10º CONGRESO CCOO de Castilla La Mancha

Ponencia

EL TRABAJO, LA FUERZA DEL SINDICATO

ÍNDICE

PRESENTACIÓN DE LOS DEBATES 3

DEBATE 1. LA ACCIÓN DEL SINDICATO EN EL MUNDO DEL TRABAJO 5

MANDATOS 8

LOS SALARIOS, CAMINO DE LA RECUPERACIÓN 8

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONTENIDO E IDENTIDAD 9

DIÁLOGO SOCIAL 11

SALUD LABORAL 11

DEBATE 2. CALIDAD DE VIDA DESDE EL EMPLEO, LA FORMACIÓN Y LAS POLÍTICAS SOCIALES. 15

MANDATOS 24

EMPLEO DE CALIDAD Y MODELO PRODUCTIVO 24

SERVICIOS PÚBLICOS 26

EDUCACIÓN 26

FORMACIÓN 27

MOVIMIENTOS MIGRATORIOS 29

DEPENDENCIA 31

DISCAPACIDAD 32

POLÍTICAS LGTBI+ 32

DEBATE 3. CRECIMIENTO INCLUYENTE Y SOSTENIBLE. ECONOMÍA PARA LAS PERSONAS 35

MANDATOS 36

AGENDA 2030 36

ECONOMÍA SOSTENIBLE 37

FUTURO EN VERDE 38

TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURAS 39

MUNDO RURAL 40

SOCIEDAD DIGITAL 41

DEBATE 4. SINDICALISMO FEMINISTA COMO RETO DE FUTURO 43

DEBATE 5. JUVENTUD Y SINDICALISMO. 47

MANDATOS 47

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN. 47

TRABAJO Y JUVENTUD. 49

OCIO Y JUVENTUD 49

MOVILIZACIÓN SOCIAL Y SINDICAL 50

PROPUESTA ORGANIZATIVA. 50

DEBATE 6. EXTENDER LA ORGANIZACIÓN PARA EXTENDER LOS DERECHOS 51

MANDATOS 58

ÓRGANOS DE GOBIERNO 58

REPRESENTATIVIDAD 59

AFILIACIÓN 59

SERVICIOS JURÍDICOS. 60

FORMACIÓN SINDICAL 60

PARTICIPACIÓN. 60

COMUNICACIÓN DE LO QUE HACEMOS 61

GESTIÓN EFICAZ DE RECURSOS 61

GASTOS, SERVICIOS E INGRESOS COMUNES 62

PRESENTACIÓN DE LOS DEBATES 1

El proceso congresual constituye un acto de democracia, de encuentro y de debate que nos permite analizar nuestro pasado, reflexionar sobre nuestro presente y debatir los compromisos que queremos para las Comisiones Obreras del futuro. 2

En los tiempos que corren el sindicalismo de clase es más necesario que nunca, la acción de CCOO va más allá de la necesaria disputa de las condiciones de trabajo. Formulamos un modelo de sociedad más justa e igualitaria. Nuestra acción es transversal, sociopolítica y feminista, trabajamos por el desarrollo incluyente y sostenible. 3

Una de las cosas que hemos aprendido en 2020 es lo vertiginoso que pueden llegar a ser los cambios de todo lo que rodea nuestras vidas, hasta elementos que considerábamos sólidos hemos visto que son vulnerables. 4

Frente a un mundo inestable, las Comisiones Obreras se han mostrado muy sólidas y han sido un salvavidas para miles de trabajadoras y trabajadores que no se han visto desamparadas en una situación tan incierta. 5

La crisis sanitaria nos ha dejado experiencias notables, donde la necesidad y la urgencia nos ha obligado a trabajar colectivamente, y los poderes públicos han asumido que no puede legislarse ni debatir la política económica y social de un territorio, sin el equilibrio que proporcionan las políticas públicas. 6

Todo esto ha ocurrido cuando la recuperación económica aún no había llegado a las personas. 7

Se estaba avanzando, pero aún quedaba mucho por hacer y la agenda pendiente no puede abandonarse, habrá que adaptarla a una realidad cambiante, pero los objetivos últimos han de permanecer firmes, esto es, avanzar en derechos, mejorar condiciones laborales, conseguir un reparto justo de la riqueza y transitar hacia el desarrollo sostenible, en un entorno digitalizado y analógico a un mismo tiempo y con el feminismo como eje transversal. 8

Los nuevos tiempos, el cambio de ciclo social y económico que provoca la crisis sanitaria de la COVID-19 traerán también cambios en las formas de producción que influyen claramente en la transformación de las relaciones laborales, y viceversa, lo que debemos entender como una oportunidad de mejora en nuestras vidas vertebradas por el trabajo y sus condiciones. 9

Ahora más que nunca es necesaria la revalorización del trabajo como elemento de cohesión regional. 10

11 Nuestro discurso para salir de las crisis sin pérdida de derechos, debe ser lo más pedagógico posible para frenar la inercia de la devaluación salarial que potencia la patronal frente al riesgo de recesión, máxime cuando el poder económico lleva años repartiendo beneficios que llegaron mucho después a los salarios de quienes trabajan en Castilla-La Mancha.

12 La devaluación salarial supondría una vuelta de tuerca al control de los derechos de quienes trabajan y al control del empleo por parte de las patronales, pues el miedo a perderlo ante la parálisis de los salarios, frena la negociación de los convenios colectivos.

13 Nuevos problemas que se suman a otros que ya existían y aún permanecen en un entorno laboral caracterizado por la precariedad que determina la elevada temporalidad, un peso destacado de la parcialidad no deseada, bajos salarios y un desempleo elevado. Todo ello provoca bajos niveles de renta y un elevado riesgo de pobreza, lo que convierte a Castilla-La Mancha en una de las regiones con mayor riesgo de pobreza y/o exclusión social.

14 Una base social precarizada y empobrecida hace de Castilla-La Mancha una región más vulnerable ante los cambios y aquí es donde CCOO Castilla-La Mancha (CCOO CLM) tiene que disputar, para la clase trabajadora, los términos en los que se transita y se sale de las situaciones de crisis.

15 Para afrontar estos retos es necesaria una organización fuerte, que se legitima de forma permanente en su representatividad y en su afiliación, nuestra principal fuerza y, sobre todo, en la cercanía y proximidad a la clase trabajadora. Nuestra forma de organizarnos es clave para construir más sindicato, complementar nuestras estructuras con generosidad e inteligencia para hacer nuestro trabajo sindical más eficiente.

DEBATE 1. LA ACCIÓN DEL SINDICATO EN EL MUNDO DEL TRABAJO 16

Las funciones del trabajo garantizan la existencia de cualquier sociedad. Se hace por tanto necesaria la expansión de los derechos individuales y colectivos de quienes trabajan en Castilla-La Mancha, con apoyo de los poderes públicos, y como sustento clave para hacerlo viable, la acción continuada y permanente de CCOO CLM para gobernar esa nueva normalidad social y económica. 17

El IV AENC marcaba efectivamente la negociación de un 2020 señalado por la crisis sanitaria, el impulso de los porcentajes establecidos, los datos de inflación, la subida del SMI y los avances en la extensión de los salarios mínimos de convenio hasta 14.000 euros. Iniciaba, el aumento salarial de hasta el 2% de media en las tablas salariales negociadas en Castilla-La Mancha, porcentaje sensiblemente inferior a la media del país. 18

La acción sindical, y el impulso de federaciones y territorios vigorizó una negociación colectiva paralizada y adormecida a causa del bloqueo provocado por las patronales, y que fijó como camino para revitalizar la economía "la senda de recuperación de los salarios", que convirtiera en digna la vida de quienes trabajan y llenara de contenido los derechos de las personas trabajadoras. 19

Desde 2016 a 2019 se activaron gran número de convenios colectivos como consecuencia del impulso sindical dado por nuestra organización, innovando en materias y conceptos. Sin embargo, la caída en 2020 es muy acusada, no sólo en cuanto a convenios colectivos registrados, sino también, en cuanto a personas afectadas por los mismos. 20

En los últimos años hemos trabajado a lo largo y ancho de la organización las coyunturas de la digitalización y la evolución que tal proceso provocaba en el trabajo, proceso que se ha precipitado como consecuencia de la pandemia y la adaptación de las relaciones laborales a la situación de confinamiento y limitaciones sanitarias. El trabajo a distancia y la adaptación de la producción a nuevos horarios y jornadas ha pasado por el compromiso de las plantillas, tanto de lo público como de lo privado, que han sabido autoorganizarse, así como por la imperiosa necesidad de las patronales de negociar soluciones en cada centro de trabajo atendiendo a las distintas variables que nos dejaba la situación sanitaria. 21

El trabajo a distancia es una oportunidad, que mal tratada, entraña peligros evidentes si no sabemos adaptar nuestra acción sindical a la velocidad con la que ha llegado. 22

La desmembración del centro de trabajo en varios lugares, la distancia entre la plantilla, la individualización que provoca el trabajo en el domicilio, o el claro sesgo de género que puede tener la conciliación de la vida laboral y familiar a través del trabajo a distancia, pudieran 23

provocar consecuencias no deseadas tanto en las elecciones sindicales como en el trabajo colectivo de nuestra intervención en las empresas, y que principalmente se basa en un compromiso compartido en las horas de trabajo.

24 Estas nuevas, o no tan nuevas, relaciones laborales traen también identidades empresariales innovadoras sobre las que debiéramos observar las posibilidades de fraude.

25 En los últimos tiempos los poderes económicos han pretendido vaciar el derecho del trabajo, huyendo de las normas laborales y dejando a los trabajadores y trabajadoras al arbitrio de la libre competencia abusando de la disponibilidad de los mismos, y enfrentando su empleo a las condiciones de su relación laboral, afianzado principalmente la negociación individual con ayuda de la denostada reforma laboral del PP.

26 Los Ryder o falsos autónomos son un ejemplo evidente del intento de los lobbies económicos por no dejarse vencer por la regulación laboral y manejar los derechos a su antojo, incluso moldeando los límites de la relación laboral desde el Art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

27 No resulta ajeno a la historia del sindicalismo español que detrás de tal pragmatismo jurídico pretendan las patronales cercenar de identidad colectiva propia a quienes trabajan y producen en las empresas, la clase trabajadora.

28 Es verdad que las relaciones laborales y su gobierno se basan en un intercambio continuado de propuestas e intercambio de posiciones. De tal bilateralidad nace el conflicto de clases; si bien es cierto también, que los poderes públicos deben fomentar y promover ese diálogo protegiendo tal empeño y las diferentes figuras reguladas en Castilla-La Mancha a fin de representar los intereses de los empresarios y las personas trabajadoras en nuestra región.

29 Una región moderna debe tender a perfeccionar el diálogo social, tanto en los contenidos como en sus formas, debiendo incorporarse a la cultura económica y política de Castilla-La Mancha, tanto los resultados obtenidos como el seguimiento de los mismos por los colectivos implicados, los agentes sociales.

30 El diálogo social no sólo debe configurarse sobre la negociación colectiva, también sobre compromisos entre los agentes sociales y el Gobierno en materia de medioambiente y sostenibilidad, en políticas de inversión, en innovación sobre digitalización y tecnología, o conciliación de la vida familiar y laboral que conformen un intercambio de compromisos con la sociedad del presente y el futuro; al tiempo, tal diálogo alcanza mayor complejidad cuando en acuerdos tripartitos se intercambian las conclusiones con los poderes públicos en las redacciones normativas.

31 El diálogo social perdió, con las políticas conservadoras de los gobiernos, su autonomía, y el encuentro intrínseco al mismo pretendieron convertirlo en apéndice de sus ideas, una parte, el poder público, llevaba hasta las mesas, en el mejor de los casos, decisiones que inclinaban la balanza en pro de los intereses empresariales y que hacían imposible el debate, cercenando así la lógica del diálogo social y la misma democracia.

No estamos en tiempos de negación del diálogo social, más bien se ha convertido en un arma indispensable para salir de la crisis sin destruir empleo ni menoscabar los derechos de los ciudadanos, procurando una economía eficaz pero realista. Los acuerdos estatales y/o regionales consensuados con los agentes sociales y los gobiernos no han excluido ninguna de las partes que conviven en el espacio de las relaciones laborales, lo que supone devolver al diálogo social su condición de instrumento de interlocución para configurar las políticas que arbitran las vidas de quienes trabajan en Castilla-La Mancha. 32

En el presente y futuro la negociación colectiva será prioritaria en nuestra acción sindical, si bien prevemos un tránsito negocial duro y complejo, no es menos cierto que la crisis de la COVID-19 nos impone dotar de estabilidad a las condiciones de trabajo de los distintos sectores a fin de propiciar el mantenimiento de los derechos, la no devaluación salarial, y con ello el aumento del gasto de las familias en su cesta de la compra para reactivar así el consumo en Castilla-La Mancha. 33

En los últimos cuatro años se ha avanzado en la recuperación de los espacios de diálogo social, consiguiendo que la Ley 8/2019, de 13 de diciembre, de Participación de Castilla-La Mancha contemple la creación del Consejo de diálogo social de Castilla-La Mancha, como órgano colegiado de participación institucional permanente, con carácter tripartito y paritario, un lugar de encuentro que permitirá la participación del sindicato en el desarrollo normativo autonómico así como conocer y participar en el diseño de los distintos planes y actuaciones desarrollados por la autonomía 34

Los cuadros normativos que año tras año componen cada legislatura forman en su conjunto la identidad de cualquier gobierno, e inundan el patrimonio sociológico de ideas y formas de vida colectivas que terminan definiendo a generaciones enteras en uno u otro territorio, es por ello que estamos llamadas a participar en esta configuración desde el Consejo de diálogo social. 35

La gobernanza bilateral de las relaciones laborales desde el acuerdo y el conflicto, o viceversa, no debe adormecer el diálogo social y su influencia en las políticas públicas, ni en los procedimientos ni en el mantenimiento continuado del diálogo e intercambio de ideas que perfeccionen las políticas de futuro de la región sobre el consenso económico y social. 36

La realidad a la que la pandemia nos ha abocado no tiene otra salida que la defensa de lo público como garante de los principios constitucionales de igualdad, libertad y justicia. Sólo un Estado Social y Democrático de Derecho maduro, que perfecciona y amplía los contornos del diálogo social, puede emplearse en buscar soluciones desde cualquier ámbito a los problemas tan imprevisibles que provoca una pandemia sanitaria. 37

Una identidad como región marcada por los agentes sociales equilibra el conflicto de intereses de todas las clases sociales, incluyendo extremos tan delicados como la salud, la educación o la dependencia. 38

En materia de salud laboral, a pesar de la amplia legislación existente en nuestro país en materia preventiva, los datos correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siguen obligándonos a desarrollar una acción sindical en salud laboral 39

mantenida en el tiempo, cada vez más precisa en los objetivos y cuyo fin sea eliminar las condiciones de trabajo inadecuadas, la precariedad y la rotación que son, en gran medida, el origen de uno de los peores indicadores socioeconómicos de nuestra región, la siniestralidad laboral en CLM.

40 Las Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha han desarrollado una intensa acción sindical mediante el asesoramiento y acompañamiento a los delegados que nos ha permitido tener un amplio conocimiento de la realidad en materia preventiva de la región. El elevado cumplimiento, desde el punto de vista formal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero el aún mayor incumplimiento real de la misma, en los centros de trabajo tanto privados como públicos, unido a la precariedad, la eventualidad y la subcontratación forman el caldo de cultivo de este problema. Hay que añadir, la escasa implicación por parte de la Administración en generar cultura preventiva en los distintos niveles educativos y mantenerla entre la población trabajadora.

41 El sindicato viene demandando de forma histórica la estrecha relación entre la salud laboral y la salud pública y la necesidad de intervenir de forma coordinada desde ambos aspectos que afectan a las personas trabajadoras. La pandemia ha demostrado la necesidad de tal vinculación. Los factores de riesgo a los que las personas trabajadoras están expuestas en los centros de trabajo tienen una importante repercusión sobre su salud, que no siempre son tratados desde la salud laboral sino desde la salud pública. Así mismo, muchas cuestiones de salud pública tienen una amplia repercusión en la salud laboral. La exposición a la COVID-19 en el ámbito laboral y fuera de él es un claro ejemplo de la vinculación entre salud pública y salud laboral y la necesidad de intensificar la coordinación de ambas

42 Así mismo, la pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar la prevención y adaptarla a las nuevas realidades del trabajo, garantizando la salud de las personas que realizan trabajo a distancia y por tanto interviniendo sobre los factores de riesgo asociados en buena parte a los riesgos psico-sociales.

43 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, mantiene en vigor la obligación empresarial de consultar a los trabajadores por medio de sus representantes, para la adopción de cuantas medidas puedan afectar a la seguridad y salud en las empresas. Esta fortaleza de la acción sindical a favor de la negociación resulta fundamental para proteger a las personas, así como para vigilar permanentemente para que no se deterioren las condiciones de trabajo.

44 Los aspectos fundamentales para desarrollar una política sindical en Prevención de Riesgos Laborales en el futuro, son desarrollados en los mandatos de esta ponencia.

45 MANDATOS

46 LOS SALARIOS, CAMINO DE LA RECUPERACIÓN

47 1 Tenemos que impulsar la negociación colectiva como fórmula de reparto de la riqueza, evitando que decaigan los convenios colectivos y exigiendo salarios por encima de la inflación para que quienes trabajan puedan enfrentarse a los precios e incorporar a sus

salarios la riqueza que generan con su trabajo.

