cuenta que la garantía de autonomía financiera recae en la cuota sindical: los recursos propios son y serán el pilar que nos permite ser independientes.
410. En los últimos años se ha avanzado de forma importante en la visibilidad de la información, hay que incidir en los instrumentos que nos permitan conocer con claridad la situación global, así como analizar el conjunto de la actividad de las organizaciones, las fundaciones y asociaciones, para reforzar las políticas de integridad y control, dotándolos de mecanismos que permitan consolidar una gestión homogénea para el conjunto de las organizaciones, así como la integración de todas las cuentas de CCOO.
411. La redistribución interna de los recursos con criterios de solidaridad supondrá que tengamos que trabajar en consenso con todas las organizaciones de CCOO Castilla y León en los planes que sustentan el reparto de recursos. Debemos seguir exigiendo la dotación suficiente de los fondos confederales que permita desarrollar nuestro trabajo de extensión y asesoramiento, haciendo valer las peculiaridades de dispersión geográfica que tenemos en nuestra comunidad.
- Una política de personal coordinada
412. No cabe duda de que el activo más importante que tiene el sindicato son sus trabajadores y trabajadoras, así como sus sindicalistas. Pero no podemos obviar que los recursos económicos de las organizaciones confederadas son limitados, lo que nos obliga a ser una entidad escrupulosa y responsable a la hora de planificar y dimensionar las plantillas del personal respetando la ratio acordada de porcentaje de gasto con relación a los ingresos por cuotas.
413. El impulso del asesoramiento sindical que nos marcamos como objetivo confederal va a requerir de una dotación de recursos tanto económicos como humanos. En este sentido y como medida para la sostenibilidad del servicio de asesoramiento sindical, al igual que se adoptaron las medidas para el servicio jurídico, se contará con una financiación propia en la que no solo participará el porcentaje de cuota aplicado hasta ahora a los servicios jurídicos, sino que se deberá aplicar la cuantía necesaria de los recursos que recibimos por nuestra representación. Todo esto, al igual que el propio reparto de estos recursos cuando dispongamos de ellos, se debatirá en el marco que acordemos con el objetivo de, según el manual de procedimiento y cumpliendo con los acuerdos confederales al respecto, llegar con consenso a su aplicación en nuestra organización.

- Reforzar nuestro compromiso con la transparencia

414. Comisiones Obreras de Castilla y León es una organización con estructura interna compleja y entidad propia, que cuenta con diferentes vías de financiación. La primera y más importante se consigue a través de las cuotas de las personas afiliadas y una segunda vía se consigue a través de programas subvencionados por las diferentes administraciones públicas. Como cualquier otro sujeto receptor de fondos públicos, estamos obligados a rendir cuentas, sin embargo no debe abordarse tan sólo como una obligación normativa sino que debe plantearse como un imperativo ético con la sociedad. Las auditorías externas que se vienen realizando desde hace décadas responden no sólo a este imperativo ético, sino que además son una excelente herramienta que nos aporta información crucial para la toma de decisiones en cuanto a establecer líneas de actuación y verificación, conocer si se está avanzando adecuadamente hacia los objetivos planteados, mejorar la rendición de cuentas o incluso aumentar la confianza y fidelidad tanto de la afiliación como de simpatizantes o público en general. Los informes positivos que realiza la auditoría son un incentivo para avanzar en transparencia y reconocimiento del trabajo bien hecho en la organización.
415. Queremos seguir avanzando en transparencia, por ello nos marcamos como objetivo la publicación en nuestra página web de un Informe Anual de ejecución presupuestaria, referido a aquellos fondos que gestionamos directamente, junto con aquellas posibles desviaciones que se fueran dando, esto nos permitirá comprobar que el destino de los fondos responde a los principios de transparencia y eficiencia, básicos de nuestro Sindicato.
416. La integración y consolidación contable y financiera de todas las cuentas que están bajo el mismo CIF de CCOO de Castilla y León sigue perfilándose como la mejor herramienta para una gestión eficaz de nuestras finanzas.
417. Siguiendo con el cumplimiento normativo de Transparencia y Seguridad, durante este mandato se ha puesto en marcha el Canal Ético o Canal de Denuncia como cauce preferente para la presentación de comunicaciones o informaciones, incluidas sospechas razonables, por parte de las personas informantes que hayan tenido conocimiento en un contexto laboral o sindical de posibles infracciones que se hayan producido o que puedan llegar a producirse, incluidas en el ámbito de aplicación de ese procedimiento.
418. Avanzar en la mejora de nuestra organización y en el cumplimiento normativo del Portal de Transparencia y Canal Ético ha permitido la actualización del Código Ético de CCOO, para poder aplicar una normativa adecuada a la realidad en este cambio de cultura necesaria en la organización que nos permitirá ser más exigentes en nuestro día a día, en el trabajo sindical y en la utilización de las herramientas sindicales. Será en los próximos años, una vez rodado ese Canal Ético y el Portal de Transparencia, cuando podamos ver las mejoras de las herramientas que estamos poniendo en marcha tanto sindicales como digitales.

Asociación de Personas Trabajadoras Autónomas y Autónomas Dependientes, TRADE Castilla y León.

419. La Asociación de Personas Trabajadoras Autónomas y Autónomas Dependientes, TRADE Castilla y León, es un servicio más que brindamos a nuestra afiliación, siendo numerosos los casos de personas afiliadas que deciden iniciar una actividad por cuenta propia y que, gracias a nuestra asociación y a los servicios de información y asesoramiento que se les ofrecen, deciden mantener su afiliación a CCOO de Castilla y León.
420. Aún con el trabajo constante realizado a lo largo del tiempo, debemos realizar una apuesta decidida por un servicio de atención integral a las personas autónomas. Este crecimiento en las labores de asesoramiento debe ser clave para los próximos años, incrementando y descentralizando nuestros puntos de atención presencial, fomentando convenios de colaboración con ayuntamientos y diputaciones, ampliando y mejorando nuestro catálogo de servicios y fomentando los encuentros y contactos periódicos con nuestra afiliación.
421. La celebración del VIII Congreso de TRADECyL en el año 2022 supuso una renovación en cuanto a los cargos directivos, teniendo actualmente una ejecutiva autonómica mucho más dinámica y propositiva, que ha puesto de relieve la necesidad de tener un contacto permanente con nuestras personas afiliadas, así como un conocimiento cercano de la realidad del trabajo autónomo en nuestra comunidad.
422. En el campo institucional y de representación, es el momento volver a exigir la apertura de la mesa de diálogo social del trabajo autónomo, la creación del Consejo del Trabajo Autónomo de Castilla y León, así como impulsar nuevos acuerdos con el gobierno, reclamando nuestro espacio y lugar de representación obviado en los últimos años.

nuevos
retos

Retos nuevos Retos

misma
lucha



comisiones obreras
de Castilla y León