2 Las tablas salariales deben acomodarse al AENC pactado en todo momento, conteniendo además un reparto de los beneficios empresariales de acuerdo con la productividad empresarial en los salarios "cogobernando" así la competitividad empresarial. 48

3 Una negociación colectiva creativa pero solvente impedirá la pérdida de poder adquisitivo ante posibles recesiones, con fórmulas que aplacen, retrasen o modulen los tiempos para la llegada de nuevos derechos salariales, pero expulsará de las mesas negociadoras políticas salariales que pasen por la devaluación como fórmula de compensación ante la desaceleración económica. 49

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONTENIDO E IDENTIDAD 50

4 Destruir la brecha salarial entre hombre y mujeres, tiempo parcial y tiempo completo, trabajo temporal o fijo, con medidas de acción sindical propositiva para la negociación. 51

5 La llegada de los más jóvenes al trabajo con derechos y garantías profesionales debe cuidarse desde la negociación colectiva, sin que su inserción laboral suponga enfrentar empleo -condiciones de trabajo, erradicando las dobles escalas salariales que provocan impactos muy negativos en la homogeneización de los salarios en la región, y en la misma acción sindical. 52

6 La negociación colectiva debe gestionar la autoorganización de las relaciones laborales en las empresas, dejando a la unilateralidad de las patronales lo menos posible, y utilizando en los cauces previstos la espontaneidad de los pactos o acuerdos negociados. Los convenios colectivos deben convertirse en eficaces para reglar las condiciones de trabajo sectorialmente con fórmulas que se adapten a las viejas y nuevas situaciones laborales, incluyendo los efectos sobre las plantillas de la pandemia. 53

7 Debemos negociar haciendo imprescindibles los derechos para construir una sociedad que avance, no sólo como consecuencia de nuestra acción sindical, sino por el valor democrático que deben contener las relaciones laborales que no pueden quedar al arbitrio de lo económico. La acción sindical, y con ello la negociación colectiva, debe equilibrar la balanza, no pudiendo quedar las relaciones laborales a la libre competencia cuando no existe identidad de partes. 54

8 Castilla-La Mancha precisa una negociación colectiva homogénea, con identidad propia, en cuanto al fondo y la forma, que constituya el núcleo de las negociaciones sectoriales atendiendo a su diversidad y que consiga adaptar los objetivos sindicales comunes en propuestas concretas reales y eficaces. La participación, colaboración el compromiso de la organización en las condiciones de trabajo es imprescindible para entender posible un horizonte en nuestra región con derechos laborales imprescindibles, que pase no sólo por la política salarial, sino también por los derechos de formación; por proteger la salud; por adaptar la productividad al trabajo a distancia; por proteger la vida familiar y personal de quienes trabajan haciéndola compatible con su trabajo; concretando y pactando con las empresas el uso de la contratación temporal; etc. 55

56 9 Es necesario negociar por tanto el momento de la "recuperación", de la "innovación", de los derechos, para colectivamente vertebrar las condiciones de trabajo para toda la región, conociendo así las patronales nuestros objetivos a fin de establecer políticas que doten de contenido el diálogo social.

57 10 Urge, por tanto, la convocatoria en los plazos de cada sector de las mesas negociadoras, y reactivar de forma continuada de manera eficaz y racional la negociación sectorial, atendiendo a que ni todos los territorios están afectados de igual forma por las inclemencias económicas y/o políticas, ni todos los sectores tampoco, imponiéndose la huida de decisiones magnánimas, pero discriminando aquéllas tendentes a lo imposible.

58 11 La cohesión sindical de nuestra actividad negociadora debe pasar por un modelo de criterios comunes que aporten autoridad y sello de identidad a la acción sindical de Castilla-La Mancha. Homogeneizar la forma de negociar, los aspectos formales de la misma y los contenidos que en nuestra región consideramos básico en los convenios colectivos sectoriales.

59 12 Hay que mantener viva la negociación colectiva sectorial en nuestra región, de forma dinámica ampliar, suprimir, confluir o mantener los convenios colectivos sectoriales para que afecten al mayor número de personas que trabajan en Castilla-La Mancha adaptándose a las realidades que se van imponiendo en una económica activa, tanto territorial como en sus ámbitos funcionales.

60 13 El estudio y la puesta en común de las vicisitudes de la negociación colectiva en la región debe ser constante como fórmula de trabajo por y para la acción sindical en las CCOO CLM, como único camino para mantener un objetivo estable, que de la cobertura de derechos una máxima garantía que evite la competencia desleal sobre los derechos que provoca la territorialidad.

61 14 La identidad de nuestros objetivos debe ser pública y concretarse en la propuesta de un acuerdo bipartito con la CECAM en la que iniciemos el proceso hacia unos criterios que vertebren la forma de los convenios, los temas, o la misma solución de conflictos, siendo el instrumento de apoyo para la negociación en todos y cada uno de los convenios colectivos de sector el Jurado Arbitral Laboral.

62 15 El fomento del diálogo sobre las condiciones de quienes trabajan en nuestra región debe ser la piedra angular que guíe los resortes de la política económica al tiempo que la competitividad de la misma, desde lo público a lo privado, trabajando la justicia social desde puntos de inflexión en el marco de la Comisión para la Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales, impulsar la misma tendrá entre otras la misión de adjetivar la política institucional como social.

63 16 Los convenios colectivos para ser dinámicos deben ser de quienes regulan sus condiciones de trabajo, para ello se hace imprescindible que los mismos y sus plataformas sean consensuados, refrendados y conocidos por quienes trabajan en nuestra región, ampliando las fórmulas comunicativas y buscando alternativas que comprometan a las plantillas y sus representantes con el devenir de sus relaciones laborales.

17 El medioambiente, la producción, el consumo responsable, la movilidad sostenible, etc., no es un reto de futuro es un ahora que debe ser un principio político ineludible en nuestras plataformas. 64

18 Elaborar y estudiar nuevas prácticas de intervención sindical que se adapten a las nuevas estructuras de las plantillas y centros de trabajo, incrementando el trabajo en equipo utilizando las nuevas tecnologías o cualquier instrumento que haga transitar el compromiso sindical desde los habituales centros de trabajo como tal hasta los actuales lugares de trabajo, que pudieran ser los propios domicilios o la división de los centros o turnos. 65

19 Atender las circunstancias y modificaciones de estructuras empresariales que pudieran en ocasiones ser fraudulentas, y que en cualquier caso hay que atender sindicalmente según la configuración de sus plantillas, con los instrumentos posibles jurídicos y negociales. 66

20 La intervención en los conflictos laborales en la región deben ser el objetivo con la coordinación necesaria de todos los territorios y federaciones que componen las CCOO CLM, elaborando estrategias de intervención y confluencia en los distintos sectores productivos, lo que resulta imprescindible en la interposición de relaciones laborales, subcontratación, temporalidad, falsos autónomos, etc. 67

21 Potenciar el Jurado Arbitral Laboral como forma de solucionar conflictos y lugar de encuentro, discusión y propuesta, buscando el asesoramiento jurídico y sindical necesario; haciendo constar así la importancia de la solución extrajudicial de conflictos. 68

DIÁLOGO SOCIAL 69

22 Impulsar el desarrollo pleno del Consejo de diálogo social como espacio de participación activa del sindicato. 70

23 Promover el diálogo social en los espacios en los que no está desarrollado con la implicación de todas las estructuras sectoriales y territoriales 71

24 Difundir la actividad del sindicato en los espacios de diálogo social 72

25 Impulsar el diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales 73

SALUD LABORAL 74

26 Trabajar para defender los avances conseguidos en materia de salud laboral, utilizando a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como mejor herramienta para impulsar la defensa de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores y trabajadoras. 75

27 Fortalecer la figura del delegado o la delegada de prevención en su actividad sindical, cuyo trabajo ha de ser fundamental para garantizar espacios de negociación que 76

contribuyan a evitar la vulneración de derechos. Los delegados de prevención son fundamentales para velar por unas adecuadas condiciones de trabajo en sus centros de trabajo

77 28 Impulsar, a través de los delegados de prevención, la coordinación empresarial en el caso de subcontratación, para que tanto los trabajadores de la empresa principal, como para los trabajadores de las contratas o subcontratas gocen de unas adecuadas condiciones de trabajo y una idéntica implantación de medidas preventivas.

78 29 Aumentar la formación y asesoramiento de los delegados y delegadas de prevención para mejorar sus capacidades en el desarrollo de sus funciones. Impulsar un Plan de Formación para los Delegados de Prevención que les facilite las herramientas necesarias para su trabajo, en el ámbito de la Salud Laboral e integrando además la atención a los problemas medioambientales y de drogodependencias.

79 30 Extender la salud laboral a aquellas empresas, fundamentalmente pequeñas, donde no hay representación. Un elevado número de empresas no cuentan con representación sindical y la falta de interlocución supone el fracaso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que favorece que en estas empresas se concentren la mayoría de los accidentes de trabajo.

80 31 Fomentar la visibilidad de las enfermedades profesionales para reconocer sus causas, implantar medidas preventivas, reponer en sus derechos a las víctimas y redistribuir la carga económica entre los que se tienen que hacer cargo de los daños derivados del trabajo.

81 32 Desarrollar una política de control y mayor intervención en las mutuas y los servicios de prevención por las consecuencias que una mala praxis ocasionan sobre los derechos de personas trabajadoras.

82 33 Coordinar las actuaciones y propuestas que se realizan en las Comisiones Provinciales de Salud Laboral. Estas son el foro más adecuado para analizar la situación de las distintas provincias. Así mismo se han de reforzar las políticas de coordinación con las Comisiones Provinciales del INSS.

83 34 Impulsar la coordinación en materia de Salud Laboral entre las diferentes estructuras de la organización, ya que supone un instrumento fundamental para la acción sindical y permite un trabajo eficaz que de forma transversal da apoyo a todas las estructuras de la organización (ramas y territorios).

84 35 Mantener el convenio suscrito con la Fiscalía que nos debe permitir retomar un protagonismo frente a los daños a la salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

85 36 Fortalecer la red de secretarías en salud laboral en todas las estructuras de la organización, (territoriales y de rama) adecuadamente formados para atender eficazmente a los Delegados de Prevención de la región.

37 Demandar un Instituto Regional de Prevención de Riesgos Laborales, centro de referencia en materia preventiva de nuestra Región. Este Organismo debería gozar de una absoluta independencia y autonomía en el diseño, ejecución y control de sus actividades 86

38 Avanzar en los contenidos recogidos en la Negociación Colectiva en materia de salud laboral. Debemos cubrir estos espacios de negociación y marcarnos unos objetivos claros alcanzables para asegurarnos que sean recogidos en los Convenios. 87

39 Hacer transversal el enfoque de género en todas las actuaciones en materia de salud laboral. Dado que las condiciones laborales son diferentes para hombres y para mujeres, también las necesidades en materia de salud laboral son distintas para unos y para otras. Además, la especificidad de los riesgos reproductivos por sexos y otros factores biológicos (embarazo, lactancia, etc.) hacen que el género deba ser un elemento transversal a considerar en todas las actuaciones en materia de salud laboral. 88

40 Impulsar la formación e información sobre la prevención de las drogodependencias hacia las trabajadoras y trabajadores como a sus representantes. 89

41 Continuar con la línea de asesoramiento en relación a la COVID-19 puesta en marcha durante la pandemia. 90

42 Formar a los trabajadores y sus representantes sobre la gestión de la COVID-19 en los centros de trabajo. 91

DEBATE 2. CALIDAD DE VIDA DESDE EL EMPLEO, LA FORMACIÓN Y LAS POLÍTICAS SOCIALES. 92

El debate II se centra en la calidad de vida y en extender esta calidad de vida a las distintas realidades a las que se enfrenta la población de Castilla-La Mancha desde el empleo, la formación, los servicios públicos y las políticas sociales. 93

Partimos de la premisa de que la calidad de vida se construye desde el empleo como elemento de reparto de la riqueza y generador de derechos, pero no vale cualquier empleo, debe ser empleo de calidad. 94

Para alcanzar este objetivo hay que actuar en elementos ya señalados en el debate I y también, en el modelo productivo, que no es neutral respecto al empleo, en las políticas activas de empleo, como correctoras de desequilibrios e inductoras de cambios hacia modelos de empleo de calidad y, como no, en el sector público. 95

Es indudable la contribución del empleo público a la mejora de la calidad de vida, se ha visto de forma muy notoria durante la crisis sanitaria de la COVID-19, las trabajadoras y los trabajadores del ámbito público han tenido un papel protagonista e imprescindible en la prestación de servicios básicos, atendiendo las necesidades sanitarias, las educativas, los servicios sociales y todos aquellos servicios que han permitido tramitar prestaciones y ayudas en tiempo récord. Son imprescindibles y necesitan refuerzos y mejoras. 96

Los Servicios Públicos son una herramienta fundamental en la redistribución de la riqueza, son clave para preservar el Estado de Bienestar, garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio real de los derechos para el conjunto de la ciudadanía. 97

En esta región, sufrieron un grave deterioro en la crisis anterior. A pesar del inicio de la recuperación en los últimos años, todavía queda mucho camino por recorrer. 98

Una de las reivindicaciones más características de CCOO ha sido la defensa de una sanidad pública, universal y gratuita. 99

Los recortes de plantilla que se venían arrastrando desde el anterior Gobierno y el mantenimiento de un modelo (las Gerencias de Atención Integrada) que potencia el "hospital-centrismo", han impedido el fortalecimiento de la Atención Primaria, pilar fundamental de la Sanidad Pública que garantiza no solo la entrada al sistema en igualdad y la eficiencia en el uso de recursos, sino el trabajo en materia preventiva y de Salud Pública, a través de proyectos y programas dirigidos a la población sana. 100

Es necesario que la sanidad, la de todos los ciudadanos y ciudadanas se vea fortalecida, 101

con más medios humanos y materiales, consolidando la inversión y el empleo creado durante la lucha contra la COVID-19 y buscando que el sistema público de salud de Castilla-La Mancha se convierta en un entorno atractivo para fidelizar profesionales formados en la región.

102 La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de la fuerza del trabajo. Se están visibilizando como nunca determinadas profesiones, tanto del ámbito público como del privado, que están resultando imprescindibles, profesiones que pasaban desapercibidas como personal de limpieza, de mantenimiento, cajeras, personal técnico y administrativo de los servicios de empleo, Seguridad Social, hacienda, justicia, interior, atención a la dependencia, transportes en sus diferentes modalidades y formas de prestación, cuerpos de prevención y extinción de incendios, servicios de Correos, policías o suministro de agua, entre otras.

103 Otra lección crucial a aprender de esta crisis es la diferencia de resultados entre servicios esenciales públicos versus privados, por ello, la gestión directa de los servicios públicos esenciales es una defensa y apuesta decidida de CCOO CLM, como única garantía para que se cumpla el papel de universalidad, equidad y calidad que deben tener estos servicios.

104 Además, la prestación directa está demostrando ser más eficiente, eficaz, y estar en mejores condiciones para acometer cualquier tipo de circunstancias extraordinarias, como la producida por la COVID-19. Como ejemplo clarificador tenemos la situación sufrida en determinadas residencias privadas aún sostenidas, en muchos casos, con fondos públicos a través de conciertos o plazas concertadas.

105 En Castilla-La Mancha la gestión de los cuidados de nuestros mayores está prácticamente privatizada. El 91,3% de plazas residenciales está en manos de residencias privadas o concertadas y únicamente un residual 8,7% es de gestión pública directa.

106 La comparativa con el porcentaje de media estatal deja en evidencia a esta región, aunque insuficiente, la media estatal del peso de las residencias públicas con prestación pública de servicios es de un 27,4%.

107 El abandono de lo público, habiéndose dado una clara apuesta por la concertación o directamente privatización de este servicio público esencial es inaceptable para nuestro sindicato.

108 También son imprescindibles para Castilla-La Mancha las miles de personas de origen extranjero que trabajan en la región. No hacen falta razones económicas para poner en marcha acciones humanitarias que eviten que cientos de personas que trabajan y viven en Castilla-La Mancha se encuentren ante graves problemas para encontrar soluciones habitacionales y tengan que permanecer hacinados en espacios que no están pensados para alojar a nadie.

109 Como decimos, no hacen falta razones económicas, pero dar soluciones habitacionales a quienes de forma temporal trabajan en el campo es, además de un acto de justicia social, un acto de justicia económica ya que con su trabajo generan miles de millones de euros en

nuestra región.

Vivimos dos fenómenos demográficos que pueden parecer contradictorios, la inmigración que viene a trabajar en Castilla-La Mancha y la emigración de quienes habiendo nacido en Castilla-La Mancha salen en busca de oportunidades de vida digna que no encuentran en la región. 110

Ante la ausencia de empleo y de salarios dignos, las personas más jóvenes abandonan nuestra región, partiendo a tierras cercanas como puede ser Madrid o emigrando al extranjero. 111

No tiene ninguna lógica invertir recursos para tener una juventud formada a la que necesitamos en Castilla-La Mancha para construir una región moderna y con futuro y para cubrir muchas necesidades no cubiertas, por ejemplo, en el ámbito sanitario y que cuando terminan sus etapas formativas se les invite a abandonar su entorno porque aquí solo se les ofrece precariedad. 112

Esta realidad no es fruto de la naturaleza o de circunstancias sobre las que no se puede actuar, hay que buscar a quienes la provocan y a quienes con sus actuaciones equivocadas contribuyen o han contribuido a la emigración no deseada. 113

En este punto encontramos a quienes están acumulando la riqueza generada en la región, riqueza que no se traslada a la población vía estabilidad laboral y salarios dignos, encontramos a Gobiernos que se empeñaron en destruir todo lo público para favorecer a esos que acumulan riqueza, Gobiernos que no han sido capaces o puede que no hayan querido poner en marcha, políticas efectivas que pongan en el centro a las personas y no la maximización de los beneficios, Gobiernos liberales que han legislado contra la parte más débil con sus reformas laborales, fiscales o de financiación autonómica. 114

El reto de los movimientos migratorios pasa por tener opciones de vidas dignas desde el empleo y desde el acceso a los servicios, tanto para quienes vienen como para retener a quienes ya están y se han formado aquí. 115

Que la riqueza que genera Castilla-La Mancha se traduzca en precariedad en el empleo es una cuestión ideológica no económica, necesitamos acción política para revertir esta realidad y mejorar la vida de quienes viven en la región, algo que pasa sin duda por el empleo de calidad. 116

Lo mejor que se puede hacer para cumplir muchos de los objetivos que nos marca la Agenda 2030 es avanzar en trabajo decente y eso pasa por acabar con la precariedad ideológica mejorando los salarios y la contratación de los trabajadores y las trabajadoras de Castilla-La Mancha. 117

El problema de la ausencia de reparto de riqueza, como vemos, determina que las vidas que se pueden vivir en Castilla-La Mancha también tienen un alto componente de precariedad. 118

119 Podemos reforzar esta afirmación analizando los datos de riesgo de pobreza o exclusión social que muestran que la situación económica de cientos de miles de personas que viven en nuestra región es muy precaria y esta precariedad no es consecuencia de que Castilla-La Mancha sea una región pobre, los indicadores macroeconómicos son bastante positivos aún con la interrupción temporal que puede suponer la crisis sanitaria.

120 La precariedad de las y los trabajadores tiene una base ideológica y así lo tenemos que visibilizar para desenmascarar a quienes disfrazan la política de economía para justificar tropelías contra las mayorías sociales.

121 La precariedad es programada por las empresas, empresas que han externalizado sus riesgos en las personas que trabajan en ellas.

122 También en esta tarea los intereses económicos han contado con la colaboración de Gobiernos que han priorizado la mejora de los resultados empresariales y han justificado las desigualdades alegando que así se alcanzaba un supuesto bien común, planteando, incluso, que si no se pone en el centro estos beneficios empresariales ocurrirán catástrofes de todo tipo y aumentará la economía sumergida.

123 En lugar de utilizar el crecimiento de la economía para aumentar el bien común, para transformar la precariedad en empleo de calidad, se ha utilizado para acumular desigualdad.

124 Avanzar no es multiplicar los beneficios empresariales, es lograr mejores condiciones de vida para las personas, mejores condiciones laborales para los trabajadores y las trabajadoras, mejores servicios públicos, más igualdad o mayor integración de las personas con discapacidad, para ello, entre otras cosas, hacen falta empresas viables con direcciones profesionales, pero sin perder la perspectiva de que lo que importa son las personas no el dinero para unos pocos, no se puede poner la maximización de los beneficios empresariales por encima de la salud o el bienestar de las personas ni por encima de los límites del planeta.

125 Ya se ha señalado que el modelo productivo no es neutral. La política sectorial está llamada a jugar un papel determinante en el modelo que queremos y en cómo queremos llegar hasta ese modelo.

126 Necesitamos un plan de diseño de una nueva realidad económica en la que el trabajo ha de estar en el centro y en el que el objetivo de que nadie se quede atrás, ha de estar muy presente.

127 Que nadie se quede atrás es un concepto muy amplio, que implica que los trabajadores y las trabajadoras tienen que ser resilientes para mantener el empleo a pesar de los cambios coyunturales o estructurales con los que se encuentren a lo largo de sus carreras profesionales, que las personas en desempleo han de contar con los instrumentos que les permitan incorporarse al empleo, que quienes tienen empleos precarios también han de contar con instrumentos que permitan su tránsito a un empleo de calidad, que quienes tienen dificultades de cualquier tipo para incorporarse a un empleo cuenten con la ayuda y los mecanismos que hagan desaparecer sus dificultades.

Que nadie se quede atrás también implica que hay que garantizar el acceso de toda la población a bienes y servicios básicos, incluidos los financieros, en un radio razonable desde los lugares en los que residen y sin dificultades provocadas por cuestiones como la brecha digital. 128

Y por supuesto, que nadie se quede atrás implica más igualdad y un desarrollo territorial más cohesionado e integrador. 129

Frente a los discursos que promueven el individualismo como vía de salvación, es lo colectivo lo que nos permite avanzar de forma más incluyente y de forma más justa. 130

Si en los últimos diez años el PIB ha crecido en miles de millones de euros a costa de una importante destrucción de empleo, en los últimos diez años han ganado unos pocos que conforman las élites económicas y ha perdido la mayoría social. 131

Para ello se necesita unidad en la acción y colaboración a todos los niveles para movilizar los recursos a los espacios que los necesitan y a las actuaciones que reviertan más beneficios para la sociedad, Castilla-La Mancha tiene que fortalecer su estructura productiva para ser menos vulnerables a los efectos de las crisis buscando más diversidad en las actividades productivas, con más actividades que aprovechen las ventajas competitivas que ofrece la región, fomentando la profesionalización de quienes dirigen las empresas, promoviendo la presencia de sectores estratégicos y de empresas de mayor tamaño. 132

Los planes de recuperación y de futuro tienen que tener la creación y el mantenimiento del empleo de calidad y la mejora de las condiciones de trabajo como base imprescindible para avanzar de forma incluyente y justa. 133

No es neutro el tamaño de las empresas ni el sector en el que operan. Cuando hablamos de cambio de modelo productivo para avanzar en calidad del empleo, lo hacemos porque los datos nos muestran de forma clara que cuando hay una mayor presencia de empresas de mayor tamaño o de empresas que operan en determinados sectores, los salarios y las condiciones de vida son mejores. 134

Las dificultades de producción de bienes básicos y elementos sanitarios esenciales durante la pandemia, han demostrado la fragilidad del actual modelo productivo. 135

Castilla-La Mancha es una región que genera riqueza, que tiene recursos naturales y condiciones climatológicas que le permiten desarrollar actividades agrícolas de alto impacto económico, tiene una ubicación geográfica privilegiada, cuenta con un patrimonio histórico monumental y cultural inigualable, tiene muchas necesidades que cubrir en el ámbito de los cuidados y en el ámbito de servicios para la juventud y para las personas mayores y aun así es una región con una pobreza estructural que, aunque está muy invisibilizada, está muy presente y está muy vinculada a la estructura económica y empresarial. 136

La especulación cortoplacista que impera en la economía de Castilla-La Mancha permite avanzar al PIB, pero no a las personas. 137

138 Sin mejoras en la estructura empresarial y la calidad del empresariado, sin avances en la dimensión y en la diversificación de las empresas, sin más presencia de los sectores con más valor añadido, en sectores menos sometidos a la competencia exterior, que aprovechen los recursos y las ventajas competitivas que ofrece Castilla-La Mancha y que produzcan bienes fundamentales que ahora necesitamos importar, sin más estabilidad en el empleo y mejores salarios, seguiremos siendo una comunidad autónoma a la cola del progreso y una comunidad autónoma con cientos de miles de personas en riesgo de pobreza.

139 Los próximos años vendrán marcados por la capacidad de absorción de los fondos europeos, el compromiso alcanzado por la Comisión Europea en julio de 2020 supone el paquete de ayudas más ambicioso de la historia reciente, ayudas que pueden suponer un 3% del PIB anual de España.

140 La condicionalidad de los fondos la determinan los objetivos marcados por la Comisión Europea, entre estos objetivos se encuentran la transición digital de la economía y potenciar el crecimiento sostenible tanto social como medioambientalmente.

141 Sería perder una oportunidad importante diseñar el futuro del modelo productivo de Castilla-La Mancha sin relacionar los objetivos que perseguimos con las vías que permiten la mayor absorción de estos fondos.

142 Las estadísticas nos dan información muy valiosa, los datos se han convertido en fuente de riqueza, y un análisis equivocado nos puede llevar a tomar decisiones equivocadas, al igual que un interesado análisis equivocado puede tener consecuencias negativas para miles de personas, por tanto, tener la información adecuada y procurar tener esa información, también van a ser elementos clave para establecer la senda por la que ha de transitar el modelo productivo de Castilla-La Mancha.

143 La crisis del coronavirus hace más urgente, si cabe, el desarrollo de estrategias que aborden y permitan superar las debilidades de nuestro sistema productivo, laboral y de cualificación, y más teniendo en cuenta que el acceso a los fondos europeos habilitados para hacer frente a esta crisis social, económica y sanitaria están condicionados por la dirección que ha de tomar nuestro sistema productivo.

144 No es menos evidente que cualquier cambio del sistema productivo requiere, para ser efectivo, de trabajadores/as adecuadamente cualificados y en un marco laboral que garantice un empleo digno y de calidad. En este contexto, la formación profesional es un factor clave.

145 Durante los últimos tiempos se ha producido una importante transformación en la regulación de la formación profesional entendida en sentido amplio, sin embargo, como se desprende de los datos que se manejan respecto a los niveles de cualificación de la población y de las presentes y futuras demandas de cualificación en toda Europa parece que estos cambios no han sabido dar respuesta a las demandas tanto sociales como del mundo productivo.

146 Parece evidente que en el momento que vivimos es necesario avanzar en la reorganización de la formación profesional en todos sus subsistemas, de forma que se

convierta en lo que debe ser, una de las políticas activas de empleo con más fuerza en la salida de la crisis y en la lucha contra el desempleo. Para ello es necesario, no sólo mantener e incluso incrementar los niveles presupuestarios dedicados a estas materias, sino ir sentando las bases para que un nuevo modelo de formación profesional sea posible.

El impacto socioeconómico y en el empleo del necesario desarrollo competencial de los trabajadores y de su talento depende del alineamiento de los factores que exponemos a continuación. 147

La participación sindical en la gobernanza de la formación profesional en el marco del diálogo social, adquiere especial relevancia en un entorno de cambios competenciales estatales entre ministerios, realizado al margen del diálogo social y que, en su despliegue autonómico nos interpela para asegurar el derecho a la formación de nuestros trabajadores atendiendo a las peculiaridades sectoriales y territoriales de nuestra estructura competencial y de nuestro sistema productivo. 148

El impulso a la formación profesional como vector de desarrollo socioeconómico sostenible e inclusivo. La educación es el punto de partida de la transformación de la estructura competencial y de cualificación de nuestra región y el principal factor compensatorio e igualitario para el desarrollo individual, social y económico de nuestra región. 149

La adquisición de las competencias profesionales necesarias para un relanzamiento económico basado en la transformación digital, la economía verde y circular. Los avances tecnológicos la inteligencia artificial, la automatización y la robótica , el cambio climático ("el futuro ha de ser verde o no será") y los procesos productivos asociados a la economía circular están creando y crearán nuevos puestos de trabajo que demandan nuevos perfiles competenciales con una profundidad y rapidez inusitada hasta el momento. En este proceso nos enfrentamos a la necesidad de que nuestros trabajadores/as accedan a nuevos conocimientos, que no les excluyan de los desarrollos tecnológicos que han de aplicarse a procesos, productos y servicios innovadores, que contribuyan a la competitividad de nuestras empresas, a la vez que se generen nuevas cadenas de valor, que lleven aparejada la creación de empleo de calidad para los/as trabajadores/as. 150

Crear las sinergias necesarias entre las políticas de desarrollo industrial y las prioridades formativas a nivel autonómico. 151

Es necesario poner la formación profesional al servicio de un empleo de calidad. Nuestra acción sindical debe dirigirse a impulsar una FP DUAL respetuosa con los derechos de trabajadores/as y aprendices. Su deficiente regulación desde 2012 ha precipitado la existencia de dos trayectorias formativas (educativa y laboral) con diferentes requisitos de acceso, protección social, condiciones laborales y no laborales (contrato de formación y aprendizaje, becas, prácticas remuneradas...) y posibilidad de encadenamientos. Por otra parte, el perfil competencial de la población castellano manchega en situación de desempleo se caracteriza por su baja o muy baja cualificación. Este perfil competencial afecta a la calidad y estabilidad de sus empleos, dificultando su reincorporación al trabajo y su capacidad de afrontar los retos de los cambios del sistema productivo. 152

153 Es necesario garantizar el derecho a la formación de los trabajadores en el marco de la negociación colectiva. La intervención sindical en la detección de nuevas necesidades formativas y en el establecimiento de planes de formación de empresa adquiere especial relevancia ante los cambios en procesos productivos incorporados por la revolución tecnológica, la economía verde y circular debido a su impacto en el acceso, promoción, retribución y prevalencia del empleo de calidad. Especial relevancia, en Castilla-La Mancha adquieren la defensa al derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras de la PYMES que corren el riesgo de quedarse descolgados de los cambios incorporados por los nuevos procesos productivos. Así mismo, el previsible impulso de la formación dual nos interpela en nuestra acción sindical para evitar el abuso de los contratos de formación y aprendizaje, la sustitución de trabajadores y la vigilancia del cumplimiento de los requisitos de aprendizaje en las empresas.

154 Para mejorar la calidad de vida, además de la mejora del empleo y de la estructura económica, desde las políticas sociales y educativas, se han de atender las múltiples necesidades a las que se enfrentan las personas a lo largo de sus vidas y que requieren de políticas centradas en cubrir esas necesidades, alejadas de la caridad y con una dotación mayor de profesionales en todos los niveles desde los que se desarrollan las políticas sociales.

155 Si bien existe una conciencia política generalizada de la importancia de este sistema de servicios sociales, estos no se contemplan de una manera integral y con una clara apuesta porque sean públicos.

156 Los servicios sociales deben encontrar su sitio, en pie de igualdad, en clave de universalidad y en dinámica de sinergia, junto a otras ramas de la acción pro bienestar, como la educación y la sanidad, o la garantía de los ingresos.

157 Desde CCOO CLM consideramos fundamental, teniendo en cuenta que estos se cogestionan por varias administraciones públicas, que exista una mayor coordinación y que se financien con criterios de suficiencia y sostenibilidad, si de verdad pensamos que son la principal herramienta para el ejercicio de derechos humanos por parte de todas las personas, y especialmente de las más vulnerables.

158 El diálogo social debe ser la herramienta que permita a CCOO CLM participar en el rediseño y mejora del sistema de servicios sociales tanto públicos, como privados, que se prestan en Castilla-La Mancha, sabiendo que una mayor inversión en profesionales y medios para cubrir los derechos subjetivos de la ciudadanía, es fundamental para cubrir necesidades básicas que son inaplazables para contribuir al bienestar y desarrollo de los individuos y de los grupos en la comunidad, así como para alcanzar una sociedad más justa, más equitativa, y más igualitaria, principios que son intrínsecos a las señas de identidad de nuestra organización.

159 La educación es un derecho fundamental y universal que debe ser garantizado por los poderes públicos. Comprende el acceso gratuito al sistema educativo y la compensación cuando se parte de situaciones de desventaja.

El derecho a la educación se debe entender como un derecho a lo largo de toda la vida. Está indisolublemente unido a la garantía del resto de derechos sociales, económicos, políticos y culturales, que conforman el llamado estado de bienestar y asumiendo que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en derechos y dignidad" (art.1 DUDH). 160

En educación, las políticas públicas requieren de ideas sólidas, acciones eficientes e inversiones adecuadas. 161

Desde CCOO CLM tenemos el compromiso de mantener la defensa del derecho universal a la educación y de trabajar por la expansión de un modelo educativo público, gratuito, democrático, laico y participativo, donde la equidad sea el eje vertebrador. Reforzando el discurso socioeducativo desde una perspectiva atrevida que incremente el valor de lo público. 162

Durante los últimos años, el sistema educativo ha sufrido importantes transformaciones y tendencias negativas, un progresivo proceso privatizador, una histórica infrafinanciación del sistema educativo, una Ley educativa, la LOMCE, regresiva injusta e inequitativa que sigue en vigor, esta Ley educativa, devolvió al sistema educativo a tiempos pasados. 163

También se producen desequilibrios en la atención a la diversidad y altos índices de fracaso escolar, baja tasa de idoneidad y abandono temprano 164

Las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la educación que sufren vaivenes constantes, y no acaban de recuperarse de los recortes efectuados en 2010. 165

A estas tendencias negativas se le suman además algunos retos que el sistema educativo deberá afrontar en los próximos años. En este sentido, CCOO CLM entiende que son necesarias las medidas que en forma de mandato se incorporan en esta ponencia para garantizar el éxito educativo 166

Para las Comisiones Obreras de Castilla- La Mancha es una reivindicación histórica la puesta en marcha de un sistema de rentas que cubra los vacíos de cobertura de quienes han perdido su subsidio o prestación o de quienes no tienen acceso a ningún tipo de rentas. En esta línea, en 2020 se ha puesto en marcha el Ingreso Mínimo Vital que parece estar llamado a cubrir en parte nuestras reivindicaciones, pero habrá que estar vigilantes para detectar a quienes también se queden fuera de esta opción y ofrecerles alternativas que eviten que caigan en la pobreza extrema. 167

El Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) sigue necesitando más fondos y un verdadero plan de choque que permita avanzar en la reducción de las listas de espera al tiempo que se aumenta la calidad del servicio y del empleo. 168

Este sistema es primordial para las personas mayores, sobre todo para muchas mujeres mayores que son el perfil predominante de las personas atendidas por el SAAD. 169

Pero la vida de los mayores no es solo dependencia, sus vidas también tienen que merecer la pena ser vividas. Si su nivel de renta es un factor de riesgo, hay que trabajar para cubrir los servicios que puedan necesitar y acabar así con su mayor vulnerabilidad. 170

171 La vejez no es incompatible con el ocio, la cultura o la formación. Velar por la atención y promoción de estas cuestiones también ha de ser una tarea para la acción sociopolítica del sindicato.

172 MANDATOS

173 EMPLEO DE CALIDAD Y MODELO PRODUCTIVO

174 43 Contratación estable como forma habitual. La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo, para ello es necesario fomentar el empleo estable desde la causalidad de la contratación. No existe justificación en la estructura económica para los elevados niveles de temporalidad presente en Castilla-La Mancha, por tanto, hay que perseguir esta contratación temporal no causalizada y hay que impulsar mecanismos para transformar estos contratos temporales en indefinidos.

175 44 Jornada completa frente a jornadas parciales no deseadas. La parcialidad es uno de los elementos precarizantes del empleo, sobre todo de las mujeres. Es necesario promover la transformación de jornadas parciales no deseadas en jornadas completas desde la denuncia de las falsas parcialidades y desde los incentivos para la transformación de jornadas parciales no deseadas en jornadas completas.

176 45 Existen muchos empleos desde los que se prestan servicios imprescindibles, como la atención a los cuidados, la limpieza, el comercio o servicios educativos entre otros, que aún siendo esenciales tienen malas condiciones laborales y malos salarios. Es necesario promover la revalorización de estos empleos mejorando sus condiciones con la implicación de las administraciones públicas como responsables de muchos de estos servicios que han sido externalizados y visibilizando su valor, midiendo este valor por lo que aportan a la mejora de la calidad de nuestras vidas

177 46 La puesta en marcha del Ingreso Mínimo Vital (IMV) no es neutral para las políticas de empleo, antes de su aparición parte de estas políticas se destinaban a cubrir necesidades de ingresos, ahora, una vez que estas necesidades están cubiertas por el IMV, hay que reorientar los recursos de empleo a la mejora de la empleabilidad.

178 47 Políticas activas de empleo para corregir los desequilibrios. Las políticas activas de empleo deben cumplir un papel relevante para dar respuesta a los problemas de quienes se alejan del empleo. En un entorno cambiante es necesario un sistema público que corrija los desequilibrios y que ponga a disposición de las personas que quieren y que necesitan mejorar su empleabilidad mecanismos que les permitan adaptarse a las nuevas realidades y que supongan oportunidades reales de acceder a un empleo.

179 48 Hay que evitar que los incentivos de las políticas de empleo sean meras ayudas a las empresas orientando estas ayudas a objetivos concretos de mejora de la situación laboral de las personas incluidas en los diferentes programas.

180 49 Es imprescindible avanzar hacia programas personalizados adaptados a las

necesidades específicas de cada grupo objetivo de las ayudas, de manera que se eviten soluciones muy genéricas que no consiguen resultados concretos.

50 Hay que analizar los problemas que hacen que un determinado grupo poblacional no pueda acceder a un empleo de calidad para después apuntar soluciones y ayudas específicas que han de tener en cuenta tanto las peculiaridades de las personas a las que se dirigen como las del entorno en la que se aplicarán. 181

51 Ninguna política funcionará de forma eficiente sin la evaluación constante desde el rigor científico y poniendo a disposición de este análisis toda la información disponible, generando, en caso de ser necesario, nueva información estadística para cumplir con estos objetivos. 182

52 El modelo productivo no es neutral respecto al tipo de empleo, por ello hay que impulsar la transformación del modelo actual fijando como objetivos prioritarios la creación y el mantenimiento del empleo de calidad, la mejora salarial desde un mejor reparto de la riqueza, la sostenibilidad, la diversificación territorial y de actividad, la inclusión, la innovación y la profesionalización de las direcciones empresariales. 183

53 El sector industrial es un sector clave desde un punto de vista estratégico y al tiempo es un sector en el que se dan los niveles salariales más altos. Promover la industria desde un plan de industrialización regional es clave para el futuro de Castilla-La Mancha. Como elemento impulsor de cualquier plan de reactivación de la industria, es imprescindible la creación del Observatorio de la Industria de Castilla-La Mancha. Este organismo público debería contar con la participación de los agentes económicos y sociales y adquirir vocación de permanencia. 184

54 Para el comercio, como sector muy diversificado, asentado en todo el territorio y con elevados niveles de ocupación es clave la creación de un Observatorio del Comercio. 185

55 Los recursos públicos que se destinen a la promoción empresarial deben condicionarse al impacto positivo que esta promoción tenga en el empleo, esta condición hay que trasladarla a las mesas de diálogo social en las que se hable de modelo productivo y fomento empresarial. 186

56 Transitar a la situación óptima y transitar por los periodos de turbulencias económicas y sociales requiere una gobernanza pensada para las personas y para el sostenimiento de la vida. En materia de empleo, desde esta gobernanza se ha de atender a quienes se pueden quedar atrás. 187

57 La adaptación al cambio también ha de ser una característica de las políticas activas de empleo y para avanzar en este sentido se convierte en imprescindible el diálogo social como espacio en el que analizar, debatir y proponer las medidas necesarias para mejorar el empleo y para que nadie se quede atrás. 188

SERVICIOS PÚBLICOS

58 Es necesario incrementar las partidas presupuestarias para reforzar y dimensionar adecuadamente las plantillas necesarias, con OPES que cubran realmente las necesidades de la ciudadanía y que sirvan como eje e impulso para la consecución de una sociedad más igualitaria y mejor atendida en sus necesidades sociales y en la reconstrucción económica y social post-pandemia.

59 Desde CCOO CLM reiteramos nuestro compromiso con la defensa de los servicios públicos prestados por personal público, lo que implica frenar las externalizaciones y estudiar la reversión de las que ya se han llevado a cabo.

60 Debemos insistir no sólo en la defensa de los servicios públicos y su personal sino en cómo éstos deben llevar a cabo las políticas públicas a corto y medio plazo que vienen de camino desde la Unión Europea.

61 La modernización de la administración pública o la necesaria transformación ecológica y digital debe redundar en el necesario cambio de modelo productivo y social que nos marcará el periodo de reconstrucción que se ha de llevar a cabo.

SANIDAD

62.Trasladar en los ámbitos existentes nuestras propuestas de fortalecimiento de la Atención Primaria, buscando la connivencia de otras organizaciones y asociaciones para lograr este objetivo. Para fortalecer la Atención Primaria sería necesario destinar el 25% del presupuesto sanitario. Por supuesto sin dejar de invertir en infraestructuras, con una hoja de ruta de renovación paulatina y con medios diagnósticos adecuados a las nuevas necesidades asistenciales.

63.Crear un Observatorio Permanente del Sistema Autonómico de la Salud, formado por expertos y profesionales de la Sanidad, representantes sindicales y políticos, que vele por el fortalecimiento del Sistema Público y vigile posibles incumplimientos que desvíen una hoja de ruta de consolidación y mejora del sistema.

EDUCACIÓN

64 Reivindicamos la necesaria estabilidad en las normas educativas a través de un amplio acuerdo social, político y territorial por la educación pública.

65 Necesitamos un plan de emergencia educativa para frenar el abandono y el fracaso escolar. La resaca producida por la pandemia exige la puesta en marcha de un programa específico de ayudas y becas que permita al alumnado que lo necesite, adquirir los recursos necesarios para seguir con éxito el desarrollo del proceso educativo en contextos virtuales y presenciales.

66 Avanzar en la inclusión educativa del alumnado más vulnerable, promocionado una respuesta sustentada en el principio de calidad, equidad y justicia del alumnado con

necesidades educativas especiales, dificultades de aprendizaje, fracaso escolar o situación social desfavorecida, entre otras.

67 La universalización de la educación de 0 a 18. la cual requerirá de una reorganización tanto de la etapa de infantil 0-3, como de las enseñanzas propias de los 16 a los 18 años, es decir, bachillerato y formación profesional de grado medio, entre otras, de modo que esta universalización se realice por la vía de la equidad y por tanto a través de la extensión de la red pública de educación 201

FORMACIÓN 202

68 Colocar a la negociación colectiva y al diálogo social como pilares básicos para el desarrollo del modelo de formación, que se construya por el trabajo conjunto y complementario de los distintos agentes sociales y de la estrecha colaboración de las distintas consejerías con competencias sobre formación 203

69 Exigir, como agentes copartícipes en la gobernanza del sistema de FP, que la transición competencial en materia de FP en Castilla-La Mancha se realice en el marco del diálogo social. 204

70 Impulsar la ampliación de las funciones del Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha confiriéndole un papel vinculante en sus decisiones e impulsando sus funciones de prospección, diseño, planificación, coordinación y evaluación del impacto en materia de FP, acreditación de competencias profesionales adquiridas vía experiencia laboral y orientación profesional que le conciernen a nivel territorial y sectorial, para lo cual es imprescindible la asignación de recursos técnicos y financieros al Consejo de FP para hacer efectivas y viables sus funciones. 205

71 Exigir una financiación suficiente que garantice las inversiones autonómicas destinadas a la Formación profesional en todos sus niveles y vertientes, acorde con su impacto en la viabilidad y eficiencia de otras estrategias de desarrollo y que trascienda las dotaciones provenientes de conferencia sectorial estatal, cuando sea necesario. El incremento de la inversión en recursos educativos públicos debe hacerse atendiendo a la innovación, a la incorporación de nuevas metodologías de conocimiento, a la formación continua del profesorado y la renovación de los recursos existentes, incluido el profesorado. 206

72 Impulsar y participar, con propuestas concretas, el desarrollo normativo autonómico en materia de formación profesional, incluida la formación dual, instrumento clave para la inserción laboral de las personas jóvenes sin cualificación, así como la evaluación y contextualización del III Plan de FP. 207

73 Impulsar el incremento de los programas de formación on line de calidad (no sustitutivos de la formación presencial), y de medidas de apoyo económico que garanticen la igualdad de acceso a la FP en el ámbito rural y contribuyan a evitar la deslocalización de los jóvenes y sus familias por razones educativas. 208

74 Exigir el impulso a la red de centros integrados de la región (al menos un centro por 209

provincia) como un objetivo irrenunciable para construir sinergias entre población, cualificación y sistema productivo provincial y local.

210 75 Impulsar programas de sensibilización y reserva de plazas para la cualificación de mujeres en ámbitos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas.

211 76 Establecer un sistema integrado de información y orientación profesional. Proponer el desarrollo de herramientas informativas adecuadas y estructuras públicas capacitadas para ofrecer un servicio de información y orientación socio-laboral integrado e integral a lo largo de la vida con implantación territorial, adecuado a las necesidades de la ciudadanía y empresas optimización las aportaciones del conjunto de los actores al proceso de información-orientación.

212 77 Consolidar la acreditación de competencias profesionales como una vía para la obtención de cualificaciones oficiales reconocible y habitual para los trabajadores/as. Para ello, impulsaremos la reforma que este procedimiento de acreditación necesita, la simplificación del proceso de evaluación, la puesta a disposición y coordinación de otros recursos disponibles (Centros de Referencia Nacional, profesorado...), el impulso de convocatorias abiertas priorizando los procesos propuestos por organizaciones sindicales empresariales en los sectores así como la incorporación sistemática al proceso de itinerarios formativos complementarios que cubran las competencias no reconocidas y posibiliten la obtención de certificados de profesionalidad.

213 78 Optimizar la actividad de los Centros de Referencia Nacional: promover entre sus funciones las dirigidas a fomentar la innovación, la recualificación de docentes, el apoyo a los procesos de acreditación de competencias y la relación con el tejido productivo sectorial.

214 79 Promover la creación del Observatorio regional de las cualificaciones capaz de anticipar la demanda de nuevos perfiles profesionales y realizar los ajustes entre las necesidades formativas establecidas por las estructuras paritarias sectoriales estatales y nuestra realidad territorial, así como su coordinación con el Servicio de orientación socio-laboral.

215 80 Potenciar la innovación, especialmente la dirigida a las PYMES y sus trabajadores, promoviendo medidas que favorezcan la transferencia del conocimiento, las actitudes creativas y colaborativas y la generación de puentes y espacios compartidos entre la formación profesional, como son la creación de clústeres e involucrando a los centros de referencia nacional y a la Universidad.

216 81 Impulsar la realización de planes formativos adecuados a nuestra estructura de cualificación, realidad territorial y sectorial que contemplen itinerarios de orientación, formación acreditable y acompañamiento para la cualificación, recualificación e inserción laboral de la población ocupada y desempleada , así como los dirigidos a superar la brecha digital que por motivos socioeconómicos, generacionales, territoriales o de género que se han agravado durante la pandemia y potencia los efectos negativos de una transición digital no dirigida a las personas.

82 Impulsar el control de los recursos destinados a la formación bonificable (a demanda de las empresas) en nuestra Comunidad Autónoma al ser competencia autonómica. 217

83 Apoyar la labor de vigilancia y control dentro de las empresas reclamando la constitución de comisiones de formación que permitan preservar derechos de trabajadores y aprendices y garantizar el trabajo digno, desarrollando planes de formación dirigidos a cualificar a trabajadores y delegados/as en materia de derecho a la formación en general, haciendo hincapié en evitar el abuso de los contratos de formación y aprendizaje, la sustitución de trabajadores y la vigilancia del cumplimiento de los requisitos de aprendizaje en las empresas. 218

84 Proponer un plan de intervención en PYMES en materia de formación que aborde la detección de nuevas necesidades formativas y el establecimiento de planes de formación de empresa que eviten que sus trabajadores se queden descolgados de los cambios incorporados por los nuevos procesos productivos. 219

85 Desarrollaremos programas formativos de apoyo a las políticas industriales defendidas desde CCOO CLM. 220

86 Es necesario preservar un modelo de Formación Profesional basado en unidades de competencia con valor para el empleo, que facilite la transferibilidad a través de sistemas de convalidaciones y permitan el tránsito de unas formaciones a otras en función de las necesidades y situaciones laborales de las personas. 221

87 Políticas de formación que no sean rígidas en las que las programaciones sean susceptibles de adaptarse de forma ágil y flexible a las necesidades, no sólo del entorno productivo, sino también de las destinatarias últimas de estas acciones, las personas trabajadoras. 222

MOVIMIENTOS MIGRATORIOS 223

88 Los movimientos migratorios que afectan a Castilla-La Mancha tienen un fuerte componente económico y son inseparables del fenómeno de la despoblación del medio rural, para evitar la emigración no deseada hay que procurar opciones de un futuro digno que pasan por empleo de calidad y por servicios públicos de calidad. 224

89 La aparente contradicción entre la salida de personas nacidas en Castilla-La Mancha y la llegada de población inmigrante está vinculada a la precarización del empleo y a la ausencia de un reparto justo de la riqueza que se genera. Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de mejorar el empleo ya existente mejorando la situación a la que se enfrentan miles de personas de origen extranjero que trabajan en Castilla-La Mancha y ofreciendo oportunidades de empleo de calidad 225

90 Desde CCOO CLM tenemos que fortalecer nuestro compromiso con las personas migrantes ampliando los servicios de atención a trabajadores y trabajadoras extranjeras y creando canales de contacto con quienes han emigrado forzados por la realidad económica. 226

227 91 Desde CCOO CLM, previo al inicio de las campañas agrícolas, promoveremos actuaciones concretas con el objetivo de establecer y garantizar las mejores condiciones de habitabilidad y de trabajo de quienes trabajan en las distintas campañas agrícolas.

228 CONDICIONES DE VIDA

229 92 Castilla-La Mancha es la comunidad autónoma a la cabeza de la carencia material severa con más de 150.000 personas que viven en esta situación lo que supone una tasa del 7,4% de la población. Cambiar esta realidad ha de ser un objetivo prioritario para CCOO CLM y para ello combatir la pobreza ha de ser un elemento transversal en los espacios de diálogo social.

230 93 La pobreza se invisibiliza al tiempo que se culpabiliza a quienes viven esta situación como si se tratara de una opción elegida, pero la pobreza es una realidad muy presente en Castilla-La Mancha, una realidad que requiere actuaciones concretas que den una solución a quienes viven esta situación y que rompan los ciclos de la pobreza de forma que quienes crecen en un entorno de pobreza puedan salir de ese entorno y mejorar su situación presente y futura.

231 94 El Ingreso Mínimo Vital (IMV) debería tener un impacto positivo sobre la carencia material severa, pero hay que ir más allá, subsistir es vital pero el objetivo ha de ser mejorar la calidad de vida.

232 95 El reparto de la riqueza desde el empleo de calidad es sin duda un instrumento destacado en este sentido, al igual que el reparto de la riqueza desde un sistema fiscal más justo que permita al sector público contar con más recursos con los que dotar más y mejores servicios públicos, unos servicios que son determinantes para luchar contra la pobreza.

233 96 La vivienda continúa siendo un objeto de especulación más al servicio de los intereses económicos que de las necesidades habitacionales, por ello hemos de promover una política de vivienda más sólida que garantice la puesta a disposición de toda la ciudadanía de viviendas asequibles. La vivienda debe dejar de ser un bien de inversión o de especulación y ha de incentivarse que se considere un bien de uso, para ello hay que revisar los sistemas de beneficios fiscales ligados a la compra de viviendas y los gravámenes que afectan a las viviendas vacías.

234 97 Para garantizar el acceso a viviendas asequibles es necesario limitar los precios de alquiler en las zonas tensionadas y vincular estos precios a los ingresos de los hogares.

235 98 Un problema añadido se encuentra en las zonas turísticas en las que muchas viviendas han salido del mercado de viviendas en alquiler residencial y han pasado a ser viviendas de uso turístico. Para entender el alcance de este problema hace falta conocer la dimensión del mismo.

236 99 La administración autonómica y las administraciones municipales tienen que aumentar el parque público de viviendas en alquiler.

100. El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha ha de recoger el derecho a una vivienda con reconocimiento de la garantía habitacional en caso de desahucios de la primera vivienda y para las mujeres víctimas de violencias machistas. 237

101. Envejecer con calidad de vida requiere plantear soluciones y dar respuestas a las distintas etapas en las que transcurre la vida de las personas de mayor edad de una forma integral y teniendo en cuenta las situaciones tan diferentes en las que pueden transcurrir las vidas de las personas de mayor edad 238

102. Las personas mayores han de tener sus propios espacios de participación activa y su propia voz respecto a las políticas que más les atañen. 239

103. Se tiene que fomentar la prestación de servicios en los entornos en los que se encuentran las personas mayores con el objetivo de favorecer la permanencia en el entorno en el que han estado viviendo o en el que han decidido vivir sin obligarlos a abandonar sus pueblos por falta de servicios o por la brecha digital que les impide acceder a la administración o a la banca electrónica. 240

DEPENDENCIA 241

104. La dependencia en Castilla-La Mancha necesita un espacio de diálogo social propio desde el que tratar todos los aspectos vinculados al Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) y en especial los que se detallan a continuación. 242

105. La promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia es un derecho subjetivo garantizado por la Ley 14/2010, de 16 de diciembre que también establece que ninguna persona podrá quedar excluida de las prestaciones que conforman el Sistema Público de Servicios Sociales por insuficiencia o carencia de recursos económicos. 243

106. En la actualidad estos derechos no se garantizan de forma plena en Castilla-La Mancha. Desde los espacios de diálogo social hemos de promover el cumplimiento de este derecho subjetivo. 244

107. La dependencia necesita un plan de choque que recupere la intensidad de los servicios, que mejore la calidad del empleo, la calidad de los servicios y que garantice la profesionalidad y todo ello pasa por una mejora de la financiación del sistema. 245

108. Es urgente mejorar la coordinación de atención asistencial sanitaria y de Servicios Sociales: Servicios de Salud, Primaria y Especializada, y servicios relacionados con la atención a la Dependencia. 246

109. A pesar de la mejor gestión en lo público respecto a lo privado, es necesario una revisión en su integridad de los centros y residencias públicas, con una adaptación de las plantillas y la recuperación del empleo perdido durante la época de los recortes. 247

110. El perfil y las necesidades de las personas usuarias de los centros o residencias de 248

mayores de los centros públicos han cambiado mucho en la última década por lo que las plantillas tanto en relación a las ratios, equipos profesionales como el número de las mismas necesita de una revisión urgente

249 DISCAPACIDAD

250 111. Las personas con discapacidad se enfrentan a dificultades añadidas a la hora de incorporarse al empleo y a la ocupación, desde CCOO CLM hemos de promover medidas tendentes a la plena integración en el empleo normalizado de las personas con discapacidad. Estas medidas pasan por dignificar las condiciones laborales y salariales de las personas con discapacidad y homologarlas con las del resto de trabajadores y trabajadoras.

251 112.Garantizar el cumplimiento efectivo de la reserva de empleo para las personas con discapacidad tanto para el acceso como para la permanencia en el centro de trabajo.

252 113.Hay que introducir medidas en la negociación colectiva para promover la contratación de personas con discapacidad, así como la adaptación de los puestos de trabajo o los cambios de actividad en caso de discapacidad sobrevenida.

253 114. Desde los distintos espacios de diálogo social hemos de poner freno a la creciente utilización de la discapacidad como un elemento para la precarización del empleo y al mal uso que se está haciendo de los centros especiales de empleo, buscando, además, que el empleo de las personas con discapacidad sea un empleo normalizado adaptado a las capacidades de cada persona.

254 POLÍTICAS LGTBI+

255 115. Tenemos que seguir trabajando para proteger que se respeten los derechos humanos, sociales y laborales de las personas LGTBI+, garantizando la igualdad efectiva, el respeto, la dignidad y la libertad individual de todas las personas.

256 116. Seguiremos tejiendo redes con asociaciones y colectivos LGTBI, fomentando la puesta en común de actividades conjuntas, la organización jornadas de sensibilización y de cursos, así como la colaboración en las actividades reivindicativas que se programen

257 117. Para sentar las bases de unas relaciones laborales más igualitarias, más justas y más libres hay que continuar con la inclusión de cláusulas en materia de diversidad en los convenios colectivos.

258 118. Uno de los objetivos en materia de diversidad, debe ser el control de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Trato LGTBI+ de Castilla-La Mancha y en la que los agentes sociales, asociaciones, colectivos, administraciones públicas y empresas deben de tener plena implicación para su desarrollo y cumplimiento.

259 119. Desde CCOO CLM defenderemos un modelo de educación pública de calidad, igualitaria, laica y universal, base de una sociedad en la que las personas sean más justas,

libres y diversas.

120. Promover la figura de las personas responsables de políticas LGTBI+ en las estructuras del sindicato y consolidar y reforzar la red de sindicalistas que trabajan para llevar a la acción sindical las propuestas y reivindicaciones para abordar las diversidades LGTBI+ en el mundo laboral y en todos los ámbitos en los que actúa CCOO CLM 260

DEBATE 3. CRECIMIENTO INCLUYENTE Y SOSTENIBLE. ECONOMÍA PARA LAS PERSONAS 261

La transición a una economía sostenible tiene que partir de una transición justa e incluyente en la que la dimensión humana ha de tener una presencia destacada. 262

Como toda transición supone oportunidades, pero también un reto para sectores, territorios y empleos que se pueden ver más expuestos por los cambios necesarios para esta transformación. 263

Nuestro sistema de transporte, basado en la carretera para las mercancías, y en el automóvil para los desplazamientos urbanos, es muy ineficiente, siendo el sector donde más están aumentando las emisiones de GEI. La política dominante no es generar accesibilidad sino incentivar el transporte y crear movilidad muchas veces innecesaria. 264

El ferrocarril debe ser el elemento central de servicios intermodales de transporte, tanto de viajeros como de mercancías, debe ser vertebrador del territorio con un sistema de transporte seguro, eficiente y sostenible. 265

Castilla-La Mancha necesita un modelo inversor que compagine tanto la Alta Velocidad como la Red Convencional y los tráficos de ambas redes, tanto de viajeros como de mercancías. 266

La Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de la que hemos sido partícipes desde sus orígenes, supone un marco muy útil de metas y objetivos que nos ayudará a concretar la acción sindical para el desarrollo sostenible. 267

La sostenibilidad ambiental, junto con la económica y social, constituye uno de los tres pilares fundamentales en los que se debe basar el desarrollo sostenible de Castilla-La Mancha. 268

La sobreexplotación de los recursos es contraria a la defensa de un futuro sostenible respetuoso con el medioambiente y que ponga en el centro la vida. 269

La ciudadanía de Castilla-La Mancha tiene derecho a disfrutar de los recursos naturales situados en su territorio y a los beneficios económicos y de desarrollo social derivados de los mismos. 270

El desafío del desarrollo sostenible consiste en incrementar el bienestar económico y social de la población minimizando el consumo de recursos y energía y disminuyendo los impactos negativos sobre los ecosistemas. 271

272 El crecimiento incluyente y sostenible en Castilla-La Mancha pasa por poner la mirada en el medio rural, un entorno en el que vive la mayor parte de la población de Castilla-La Mancha con necesidades comunes al resto de la ciudadanía, pero también con retos propios que necesitan respuestas.

273 La emigración de las mujeres es uno de los retos a los que hay que dar respuesta. Esta migración está motivada por la falta de servicios y de infraestructuras, por la ausencia de oportunidades y por la precariedad laboral que además empuja a las áreas urbanas a las mujeres más cualificadas.

274 El papel de las mujeres en el mundo rural, ha sido fundamental en el desarrollo de los pueblos, pero su trabajo se ha caracterizado por estar invisibilizado, al no gozar del suficiente reconocimiento, ya que se ocupan en muchos de los casos a actividades de mantenimiento de cultivos de autoconsumo y actividades clasificadas como de "ayuda familiar" como si se trataran de una prolongación de las tareas domésticas, omitiéndose en la inmensa mayoría de los casos una remuneración económica, derechos laborales o cualquier tipo de reconocimiento social.

275 Por último, no se puede hablar de crecimiento incluyente si no se da respuesta a la crisis de cuidados.

276 El sistema económico actual tiene como uno de sus pilares la atención de los cuidados en los espacios invisibles de lo doméstico, espacios que ocupan las mujeres que se constituyen así en la base del sistema productivo dado que, sin el trabajo que realizan en la crianza y en el cuidado y alimentación propios y de quienes con ella conviven, no habría cada día personas en perfecto estado para desempeñar trabajos remunerados.

277 El problema se produce cuando este trabajo de las mujeres no es una elección y sí una imposición ideológicamente interesada. Una imposición que conlleva la invisibilidad, la ausencia de contraprestación económica por estas tareas que son fundamentales para la vida y la ausencia de los derechos que se asocian al trabajo remunerado, condenando así a las mujeres a la precariedad, a la invisibilidad y a la dependencia económica.

278 Por todo ello un sistema económico sostenible e incluyente ha de dar solución a esta crisis de cuidados.

279 MANDATOS

280 AGENDA 2030

281 121. Desde CCOO CLM debemos promover un nuevo modelo de desarrollo que priorice la sostenibilidad medioambiental, la igualdad entre hombres y mujeres, que combata la pobreza y que garantice nuestro Estado del Bienestar y la protección social a todas las personas.

282 122.Estas prioridades de CCOO CLM, también forman parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas por lo que hemos de trabajar para tomar conciencia de

ello y visibilizar el compromiso de la acción del sindicato con los ODS

123.Los ODS y las metas que plantean tienen una vinculación directa con el trabajo sindical en términos de promoción del trabajo decente, lucha contra la pobreza, derechos de trabajadoras y trabajadores, defensa de la libertad de asociación y sindical, así como la negociación colectiva. 283

124.El papel de CCOO CLM ha de ir más allá de lo que ya somos. Desde CCOO CLM también hemos de ser actores en la implementación de la Agenda 2030 en la región, tenemos que situar el trabajo decente como un elemento central para alcanzar los ODS y el diálogo social como un instrumento con un enorme potencial para el desarrollo y tenemos que estar en los espacios en los que se definan e implementen las estrategias para alcanzar los ODS. 284

125.La Agenda 2030 no es solo un epígrafe en este documento, su espíritu, sus metas y objetivos, que también son los nuestros, aparecen de forma transversal en el resto del documento. 285

ECONOMÍA SOSTENIBLE 286

126. Los cambios también se tienen que producir en los conceptos que utilizamos para medir la riqueza superando el concepto del PIB que se ha demostrado que considera muchas ineficiencias como crecimiento. 287

127. Caminar hacia una economía sostenible e incluyente necesita financiación y ésta ha de diseñarse desde los espacios de diálogo social. 288

128. El diálogo social también ha de ser la base del trabajo para el diseño de la transición justa que permita un nuevo modelo generador de riqueza y que al tiempo permita la reconversión de sectores y territorios con especial atención a la dimensión humana tanto de quienes trabajan en estos sectores como de quienes habitan los territorios que se puedan ver más afectados por los cambios. 289

129.El concepto de riqueza y los objetivos de riqueza han de ir más allá de los beneficios monetarios de las empresas, hay que incluir criterios de igualdad y de bienestar para las personas en todas las dimensiones de sus vidas. 290

130.Una economía sostenible e incluyente no se puede diseñar sin dar solución a la crisis de cuidados y así lo tendremos que trasladar en todos los espacios desde los que se defina el futuro de la región. 291

131.Atender los cuidados pasa por fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, pero también la corresponsabilidad de administraciones y empresas. 292

132. Para avanzar en la corresponsabilidad de las administraciones se ha de trabajar desde los espacios de diálogo social buscando aumentar y mejorar los servicios públicos de educación, sanidad y servicios sociales, aspectos desarrollados en otros puntos de esta ponencia. 293

133. Para avanzar en la corresponsabilidad de las empresas es la negociación colectiva el espacio desde el que se ha de avanzar para que las empresas asuman los costes que supone tener cada día personas en perfecto estado y dispuestas a generar, con su trabajo, riqueza para las empresas.

134. Debemos seguir avanzando en una propuesta de racionalización de horarios que hagan compatibles todos los aspectos de la vida

135.Los cimientos del futuro económico han de estar llenos de igualdad, de lo contrario, como mucho, se cambiará de manos la riqueza, pero no llegará a todas las manos y este ha de ser un principio transversal en la acción del sindicato.

136.La resiliencia como objetivo ha de integrarse en la planificación del futuro económico de Castilla-La Mancha. En 2020, hemos podido ver lo inesperadamente vulnerables que podemos llegar a ser y lo importante que resulta ser capaces de adaptarnos a los cambios inesperados.

137. Un futuro con una base resistente pasa por poner en el centro el sostenimiento de la vida, pero de una vida que ha de vivirse en condiciones dignas.

138. Hay que gobernar las transiciones y las crisis económicas de forma que nadie se quede atrás, sin que existan unos ganadores privilegiados que llevan siglos en las élites económicas frente a unas mayorías sociales que son las que con su trabajo nos permiten avanzar, pero que no entran en el reparto de la riqueza y del bienestar.

139.La gobernanza social de la transición pasa por proteger el empleo y por proteger a quienes lo pierden, pasa por identificar a quienes se están quedando atrás y diseñar actuaciones específicas para mejorar su situación, pasa por buscar la sostenibilidad y el equilibrio territorial y todo ello requiere de un sector público fuerte en los recursos y coprotagonista en las actuaciones que han de partir del diálogo social.

140.Las actuaciones públicas consensuadas con los agentes sociales, permiten una mayor adaptabilidad ante situaciones cambiantes.

FUTURO EN VERDE

141. La protección y conservación del medioambiente ha de estar integrada en el conjunto de políticas, planes y programas de Castilla-La Mancha.

142. El diálogo social es un instrumento esencial para plantear nuestras alternativas y propuestas en esta materia.

143. Promoveremos la formación de sindicalistas para abordar una adecuada acción sindical en materia medioambiental en las empresas.

144. La defensa y la conservación de los recursos naturales formará parte de las reivindicaciones de CCOO CLM con especial atención a problemas de gravedad como la

situación del Río Tajo y las consecuencias para el mismo del trasvase al Segura, trasvase al que hay que poner fecha de fin.

145. Debemos combatir los argumentos economicistas que pretenden justificar este expolio de los recursos naturales porque así se genera riqueza de la que hace aumentar el PIB 307

146. Como ya se ha señalado en esta ponencia, los parámetros que utilicemos para medir el crecimiento o el progreso han de cambiar y han de tener más relevancia los aspectos que miden la calidad de vida y el bienestar de las personas y del planeta. 308

147. Es preciso asegurar y garantizar nuestros derechos de participación, información y consulta, en materia medioambiental en las empresas y centros de trabajo, ejerciendo nuestra responsabilidad compartida y diferenciada desde nuestros puestos de trabajo. 309

148.Los delegados y delegadas de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud son los cauces fundamentales de participación en las empresas en medioambiente. 310

149.La negociación colectiva con la introducción de cláusulas y compromisos medioambientales es uno de los instrumentos fundamentales de nuestra actuación en esta materia. 311

150. La actividad sindical relacionada con la movilidad de los trabajadores y las trabajadoras necesita un fuerte impulso ya que el actual modelo de movilidad, no sólo tiene importantes impactos ambientales, sino una negativa repercusión en los bolsillos de la población trabajadora o en la siniestralidad "in itinere". 312

151.Hemos de apoyar planes y políticas de residuos basadas en su reducción, en su aprovechamiento y en la prevención de la contaminación, con participación de los agentes sociales. 313

152.Es necesario impulsar la producción limpia, avanzando en tecnologías de reutilización y reciclado de residuos, disminuyendo el vertido, generando empleo y tejido empresarial. 314

153.Impulsaremos la promoción de empleos "verdes" en la rehabilitación de viviendas con criterios energéticos, el reciclado de residuos, etc. 315

154. Impulsar la actividad sindical relacionada con la movilidad de los trabajadores y las trabajadoras ya que, el actual modelo de movilidad, no sólo tiene importantes impactos ambientales, sino una negativa repercusión en la economía de la población trabajadora o en la siniestralidad "in itinere". 316

TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURAS 317

155. Debemos exigir más inversión en infraestructuras y en transporte como elementos de cohesión social y territorial. 318

319 156. Es necesario abordar y ejecutar un plan de infraestructuras de modo coordinado en nuestra Región que garantice también la competitividad de la misma en igualdad de oportunidades con otros territorios y que sea un factor que permita la atracción de otras inversiones y empresas.

320 157. Así mismo, se hace imprescindible la apuesta por el desarrollo de una RED de infraestructuras completa mediante un sistema de transporte inteligente, ecológico e integrado para poder realizar cambios acordes a las demandas medioambientales que exigen frenar el cambio climático y mejorar las dotaciones que suponen un progreso social y económico.

321 158.En materia ferroviaria, Castilla- La Mancha necesita más inversión y un gran impulso que ha de venir desde un Pacto regional en defensa de la red ferroviaria, pacto en el que se tienen que implicar todas las administraciones.

322 MUNDO RURAL

323 159.Para que Castilla-La Mancha avance tenemos que mirar al mundo rural, hablar del medio rural es hablar del entorno en el que vive más de la mitad de la población regional, lo que hace imprescindible incorporar la perspectiva rural como un elemento transversal en los desarrollos políticos y normativos de Castilla-La Mancha

324 160.Una de las competencias autonómicas desarrolladas en el Estatuto es la planificación económica. Desde CCOO CLM proponemos que el Estatuto recoja que la planificación económica impulsada por el Gobierno regional estará vinculada, entre otros objetivos, al desarrollo de las zonas más deprimidas, al asentamiento de la población en el medio rural, respetando el medio ambiente y el patrimonio cultural y buscando, además, la reinversión en la región de la riqueza generada.

325 161.El mundo rural también necesita una reforma del sistema de financiación autonómico, en este sentido la propuesta de CCOO CLM va encaminada a garantizar los mismos niveles y estándares de calidad per cápita, en la prestación de los servicios públicos que han de ser similares en todos los territorios.

326 162.Para ello se ha de definir el nivel de prestación considerado idóneo, tras esta definición se fijará la dimensión óptima del gasto social y este gasto se considerará prioritario y servirá para determinar el suelo de gasto social que proponemos que se incorpore al Estatuto.

327 163.Queremos blindar al máximo el mantenimiento de niveles de protección suficientes en sanidad, educación, dependencia, servicios sociales y que sean equivalentes en todo el territorio. Dotar de recursos sanitarios públicos a los entornos rurales, es la base fundamental junto con el resto de servicios públicos (servicios sociales, educación) para evitar la despoblación y para potenciar la repoblación de otras, facilitando el asentamiento de empleados y empleadas públicos a través de facilidades laborales y/o administrativas que desde la propia administración se deben poner en marcha.

328 164.Sin duda, el envejecimiento de la población agravado por la emigración de las

mujeres, es otro de los retos a los que se enfrenta el mundo rural, un envejecimiento que además está muy vinculado al incremento de las situaciones de dependencia y que requiere el desarrollo pleno de la Ley de Dependencia, aspecto que ha sido tratado en otro punto de esta ponencia.

165. Para contribuir al desarrollo sostenible del medio rural se ha de promover el cuidado de la vida humana en todas las etapas de la vida, la rehabilitación centrada en la eficiencia energética y la accesibilidad de edificios, el desarrollo urbanístico que tenga en cuenta las necesidades relacionadas con el sostenimiento de la vida y no con la producción, las energías limpias, el desarrollo de la movilidad sostenible, el tratamiento y reducción de los residuos, la investigación, la producción de alimentos que no envenenen ni a las personas ni a la tierra. 329

166. La exclusión financiera se está convirtiendo en otro de los problemas del medio rural, la prestación de los servicios financieros ha de considerarse un servicio esencial y se debe garantizar el acceso de toda la población a los mismos. 330

167.Las inversiones destinadas al medio rural tienen que incorporar la perspectiva de género para acabar con las brechas existentes, para facilitar a mujeres y hombres la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral y para hacer atractivo el desarrollo de proyectos de vida en el medio rural de las familias y especialmente de las mujeres, elemento fundamental para la fijación de la población. 331

SOCIEDAD DIGITAL 332

168. Vinculada al desarrollo económico, y también al del medio rural está la sociedad digital, trasladamos la necesidad de terminar con la brecha digital y fomentar el acceso a las nuevas tecnologías en condiciones de igualdad. 333

169. Hasta que no exista brecha digital hay que garantizar la prestación de servicios de forma que ninguna persona quede excluida por la imposibilidad de acceder por sus propios medios de forma digital a un determinado servicio. 334

170. Como parte de nuestra acción socio-política, hemos de promover la protección de la ciudadanía ante las vulnerabilidades que implica que empresas y algoritmos poco transparentes determinen el futuro de las personas en base a una información que debería ser privada pero que se ha convertido en un recurso muy valioso y que se utiliza sin ningún control y con un desconocimiento generalizado por parte de la ciudadanía. 335

171.Ante el incremento del trabajo a distancia se puede promocionar el empleo en las zonas rurales acompañando esta promoción del necesario desarrollo de políticas públicas para el desarrollo de las infraestructuras necesarias. 336

DEBATE 4. SINDICALISMO FEMINISTA COMO RETO DE FUTURO 337

La igualdad real entre mujeres y hombres está muy lejos de ser una realidad, a pesar de los notables avances desarrollados en los últimos tiempos, son muchos los obstáculos y barreras que encontramos y que consienten esta situación socialmente injusta. 338

Cuestiones como: mayores dificultades en el acceso al empleo, carreras laborales discontinuas, segregación laboral horizontal de mujeres y hombres en diferentes sectores, mayores dificultades para ascender a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados, mayor parcialidad, tasas de desempleo más elevadas, brechas salariales y de género, roles de género, pervivencia de estereotipos, etc. cuestiones que trascienden más allá de la vida laboral de las mujeres y que llegan a afectar sus prestaciones futuras y eternizando la situación precaria de las mujeres tras la jubilación. 339

El modelo social en el que vivimos, tiene un marcado carácter patriarcal, que valora más la riqueza de una élite privilegiada, en su mayoría hombres, que los miles de millones de horas del esencial trabajo de cuidados no remunerado, realizado de manera muy mayoritaria por mujeres, esto tiene que cambiar, estableciendo medidas urgentes para construir una sociedad y una economía más humana y feminista que valore lo que realmente importa para la sociedad, en vez de alimentar una carrera sin fin por el beneficio económico y la acumulación de riqueza. 340

El mercado laboral discrimina a las mujeres y lo hace en muchos casos sin ser consciente de ello o incluso sin pretenderlo, por lo que se hace imprescindible desde CCOO CLM, una labor pedagógica importante que ayude a entender y distinguir estas discriminaciones que se producen de manera directa o indirecta en el ámbito laboral. 341

Las brechas de género persisten, especialmente las referidas a la salarial y a la retributiva, una de las discriminaciones más graves que afectan a las mujeres por varios motivos: por ser un problema universal, se da en todos los países del mundo, también en el nuestro y en Castilla-La Mancha; por la enorme complejidad de los factores que influyen para que se produzca y porque es un problema que trasciende más allá de la vida laboral de las mujeres. 342

No podemos permitir que las crisis a las que nos vemos sometidas de manera recurrente, hagan retroceder los avances conseguidos en los últimos años en materia de igualdad y es que la experiencia vivida en crisis anteriores nos advierte que, ante las crisis, las mujeres son las que sufren las peores consecuencias, al tener que asumir más carga de trabajo y de cuidados, siendo más frágiles ante la pobreza y violencias machistas. 343

La ausencia de medidas de conciliación y corresponsabilidad real, en combinación con la 344

insuficiencia de unos servicios públicos de atención a menores, mayores y personas dependientes, condenan a las mujeres a hacerse cargo del cuidado de familiares y personas dependientes, viéndose forzadas a interrumpir su carrera profesional, a adaptar o reducir sus jornadas laborales o incluso a abandonarla, factor que influye en muy negativamente en las brechas entre hombres y mujeres y es que un punto central de las desigualdades entre sexos viene determinado por los trabajos de cuidados, tanto el desarrollado en los hogares y como en el mercado de trabajo. Trabajos de cuidados que hay que revalorizar, tanto los remunerados, como los no remunerados y es que son esenciales para el mantenimiento de las personas y las sociedades.

345 Uno de los problemas más graves que se producen en la sociedad en la actualidad, son los derivados de la situación de desigualdad, discriminación, control y dominación producto de unas relaciones históricamente desiguales entre sexos, las violencias machistas, el movimiento sindical de clase siempre hemos tenido como uno de nuestros objetivos fundamentales, la eliminación de las desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres, porque solo así acabaremos con esta violencia.

346 Todas estas cuestiones hacen que la lucha por los derechos de las mujeres en el mundo laboral sea uno de los ejes principales en la acción cotidiana y sindical de CCOO en Castilla-La Mancha.

347 MANDATOS

348 172. Transversalizar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas y acciones del sindicato

349 173. Apostar por un modelo sindical que entienda los valores feministas, como propios, en un momento en el que el feminismo es atacado y denostado, por movimientos reaccionarios que ven amenazados sus privilegios.

350 174. Impulsar en la negociación colectiva mejoras sociales y en materia de igualdad en los convenios colectivos.

351 175. Proponer en todos los convenios colectivos, fórmulas negociadas que resulten viables para adaptar las jornadas en horarios que concurran con las necesidades de quienes trabajan y las empresariales, conciliar debe integrar la posibilidad de tener un derecho a solicitar y adaptar, pero también a mantener el empleo en idénticas condiciones.

352 176. Evaluar que las medidas acordadas en la aplicación del tiempo de trabajo (desconexión digital, teletrabajo...) no originen en su desarrollo una discriminación indirecta para las trabajadoras.

353 177. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo en las empresas de Castilla-La Mancha.

354 178. Promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen

profesionalmente en igualdad de condiciones de capacidad y oportunidad, eliminando todos los obstáculos que impiden la igualdad real.

179. Mejorar la empleabilidad de las mujeres y actuar contra la segregación laboral, mediante acciones positivas en diferentes áreas de intervención. 355

180. Políticas activas para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional. 356

181. Mejorar la calidad de las contrataciones reguladas en convenios colectivos, los aspectos que permitan la negociación colectiva, como la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo y los temporales a indefinidos. 357

182. Continuaremos potenciando la negociación de planes de igualdad, en todas las empresas de Castilla-La Mancha independientemente del número de personas empleadas que tengan y vigilantes al cumplimiento del RDL 6/2019 cuya obligatoriedad sitúa el umbral de negociación, en más de 50 personas trabajadoras. 358

183. Controlar el cumplimiento del reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres desarrollo del RDL 6/2019, ya que la desigualdad salarial es una de las discriminaciones más graves que afectan a las mujeres. 359

184. Fomentar una economía más humana y feminista que valore lo que realmente importa para la sociedad, en vez de alimentar sin fin el beneficio económico y la acumulación de riqueza. 360

185. Potenciar una red de Servicios Públicos e infraestructuras de calidad y suficientes (dedicados al cuidado de mayores, menores y personas dependientes), que faciliten y permitan la incorporación de mujeres y hombres al mercado laboral en igualdad de condiciones. 361

186. Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ya que la desigual responsabilidad del trabajo de cuidados, que recae de manera mayoritaria sobre las mujeres perpetuando tanto las desigualdades económicas como la desigualdad de género. 362

187.Revalorizar los trabajos de cuidados, tanto los remunerados, como los no remunerados, indispensables para el sostenimiento de las personas y de la sociedad. 363

188. Visibilizar, valorar y proteger a las personas que se ocupan de los trabajos domésticos, (trabajos invisibilizados), en muchas ocasiones irregularizados, pero que son esenciales para el bienestar de las personas y las sociedades. 364

189. Atender y corregir los diferentes riesgos a los que se encuentran sometidos trabajadoras y trabajadores, bien por la segregación de tareas, bien por condiciones laborales o bien por diferencias biológicas y que afectan de manera diferente a unas y otros. 365

190. Promover información y sensibilización en corresponsabilidad y conciliación 366

corresponsable de las obligaciones de cuidado dirigidas tanto a las empresas (empresariado y plantillas), así como al conjunto de la sociedad.

367 191. Buscar el equilibrio en los tiempos de trabajo, cuidados y tiempo libre.

368 192. Reforzar la acción del sindicato en la lucha contra las violencias machistas, que se ejerce contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida y de muy diversas formas, impulsando la figura de "Sede Segura" en CCOO CLM.

369 193. Desarrollo de criterios que faciliten el acceso de las mujeres que pertenecen a colectivos vulnerables, a la concesión de vivienda pública de alquiler.

370 194. Acciones de selección de mujeres para que participen en acciones formativas y prácticas de empresas tradicionalmente masculinizadas.

371 195.Elaboración y desarrollo de materiales específicos de educación y género para los centros educativos.

372 196. Fomento de la educación 0-3 años pública y gratuita.

373 197.Inclusión de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en las contrataciones públicas y concesión de servicios por las administraciones públicas.

374 98.Establecer criterios y directrices para que todas las estadísticas públicas incorporen el criterio de género, para una mejor y más completa elaboración de diagnóstico.

375 199.Exigir criterios de género en el diseño de las ciudades, planificándolas con la eliminación de espacios inseguros, espacios incluyentes para todas las personas teniendo en cuenta la variedad de nuestra diversidad, convirtiéndolas en espacios más ricos y más seguros.

DEBATE 5. JUVENTUD Y SINDICALISMO. 376

Cuando se habla de juventud desde ámbitos laborales con frecuencia se señalan sus intereses como intereses similares a los del resto de la clase trabajadora. 377

Desde CCOO CLM hablamos de juventud señalando las circunstancias que les son propias y diferenciadas, vamos a hablar de la juventud como un contexto temporal en el que los componentes ideológicos, educativos, el primer contacto con el mercado y mundo del trabajo, y las primeras posibilidades de emancipación, han de tomarse para su análisis con una consideración concreta y diferenciada. 378

En Castilla-La Mancha la población de 0 a 29 años supone un 31% del total, y dentro de este conjunto, quienes tienen entre 12 y 29 años suponen el 61,2%. 379

El sindicato, como agente sociopolítico, interviene más allá del espacio laboral, por tanto, nuestras propuestas en materia de juventud, han de ir más allá de este ámbito. 380

En el ámbito formativo la dinámica que se ha seguido ha sido orientar el abandono temprano a la Formación Profesional. 381

Esto ha supuesto la incorporación a la FP básica a gran parte de las personas que no son capaces de superar el grado educativo "ESO" y por el que se pretende una incorporación en el ámbito práctico-teórico a través del sector servicios mediante el uso de la formación profesional. 382

Esta tesis es correlativa a la necesidad del sistema productivo tanto regional como estatal. 383

Los mandatos de este bloque están dirigidos a resaltar los aspectos que definen la realidad por la que transita la juventud de Castilla-La Mancha. 384

MANDATOS 385

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN. 386

200.La juventud comienza su formación en el ámbito ideológico en los niveles educativos insertos en la escuela dependiente del Estado. 387

201.Existe una correlación entre el sistema educativo y el sistema productivo basado en la baja cualificación y en procesos simples que no necesitan conocimientos complejos. 388

389 202.El cambio hacia un modelo productivo de más valor añadido necesita un cambio en el ámbito formativo para cubrir las nuevas necesidades lo cual contribuirá a una mejora de la empleabilidad de la juventud.

390 203. Una vez conocida la densidad de la población joven integrada en nuestro sistema educativo, se ha de reflejar el componente ideológico de la actual educación.

391 204. En todos los niveles educativos ha existido una ofensiva ideológica para que el sistema educativo introduzca exigencias patronales en cuanto a contenido del currículum educativo.

392 205.Un ejemplo de ello es la asignatura de Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial, asignatura dedicada a el refuerzo de las ideas neoliberales de responsabilidad individual, ocultar la incapacidad de la configuración del mercado actual de trabajo del pleno empleo fomentando el "emprendimiento" y, en definitiva, erosionar las ideas de solidaridad y reforzar las de competitividad individual. Ideas que se introducen con todas las reformas educativas pero que tienen especial incidencia con la aprobación de la LOMCE.

393 206.Permanece la asignatura de religión sin que se haya producido una reducción de horas de la impartición de la misma, sigue reforzando las ideas patriarcales y de segregación, división sexual del trabajo y en sí, reforzando las ideas tradicionales, que, en todo caso, deben ocupar un ámbito privado y no su impartición en la enseñanza pública.

394 207. El bilingüismo es otro elemento segregador dentro de la escuela, su implantación ha sido abrupta y sin consenso con la comunidad educativa

395 208. El aprendizaje de un segundo idioma no se concibe como un conocimiento sino como una competencia para el mercado de trabajo, y se implanta de forma temprana en los niveles educativos, sin garantizar el aprendizaje sin tener que recurrir a sistemas alternativos y externos a la educación pública, generando así una clara diferencia entre el alumnado que tienen recursos para reforzar fuera de la escuela estos conocimientos y quienes no tienen tales opciones.

396 209. Esta diferencia determina que quienes no han mejorado su aprendizaje de idiomas fuera del ámbito formal no van a asimilar las enseñanzas mínimas del sistema educativo que se imparten en un idioma extranjero y al tiempo se produce una segregación por centros y alumnado que opta a bilingüe o no.

397 210. Por lo expuesto la juventud se enfrenta a un sistema productivo enfocado al sector terciario en la región, que pretende la incorporación de una mano de obra devaluada al mercado de trabajo mientras, que las enseñanzas superiores, en este caso, la formación destinada a grados superiores, y la formación universitaria se convierten cada vez más en el modelo clásico de cuello de botella en el que la oferta disponible, el coste de los estudios superiores y la imposibilidad de compatibilización entre trabajo y estudios, además de las cifras de desigualdad económica existentes, proyectan a la Comunidad Autónoma a la producción de un sistema formativo privatizado, excluyente y con una sobrecarga de una educación pública sobre saturada.

TRABAJO Y JUVENTUD. 398

211. La juventud se integra de una forma atípica a los puestos de trabajo 399

212. Una de las formas de incorporación de la juventud al mundo del trabajo es mediante la figura del becario o becaria, una figura que permite al empresariado contar con una persona formada para realizar un trabajo como el de cualquier otra persona de la plantilla, pero sin que medie relación laboral y los derechos que esta comporta. 400

213. La primera toma de contacto mediante esta vía se realiza sin consejo ni intervención sindical. 401

214. Las cifras de paro juvenil en Castilla- La Mancha y las elevadas tasas de temporalidad y los bajos salarios, son una invitación a la emigración a otras regiones o a otros países. 402

215. La juventud en Castilla- La Mancha sufre las mismas tendencias que a nivel Estatal pero agravadas y en una situación en la que la precariedad se ha convertido en una normalidad sustancial a ser joven. 403

216. La precariedad también ahora las posibilidades de emancipación de la juventud trabajadora que necesitaría destinar un 36% de su sueldo para hacer frente a un préstamo hipotecario y un 49,9% para afrontar un alquiler medio 404

217. Con esta realidad plantearse un proyecto emancipador es casi inviable y sólo el 16 % de la juventud consigue emanciparse. Así los proyectos de vida se ven ahogados 405

OCIO Y JUVENTUD 406

218. En Castilla-La Mancha en 2013 existían aproximadamente 60 centros de juego, en 2019 esta cifra aumenta hasta los 224 centros. 407

219. La juventud trabajadora es la más afectada por la presencia de las casas de apuestas. 408

220.Existe una estabilización del consumo de drogas tanto a nivel estatal como regional. Un tercio de la juventud admite consumir estupefacientes siendo el cannabis el que más incidencia tiene en Castilla-La Mancha con un 8% de la población entre los 18 y los 35 años. 409

221. Hay una incorporación de hábitos de vida poco saludables desde temprana edad. 410

222. Faltan opciones de ocio alternativo y para cambiar esta realidad se necesita, por un lado, autoorganización de la juventud para ordenar sus propias alternativas de ocio, y por otro, demandar a las administraciones el impulso de una oferta de ocio de calidad pensada para la juventud. 411

MOVILIZACIÓN SOCIAL Y SINDICAL

223. El sindicato ha de avanzar en la movilización conjunta con los movimientos sociales en los que la juventud está más presente y

224. Los movimientos sociales son la vía más temprana de incorporación a la lucha por la conquista de derechos y mejoras sociales por parte de la juventud, desde CCOO CLM tenemos que avanzar en el contacto con estos movimientos sociales juveniles.

225. La falta de contacto lleva a la invisibilidad de la política sindical en materia de juventud

226. El primer contacto de la juventud con el sindicato se produce en el centro de trabajo y la tardía incorporación de la juventud al empleo retrasa este primer contacto.

227.La ausencia previa del sindicato en la vida de la juventud está también condicionada por el poco contacto que existe en la etapa formativa.

228.Es necesario la apertura de espacios flexibles donde la representación joven del sindicato pueda establecer relaciones con los movimientos sociales, no sólo forjando futuros cuadros sindicales sino también, tejiendo redes de alianzas por toda la región.

229.Jóvenes de CCOO CLM tienen que impulsar la movilización y las líneas de actuación a nivel "de calle" priorizando los objetivos en el desarrollo de la movilización social.

230. las líneas de acción que se desarrollen en juventud deben ser coordinadas con las distintas estructuras del sindicato.

231.Hay que atraer a los movimientos sociales a la acción socio-política del sindicato.

232. Es esencial dar visibilidad a la juventud en las estructuras sindicales promoviendo referentes sindicales jóvenes y apostando por nuevos métodos de trabajo y de comunicación.

PROPUESTA ORGANIZATIVA.

233. Crear asambleas provinciales o locales, según las posibilidades organizativas.

234. Se constituirán asambleas territoriales, formando grupos de trabajo, donde exista participación de la militancia.

235. Jóvenes de CCOO CLM desarrollarán un registro o red, donde se tenga constancia y contacto con todas las asociaciones o movimientos sociales que tengan intereses afines con nuestra política socio-política.

236. Generaremos espacios de debate y coordinación donde trabajar líneas políticas prioritarias en materia de juventud como feminismo, ecologismo, vivienda y ocio alternativo.

DEBATE 6. EXTENDER LA ORGANIZACIÓN PARA EXTENDER LOS DERECHOS 428

CCOO CLM es el primer sindicato en representación y en afiliación en Castilla-La Mancha, lo viene siendo desde la vuelta a la democracia y el trabajo y compromiso de todas las personas del sindicato nos han permitido situarnos como la primera organización sindical en todas las provincias y sectores. Somos la organización confederada que mejor porcentaje de representatividad hemos obtenido tras el fin del periodo de Elecciones Sindicales (2015-2019), un 45%, sacándoles más de 18 puntos a UGT. 429

Es clave para haber conseguido estos resultados y sobre todo para consolidarlos el trabajo y el compromiso permanente de miles y miles de delegados y delegadas de CCOO CLM en las empresas y administraciones públicas, junto con los responsables de federaciones y de territorio, con un trabajo permanente y eficiente, siempre dando la cara hasta en los momentos más difíciles por CCOO. 430

Nuestra presencia en un mercado de trabajo como el regional, en el que predominan empresas de pequeño o muy pequeño tamaño y en el que la extensión geográfica es un factor clave a la hora de concentrar polos de desarrollo empresarial o atraer inversiones, se articula a través de nuestros representantes unitarios en la mayoría de los casos, y con una escasa implantación de secciones sindicales. 431

En aquellos sectores productivos que pueden ser estratégicos para el desarrollo socioeconómico y en el sector público regional tenemos una implantación menor en términos representativos que la media regional, y en las empresas de más de 250 trabajadores, donde radica el "poder sindical" ese porcentaje baja al 41,29%. 432

Nuestro principal soporte, lo que nos legitima socialmente junto a las elecciones sindicales, y lo que nos da autonomía y capacidad de organización es nuestra afiliación. 433

La afiliación ha venido experimentando un ligero incremento tras los periodos de crisis anteriores, acompañando en su momento a la leve recuperación económica, pero nuestros niveles con relación a la población activa regional alcanzan cifras que no llegan al 6,22% 434

Hemos consolidado de manera importante la incorporación de mujeres al sindicato, llegando al 44,89%, pero seguimos teniendo un grave déficit en la incorporación de personas jóvenes, con cifras del 4,90% (menores de 30 años). 435

Situamos la incorporación de jóvenes al sindicato como una de las prioridades estratégicas más urgentes y sobre las que debemos actuar de modo decidido. Este necesario relevo generacional, a todos los efectos, nos hace precisa la combinación de las herramientas 436

clásicas de la acción sindical con las nuevas necesidades y ritmos de una sociedad que poco tiene que ver con la de hace 20 años y con la que las personas jóvenes se identifican.

437 A partir de nuestra principal fortaleza, por tanto, nuestra importante representatividad electoral y con la afiliación como motor de esta estrategia, hemos trabajado durante estos últimos años en intentar poner el foco de nuestro esfuerzo organizativo en extender la organización a aquellos espacios, que son lamentablemente muchos, en los que no estamos presentes.

438 El equilibrio entre estructuras federales y territoriales ha sido un acierto en el histórico del sindicato, y fruto de ello están los resultados en elecciones sindicales nuevamente y la recuperación afiliativa de estos últimos años.

439 Sin embargo la intuición que en su momento se generó de que teníamos que adoptar fórmulas organizativas adecuadas para adaptarnos a los "nuevos cambios que experimentaba el mercado de trabajo" se fueron convirtiendo en necesidades cuando menos en urgencias: nos enfrentamos a la descentralización productiva, a la huida del derecho del trabajo, a la mercantilización de las relaciones laborales... y sus paradigmas no coinciden con nuestros esquemas organizativos "clásicos", por lo que tenemos que permeabilizar nuestras estructuras para ofrecer una mejor atención.

440 Estas dificultades que ya teníamos detectadas se han visto acentuadas todavía más en la última crisis, la pandemia de la COVID-19 nos ha puesto de manifiesto la necesidad de introducir modificaciones y adaptaciones organizativas que nos permita dar una mejor y más eficiente respuesta a situaciones de crisis como la actual.

441 Necesitamos una organización más permeable y menos rígida para atender especialmente a aquellas personas más débiles y más desprotegidas, que son las que más necesitan al sindicato, y eso requiere una mayor "capilaridad", para llegar a esos sectores.

442 Somos un sindicato que se legitima con la afiliación, por lo que es clave un esfuerzo afiliativo organizado que nos permita crecer y por tanto que nos permita en términos representativos tener mayor capacidad de presión y de negociación.

443 La afiliación es nuestra principal fuerza, nuestro pilar básico y sin la cual perdemos toda nuestra utilidad. Supone la vinculación primera de las personas trabajadoras al sindicato en el que se reconocen y garantiza la necesaria independencia económica en su funcionamiento y autonomía de poderes políticos y presiones empresariales en la acción sindical.

444 Hemos trabajado en reforzar el concepto de utilidad del sindicato, el alcance y los resultados de su intervención en la acción sindical del día a día en las empresas y centros de trabajo, en los resultados de la negociación colectiva, desde la actuación a través del diálogo social, con la acción jurídica como herramienta indisoluble de la sindical, con el conjunto de los servicios que presta el sindicato.

445 Se pone nuevamente de manifiesto que donde hay afiliación y presencia organizada del sindicato hay mejores convenios colectivos, se garantizan las condiciones de trabajo, en

definitiva, hay más derechos... y ello es fruto de la presencia organizada del sindicato.

Por lo tanto, si queremos extender ese nivel de derechos y de cobertura desde la negociación colectiva hasta otros elementos de la acción sindical es clave extender la presencia organizada del sindicato en todos aquellos espacios en que no estamos presentes, que son muy numerosos e importantes y fortalecer en los que tenemos mayor implantación. 446

Hemos trabajado en el mandato anterior sobre la base del Desarrollo Organizativo, si bien compartiendo todas las estructuras la filosofía, pero más bien de manera voluntarista que organizada, a la hora de crear estrategias comunes en materia de extensión afiliativa y de intentar mancomunar recursos, máxime en una Comunidad Autónoma tan extensa y despoblada como Castilla-La Mancha. 447

Un trabajo de extensión tan ambicioso como este requiere de una estrategia bien definida y compartida por todas las uniones y federaciones, que determine con qué recursos de los existentes vamos a empezar a atender aquellas empresas o sectores a los que no estamos llegando, quienes van a ser las personas de referencia para ese trabajo de extensión sindical y quienes van a ser la referencia para los trabajadores y la afiliación, para atender sus demandas individuales o colectivas, para acometer la tarea afiliativa y de preparación en su caso de elecciones sindicales. 448

En todo caso percibimos al igual que en toda la confederación fuertes tendencias endogámicas y recelos organizativos a hora de establecer un modelo organizativo compartido que consiga esta necesaria complementariedad entre estructuras. 449

El objetivo de organizar se debe concretar en extender la organización a más trabajadores y trabajadoras a través de la afiliación y adecuar nuestras estructuras para ser más eficaces en aquellos colectivos o sectores a los que no llegamos y eso lo tenemos que hacer con los recursos que contamos. 450

Tenemos que dar un paso del voluntarismo a una necesaria complementariedad entre estructuras que nos permita utilizar todas las sinergias comunes y ponerlas junto a todos los recursos posibles al servicio de la extensión de la organización para crecer en afiliación y en estructura del sindicato en las empresas. 451

En un mundo en absoluta incertidumbre, azotado además por una crisis sanitaria sin precedentes en los últimos 100 años, debemos acelerar nuestra capacidad de adaptación a los cambios, hacer más permeables nuestras formas organizativas y nuestra capacidad de respuesta a las situaciones que se generan. 452

Se avecina una crisis económica que todavía no hemos sido capaces de ni siquiera de evaluar, con unas consecuencias en la destrucción de empleo desconocidas, y ante esto el sindicato ha de superar con generosidad por parte de todos, su reconocimiento en la clásica zona de confort, en la que somos reconocidos y estamos consolidados, para intervenir en el resto de los espacios en los que nos cuesta mucho más hacernos presente como instrumento al servicio de los derechos de los trabajadores. 453

454 Tenemos unas grandes fortalezas que hemos podido comprobar en estos tiempos de pandemia. La respuesta que el sindicato ha dado frente a la crisis de la COVID-19 ha sido ejemplar, y muy valorada por las personas trabajadoras. Hemos situado a través de un sistema de atención permanente y de asesoramiento 24 horas una cercanía del sindicato que la gente ha valorado mucho. Hemos situado el valor del trabajo y del sindicato como respuesta ante una crisis y demostrado que al final sus consecuencias no tienen por qué recaer sobre las personas trabajadoras, hemos utilizado medios tecnológicos y de atención novedosos para nuestra práctica habitual que nos han dado resultado...y con ellos hemos entrado en contacto con sectores y realidades laborales en las que tenemos menos implantación.

455 Por lo tanto, si consolidamos esas prácticas, que nos han obligado a coordinar respuestas y recursos y adaptarlos a la atención sindical telemática de las nuevas realidades, ganaremos en eficiencia y en capacidad de extender al sindicato, que si usamos con inteligencia serán las herramientas adecuadas a la extensión del sindicato.

456 Los Servicios Jurídicos (SSJJ) de CCOO CLM han sido en este periodo claves, como siempre. Nuestros abogados y abogadas y el personal administrativo que trabaja en las asesorías de CCOO CLM son un ejemplo de compromiso y efectividad a la hora de desarrollar su trabajo.

457 Lo SSJJ son una herramienta para la acción sindical, desde la reclamación individual o colectiva, y el servicio del sindicato más valorado por la afiliación, teniendo en CCOO CLM las ratios más elevados de toda la confederación de asuntos en los juzgados de lo social.

458 Uno de cada cuatro asuntos que se llevan a los juzgados de lo social en Castilla-La Mancha, nuestras asesorías atienden cerca de 9.000 consultas al año.

459 Una vez que hemos conseguido garantizar la viabilidad de la financiación de un servicio tan clave como este a través del acuerdo confederal sobre la financiación de los SSJJ, hemos de dar un paso más y trabajar en mejorar la eficiencia de las actuaciones que llevamos a cabo. Para ello tenemos un inmejorable punto de partida cuantitativo y cualitativo, pero nunca debemos de caer en la autocomplacencia sino en la mejora y modernización de los procedimientos de trabajo, en el desarrollo del trabajo en equipo y la atención a la afiliación entre otros.

460 La recientemente creada Comisión de Asesoramiento de los SSJJ de CCOO CLM con las funciones que se le han otorgado nivel confederal y regional se configurará como un órgano clave en la dirección sindical de los SSJJ.

461 Los SSJJ regionales se organizan como una única estructura dentro de CCOO CLM y depende orgánica y administrativamente de sus órganos de dirección, contando con una persona que actúa como responsable sindical, esta persona es la responsable de la secretaría que determine la Comisión Ejecutiva Regional quien a su vez presidirá la Comisión de Asesoramiento. En el ámbito provincial las funciones de responsabilidad sindical y gestión las asumirá la persona que determine la unión provincial, si bien dicha gestión estará determinada por las directrices tanto de las comisiones de asesoramiento regional como por

los órganos regionales correspondientes.

La red de atención sindical juega en este diseño de mejorar la eficiencia de los SSJJ un papel determinante. Es necesario que los SSJJ dispongan de medios y recursos suficientes para atender las cuestiones jurídicas y diseñar actuaciones individuales y colectivas de defensa de los derechos de los trabajadores. Para ello una adecuada red de atención sindical, que actúe de filtro y asesoramiento previo es determinante a la hora de fijar las prioridades y las necesidades organizativas de las asesorías. Es cierto que la realidad organizativa es asimétrica en las distintas provincias, por ello en este campo del asesoramiento sindical se hace necesario más si cabe un trabajo complementario entre aquellas personas sindicalistas que hacen estas tareas y que supere los esquemas internos en muchas ocasiones. 462

Somos conscientes de la necesidad de formación que existe para poder prestar esta labor de asesoramiento previo en muchos casos, por ello es tan relevante configurar de forma definitiva la formación sindical como una parte fundamental del sindicalismo y de la acción sindical. 463

Decimos que no hay sindicato sin sindicalismo, pero tampoco hay sindicalismo sin sindicalistas. Y ello requiere una formación de nuestros sindicalistas, muchos de los cuales son nuevos cuadros, que les facilite herramientas para hacer frente a su labor de asesoramiento sindical, en momentos además de numerosos cambios normativos además de configurar un modelo formativo en el que tiene una importancia decisiva el compromiso sociopolítico del sindicato como parte de un modelo sindical que no se limita al ámbito de la empresa exclusivamente. 464

Crearemos en coordinación con la Escuela del Trabajo confederal, la Escuela de Formación Sindical de CCOO CLM, como herramienta definitiva para dar un impulso decisivo a la formación sindical en la región. 465

Contamos con una experiencia muy positiva y excelente con el Aula de Estudios Laborales de CCOO en la UCLM, por la que han pasado miles de afiliados y que han formado a varias generaciones de profesionales de derecho del trabajo. Este espacio seguirá siendo un referente formativo para el mundo del trabajo y académico. 466

A través de la Escuela de formación sindical de CCOO CLM incorporaremos una dinámica permanente de formación no solo jurídico-laboral sino en otras materias necesarias y novedosas para contribuir a la mejora y cualificación de nuestros cuadros sindicales, con una especial atención a la incorporación de personas jóvenes y mujeres que pudiera impulsar su protagonismo en la organización en el presente y en el futuro. 467

La formación en materia de negociación colectiva y de cara al diálogo social será un eje vertebrador de los diversos itinerarios formativos por los que pasarán los referentes sindicales de todos los sectores y provincias. 468

La política de comunicación tiene que constituir una prioridad del sindicato en todas y cada una de sus estructuras teniendo en cuenta la relación que ésta tiene con la mejora de tres 469

aspectos: la información a la afiliación y su derecho a recibirla, la imagen de la acción sindical e institucional del sindicato y el traslado de la utilidad de la organización, junto con el conocimiento del trabajo realizado en cada ámbito.

470 Los recursos utilizados para comunicar y el aprendizaje de nuevas técnicas de información y comunicación son esenciales para revalorizar la actividad sindical y fomentar una cultura adaptada a las exigencias de saber transmitir lo que hacemos por los canales más actuales y al ritmo que la sociedad se mueve.

471 Las redes sociales nos permiten lanzar nuestro mensaje y que la gente lo escuche, lo lea y lo entienda. Escuchar o leer siempre es previo a la reflexión. La utilización de estos medios de comunicación directa nos aporta otra cualidad nueva, la de la interacción con las personas y la apertura de nuevas vías de participación.

472 En este momento CCOO CLM mantiene una presencia activa en las redes sociales y cubre cotidianamente la emisión y recepción de mensajes, informaciones, opiniones, iniciativas que, a su vez, se interrelaciona adecuadamente con nuestras distintas estructuras territoriales y de federaciones para avanzar en un adecuado nivel de actualización y eficacia en esta materia.

473 Lo que no se cuenta, no existe. La página web, las publicaciones digitales, y los distintos canales en redes sociales constituyen nuestro propio medio de comunicación para dar traslado de nuestra actividad y nuestras opiniones a la opinión pública.

474 Tenemos que mejorar nuestra presencia pública, sobre todo, si esta tiene relación con las iniciativas o la acción sindical en los centros de trabajo, donde nuestra presencia organizativa nos permite esa ventaja comparativa cuando surgen conflictos, ya que es en éstos en los que el protagonismo sindical en las relaciones laborales es innegable.

475 La fórmula de espacios abiertos, presenciales o virtuales, en los que el sindicato protagonice debates sobre el mundo del trabajo y temas que puedan impulsar la acción sindical, será un medio multiplicador de la actuación de CCOO CLM que pongo en el centro de debate desde mecanismos más rápidos y efectivos de participación, así como de comunicación. Debemos trabajar para ser referentes en debates en los que el impulso de nuestras propuestas parta de manera horizontal y así trasladar a los centros de trabajo mejor la capacidad de intervención de las propuestas del sindicato, con la participación de la afiliación y organizaciones y personas afines.

476 La comunicación de lo que hacemos, en un contexto de próxima crisis en la que vamos a ser nuevamente un objetivo a batir por parte de la derecha económica, política y mediática en su apuesta por combatir al actual gobierno y su política que deriva del diálogo social, será determinante.

477 Combatiremos de esta manera con contundencia las campañas ideológicas y de desprestigio que puedan surgir poniendo en valor nuestro papel constitucional y legal y nuestra legitimidad en los centros de trabajo y socialmente como la mayor organización social del país y de Castilla-La Mancha, con el orgullo de pertenecer a las CCOO.

Hemos de ordenar los servicios que ofrece el sindicato, a excepción del servicio jurídico, y que con la crisis se vieron muy mermados y todavía no hemos tenido capacidad de articular. 478

Los servicios son un elemento instrumental para la afiliación, y están muy dispersos con carácter local o provincial, por lo que desde una perspectiva integral tenemos que articular una política regional de servicios, que sean atractivos y útiles para nuestra afiliación. 479

La transparencia y la eficiencia para ser más eficaces ha sido el hilo conductor de la actuación de CCOO CLM estos años en materia de recursos económicos y financieros. 480

Las incertidumbres económicas nos han llevado necesariamente a dimensionar nuestras estructuras y a mejorar la integración de recursos entre ellas, que son dos factores claves a la hora de liberar los recursos posibles para nuestra función principal cual es la acción sindical. 481

Adoptamos una visión compartida y solidaria entre todas las estructuras que integramos las CCOO CLM de manera que se ha integrado toda la organización en el apoyo del uso eficiente de los recursos junto con una actuación más eficaz en la gestión ordinaria, con un esfuerzo conjunto de todos y todas, para no poner en riesgo nuestra actividad, protegiendo los activos y reduciendo la dependencia de fuentes de financiación externa. 482

Haremos nuevamente una evaluación del mapa de recursos que permita obtener un exhaustivo conocimiento de las diferentes estructuras que componen nuestra organización y actualizaremos de forma periódica este mapa de recursos. 483

Para ello, y en aras también de la transparencia, es necesario compartir la realidad económico-financiera y de recursos humanos de todas las estructuras que conforman las CCOO CLM independientemente de donde consoliden fiscalmente. 484

De acuerdo con lo establecido a nivel confederal, todas las personas integrantes de los órganos de dirección de CCOO CLM deberán hacer una declaración de bienes al inicio y al finalizar el mandato, como regula el Reglamento de actuación en relación a la declaración de bienes patrimoniales y renta. Reforzaremos los instrumentos con capacidad de inspección y auditoría interna (en materia económica, recursos humanos, servicios...), que deben configurarse con unas reglas comunes, que garanticen su actuación en todos los ámbitos de CCOO y que no se pueden ver limitadas por la existencia de instancias replicada en los distintos niveles de estructuras. 485

Seguiremos aplicando la política de transparencia e información pública, dentro de lo fijado por el Código de Conducta de CCOO, aprobado por el Consejo Confederal del 4 de marzo de 2015, continuando el compromiso de acompañar a las cuentas anuales el informe de auditoría. 486

Con estas finalidades el 10º Congreso de CCOO Castilla-La Mancha adopta los siguientes mandatos. 487

MANDATOS

ÓRGANOS DE GOBIERNO

237.Órganos de gobierno

1 Órganos de dirección:

– El congreso regional

– El Consejo Regional

– La Comisión Ejecutiva Regional

2 Órganos de coordinación

El Comité Regional y, en su caso, la Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Regional.

3 Cargos de representación

238.El cargo de representación de CCOO CLM es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias que se expresan en los estatutos.

239. En el ámbito provincial, los órganos de dirección serán, además de su correspondiente Congreso Provincial, la Comisión Ejecutiva Provincial, y el Consejo Provincial, que tendrá carácter optativo, y el número de miembros se determinará en cada congreso provincial, teniendo en cuenta el número de afiliados y afiliadas de su ámbito, y que, en ningún caso podrá ser superior al número de miembros del Consejo Regional.

240. La configuración del órgano de coordinación provincial será el comité provincial, en caso de que existan estructuras provinciales en las Federaciones Regionales (FFRR), si no se sustituirá por encuentros periódicos entre la CEP y la representación en la provincia de la FFRR.

241.Colaboración y complementariedad entre estructuras.

La estructura territorial del sindicato en Castilla-La Mancha realizará funciones de coordinación y, en caso que fuera necesario mediación, con el objeto de mejorar la eficacia de la acción sindical y fomentar la complementariedad de las estructuras en aquellos ámbitos que fueran necesarios. Fomentará igualmente la cooperación interfederativa en aquellos ámbitos sectoriales o de empresa en que concurran varias federaciones en Castilla-La Mancha, garantizando la actividad propia del sindicato en aquellos ámbitos donde no exista suficiente desarrollo federativo, de acuerdo a lo establecido estatutariamente.

REPRESENTATIVIDAD 503

242.Se constituirá el Comité de Extensión en el ámbito regional, integrado por todas las organizaciones, e igualmente en los ámbitos provinciales, cuyo objetivo será introducir una dinámica de trabajo que abarca desde el establecimiento de ámbitos de trabajo colectivo y complementario a metodologías comunes de trabajo por objetivos evaluables. 504

243.Extender y mejorar nuestra presencia organizada disponiendo de los recursos existentes de la manera más eficaz, con el objetivo de conseguir los mejores resultados en nuestra acción representativa. 505

244.Desarrollar un plan de trabajo con periodicidad anual y seguimiento trimestral para intervenir en empresas sin representación sindical, priorizando aquellas donde exista afiliación. 506

245.Promover la constitución de secciones sindicales en aquellas empresas en que exista un número de afiliados que lo permita. 507

246.Consolidar el trabajo de desarrollo organizativo para llegar de forma complementaria entre todas las estructuras a aquellos espacios territoriales y sectoriales donde no tengamos una presencia organizada que nos permita atender al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras. 508

247. Incorporar jóvenes y mujeres de manera equilibrada a los procesos de renovación. 509

248.En aquellos centros de trabajo donde tengamos representación y existan contratas u otras empresas cercanas, extender el sindicato a los trabajadores que no están organizados para que se afilien y puedan convocar elecciones sindicales. 510

AFILIACIÓN 511

249.Crear el observatorio de la afiliación de CCOO CLM, como espacio regional compartido para analizar de modo especializado y evaluable las tendencias y medidas que se pueden adoptar en este ámbito, compartamos experiencias de buenas prácticas en materia afiliativa y sistemas de mejora en la calidad y atención a la afiliación. 512

250. Agilizar las consultas y las gestiones en materia de información con respecto a la afiliación, con un número de atención centralizado (900) y que derive de modo rápido a la persona oportuna. 513

251. Mejorar la gestión de las altas (afiliación exprés o por internet) y primera puesta en contacto con la red sindical para cualquier gestión que se solicite. 514

252. Atención al delegado o delegada sindical y oferta de herramientas para su acción afiliativa. Creación de grupos de trabajo periódicos por sectores y provincias para la extensión afiliativa. 515

516 253. Tratamiento personalizado de las bajas: inmediatez máxima en la respuesta y cercanía en la gestión. Potenciar el papel de la UAT.

517 254. Atención a aquellos colectivos con difícil encuadramiento en nuestra estructura sindical (precarios, falsos autónomos...) que nos permita adaptarnos y atender a esas realidades y organizarlos dentro del sindicato.

518 255. Apuesta por apoyar a la federación de pensionistas y jubilados, a mantener la afiliación de las personas jubiladas y que se organicen en CCOO CLM.

519 256. Crear un protocolo de atención a los colectivos de desempleados que quieran acceder a servicios que oferte alguna estructura del sindicato y que no estén encuadrados en aquellas para garantizar la igualdad de trato a toda la afiliación de CCOO CLM.

520 SERVICIOS JURÍDICOS.

521 257. Realizar un plan de mejora de la calidad para la prestación de los servicios jurídicos que nos ayude a mejorar la eficiencia de los mismos.

522 258. Avanzar en métodos telemáticos de atención al afiliado y de comunicación ágil de la situación de los expedientes.

523 259. Los SSJJ deben ser un elemento proactivo en la acción sindical, con estrecha coordinación con la secretaría de acción sindical en cada ámbito y bajo coordinación regional.

524 260. Elaboración de un reglamento regional que unifique los protocolos y criterios de actuación en las distintas asesorías que componen el Servicio jurídico regional, bajo los criterios del nuevo marco de los servicios jurídicos confederales.

525 FORMACIÓN SINDICAL

526 261. Creación de la Escuela de formación sindical de CCOO CLM, como espacio vinculado a la formación permanente de sindicalistas en estrecha colaboración con el Aula de Estudios Jurídicos de la UCLM, a efectos de cualificación y certificación de sus actividades y en la que participen todas las organizaciones de CCOO CLM.

527 262. Incorporar a la actividad de la Escuela de Formación Sindical de CCOO CLM un plan específico para incorporar el enfoque de género, que nos permita ir avanzando a un sindicato cada vez más igualitario y un plan específico de formación sindical para jóvenes, que permita el planificar el relevo generacional.

528 PARTICIPACIÓN.

529 263. Se celebrará al menos una asamblea abierta con afiliados y afiliadas para articular un proceso de participación dirigido a la afiliación, a entidades y a personas cercanas dispuestas

a compartir su conocimiento y su experiencia, con el objetivo de hablar y debatir cómo transformamos el mundo del trabajo para hacerlo más justo y como conseguimos una sociedad más solidaria.

264. Se establecerá un procedimiento de consulta a la afiliación para aquellas cuestiones que puedan ser objeto de debate y reflexión a través de un procedimiento abierto de consulta, básicamente por métodos telemáticos. 530

COMUNICACIÓN DE LO QUE HACEMOS 531

265. Crear un grupo de "ciberactivistas" a partir del activo sindical de las organizaciones en la región, coordinado y dirigido para visibilizar el sindicato en su conjunto y las campañas específicas que sean necesarias cada una de las organizaciones, con el objetivo de ganar hegemonía social y presencia significativa en las redes. 532

266. Formar a las personas que participen en la estrategia de la comunicación. 533

267. Elaborar estrategias para poner en común maneras de hacer unificadas que permitan identificar al sindicato en cualquier ámbito de la red. 534

268. Responsabilizar a una persona en cada estructura de la relación con Comunicación, de forma que nos permita no solo una mejor coordinación y conocimiento de los temas sobre los que informamos públicamente, sino que exista la certeza de que la organización correspondiente comparte los criterios de la información. 535

269. Planificar una formación periódica de portavocías que permitan identificar y profesionalizar la información generada por el sindicato. 536

270.Los mensajes que llegan a la opinión pública son esenciales en función de cómo se transmiten y, por tanto, la imagen de la persona autorizada por el sindicato para divulgarlos deberá contar con recursos suficientes para desenvolverse en este ámbito y de esta manera generar un mensaje de credibilidad, confianza y respeto. 537

271. Mejorar las bases de datos de correos electrónicos de afiliación, delegados y delegadas; y estructuras sindicales no sólo desde el punto de vista de la comunicación, sino también desde el punto de vista organizativo. 538

272. Crear un protocolo de envíos masivos. Qué se envía, quién lo envía, cuándo se envía y a quién se envía, y que todas las estructuras respeten sus criterios redundará en una optimización del uso del correo electrónico y en una mayor eficacia de los contenidos transmitidos. Formar a los responsables de la comunicación de cada estructura para el correcto uso de la herramienta de envíos masivos. 539

GESTIÓN EFICAZ DE RECURSOS 540

273. Realización de un nuevo mapa de la realidad económica de la organización, con una 541

visión nítida de la situación económica en cada momento y su evolución, en torno a tres ejes: recursos patrimoniales, recursos humanos y situación económica.

542 274.Declaración de bienes de los cargos sindicales.

543 275.Continuar en la línea marcada de establecer mecanismos de "microgestión", entendida como aquella que deriva de los gastos más habituales y comunes en el conjunto de la organización, que, si bien tienen individualmente escaso valor, en su conjunto pueden suponer gran parte de los recursos y actuar sobre ellos.

544 276. Racionalización del gasto corriente, seguir optimizando los suministros y racionalizar el uso de locales y gastos de reparación, mantenimiento y conservación de los mismos.

545 277.Potenciar el uso de formatos telemáticos (videoconferencia) para evitar gastos innecesarios de desplazamientos, manutención, alojamientos...y así reducir el gasto de viajes y reuniones. Mejorar los sistemas de conexión y los recursos en las sedes.

546 GASTOS, SERVICIOS E INGRESOS COMUNES

547 278.Funcionamiento en los términos que se establece según las normas confederales de la comisión de gastos e ingresos comunes de CCOO CLM, respecto a los gastos, inversiones e ingresos comunes, que contribuye a la estabilidad económica y al equilibrio presupuestario del conjunto de estructuras territoriales y federaciones que conforman las CCOO CLM, así como los mecanismos para garantizar el cumplimiento de las normas.

548 279.Transparencia en la definición de los gastos e ingresos comunes para que de forma periódica se traslade la situación de los posibles ingresos y cobros pendientes, la realización de los mismos, las deudas con otras estructuras o de otras estructuras con CCOO CLM.

549 280.Bilateralidad en la transparencia interna, es necesario compartir la realidad económico-financiera y de recursos humanos de todas las organizaciones que integramos CCOO CLM independientemente de donde consoliden fiscalmente.

550 281.Crear un marco estable dentro del cumplimiento normativo y en protección de datos personales.

551 282. Espacio de transparencia en la web de CCOO CLM, en la que se pueda encontrar la información económica de la organización La transparencia es un factor clave en la financiación que por la aprobación de la Ley de Participación Ciudadana y dentro de ella la participación institucional de los agentes sociales nos corresponde constitucionalmente.